



global worker

ARTÍCULO DE FONDO

Medio Oriente y África del Norte

INFORME ESPECIAL

Conducta corporativa
insostenible de Rio Tinto

PERFIL DE ACTIVISMO SINDICAL

Angeline Chitambo



Bienvenidos a **global worker**



Jyrki Raina
Secretario General

“Estamos decididos a hacer todo lo necesario para lograr un cambio profundo en Bangladesh.”

La lucha por la dignidad

En Bangladesh, el Medio Oriente y el Norte de África, así como en Rio Tinto, IndustriALL Global Union está encabezando la lucha de los trabajadores por lograr dignidad y respeto.

En abril, se derrumbó Rana Plaza, edificio de ocho pisos situado cerca de Dhaka, en Bangladesh, matando a 1.129 trabajadores de la confección. A consecuencia de este homicidio industrial, se aceleraron las negociaciones respecto a un Acuerdo jurídicamente vinculante sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en el sector minorista de Bangladesh. Esas negociaciones fueron encabezadas por IndustriALL y nuestra organización hermana UNI.

Después de que las primeras empresas, H&M, Inditex y C&A, firmaran el Acuerdo, más de 100 importantes marcas y minoristas de todo el mundo han firmado este histórico acuerdo, que ayudará para que la industria de la confección de Bangladesh sea más segura y sostenible, en un importante proyecto con una duración de cinco años.

Las empresas participantes se han comprometido a realizar inspecciones minuciosas, a conseguir financiamiento para las reparaciones necesarias de las fábricas peligrosas, y a proveer capacitación de administradores y trabajadores.

Será un camino largo y complejo: así lo demuestran los problemas respecto a aquellas fábricas que ya se han identificado como peligrosas. Por delante hay muchas decisiones difíciles e impopulares. Pero tenemos que deshacernos de fábricas letales que producen camisetas baratas para los consumidores occidentales. De hecho, esperamos que, después de las negociaciones sobre compensación por Rana Plaza, Tazreen Fashions y Aswad, no haya necesidad de realizar más negociaciones de este tipo.

IndustriALL también seguirá ejerciendo presión para aumentar el sueldo mensual mínimo de US\$38 hasta alcanzar el nivel de un salario vital; seguiremos insistiendo en una reforma de la legislación laboral para que cumpla con las normas de la OIT; además, vamos a

poner en marcha un importante proyecto de sindicalización, en cooperación con nuestras organizaciones asociadas. Estamos decididos a hacer todo lo necesario para lograr un cambio profundo en Bangladesh.

En la región del Medio Oriente y África del Norte, IndustriALL está apoyando el desarrollo y crecimiento de sindicatos libres e independientes. En esta edición del Global Worker, explicamos cómo realizamos esta labor.

En enero de 2011, en un levantamiento que marcó el inicio de la primavera árabe, los tunecinos derrocaron al régimen del presidente Ben Ali. Después de esto, se produjeron disturbios, revoluciones, e incluso guerras en varios países de la región.

Era evidente que el pueblo estaba harto de pobreza, desempleo, injusticia social, falta de democracia y falta de esperanza de alcanzar una vida mejor. La gente estaba indignada, y salió a las calles para exigir el cambio.

Hoy en día, más de dos años después de la primavera árabe, hemos visto cambios en el Medio Oriente y el Norte de África, pero también profunda frustración y desilusión de la gente debido a las altas expectativas e incumplimiento de promesas. La democracia no le sigue automáticamente a la dictadura. En varios países, la libertad de sindicalización está en peligro.

Por lo tanto, IndustriALL está tomando medidas muy concretas para proteger los derechos sindicales y para ayudar a los sindicatos independientes a desarrollar su capacidad para crecer en Egipto, Irak, Túnez y en otras partes de la región.

En esta edición del Global Worker, damos a conocer abusos contra los derechos humanos y sindicales por parte de la gigantesca empresa minera Rio Tinto. A través de una red sindical mundial, IndustriALL está desarrollando una fuerza de contraposición para que la empresa respete a sus trabajadores. Nunca se detendrá la lucha por la dignidad a nivel de todo el mundo.

Jyrki Raina
Secretario General

 @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 / jrain@industriall-union.org

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

Traducción: Eduardo Embry

Foto de portada: IndustriALL

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Contenido

Página **05** **Lucha contra la situación precaria de trabajadores de la confección en Bangladesh**

Página **09** **Creación de gran sindicato en Canadá por medio de la fusión**

Página **10** **Marcio Pochmann habla del desarrollo industrial en América Latina y la importancia de tener una estrategia común**

Página **12** **Reportaje sobre el Medio Oriente y África del Norte, prioridad para IndustriALL**

Página **18** **Angeline Chitambo habla de su lucha en ZESA**

Página **19** **Informe especial sobre prácticas empresariales insostenibles de Rio Tinto**

Página **23** **Georgia: éxito de sindicalización a pesar de circunstancias difíciles**



Nuestras camisetas son fabricadas por trabajadores y trabajadoras sindicalizados

El Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU), organización afiliada a IndustriALL, representa a los trabajadores que laboran en la fábrica Mazpah de confección de prendas de vestir en Ciudad del Cabo. Éstos son los trabajadores que fabrican las camisetas de IndustriALL.

“Nos enorgullece poder afirmar que son miembros de SACTWU quienes han fabricado las camisetas de IndustriALL”.

Jyrki Raina

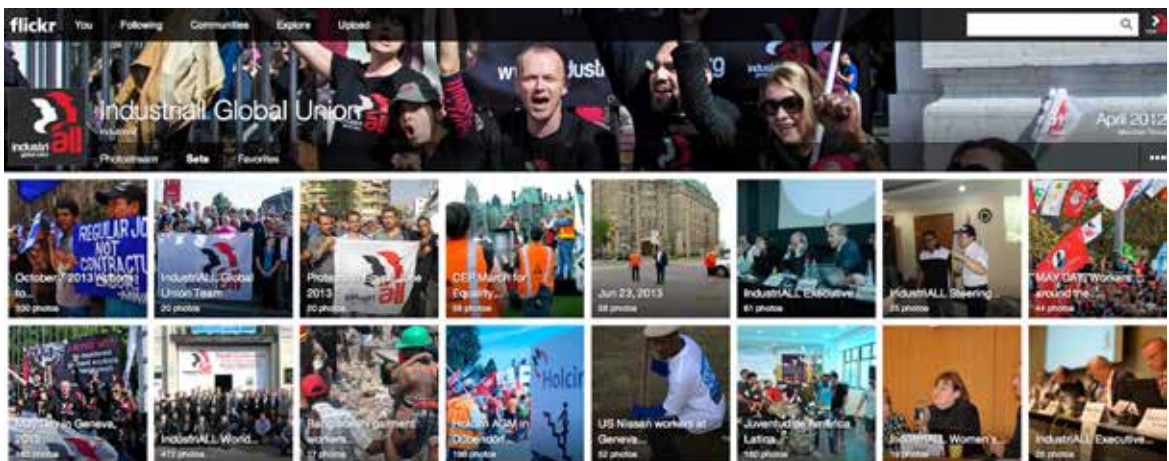
Ahora les toca a Uds... Reúnase con IndustriALL en Facebook, twitter, YouTube y flickr, y comparta información y comentarios con sus amigos.



Visite las páginas regionales de IndustriALL en Facebook



Siga a IndustriALL y Jyrki Raina en Twitter @IndustriALL_GU, @JyrkiRaina



Ve a las fotos más recientes de IndustriALL en Flickr, en www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

Se puede obtener imágenes de reuniones y eventos, en su tamaño original, descargándolas gratis. Rogamos citar la fuente en su material.



www.industriall-union.org



IndustriALL encabeza la lucha en favor de los trabajadores y trabajadoras de prendas de textiles en Bangladesh

El Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh es un avance histórico que beneficia a más de 2 millones de trabajadores de la confección. Rompiendo con la fallida auditoría social del pasado, que fue dirigida por las empresas mismas, con este Acuerdo los sindicatos y las empresas multinacionales están trabajando en conjunto para mejorar la situación precaria de los trabajadores de la confección en Bangladesh.

FOTO PRINCIPAL:
Trabajadora de la confección en la
fábrica de Gazipur, señalada en el
Acuerdo. *Abir Abdullah*

informe

TEXTO:
Tom Grinter

Más de 100 marcas y minoristas, que emplean a más de 2 millones de trabajadores en 1600 fábricas, están trabajando ahora en conjunto con la IndustriALL Global Union y UNI Global Union. Esta amplia coalición constituye una importante parte del sector de la confección. Juntos han trabajado con empeño para establecer las bases para el Acuerdo, de tal manera que, en diciembre de 2013, pueda estar en pleno funcionamiento el trabajo que se realiza sobre terreno en Bangladesh.

Esta coalición es novedosa por una serie de factores clave: su tamaño, la seriedad de los compromisos jurídicamente vinculantes, y el papel central que realizan los sindicatos nacionales e internacionales. Los sindicatos, como socios, son los únicos actores capaces de garantizar el cumplimiento de responsabilidades y supervisión confiable de las condiciones de trabajo y procedimientos de inspección. Desde hace demasiado tiempo, la industria se basó públicamente en auditorías de seguridad realizadas una sola vez en sus fábricas, llevadas a cabo por empresas de auditoría que son creadas y financiadas por las propias marcas. Las relaciones laborales sólidas en este sector pueden reemplazar este modelo y llevar a cabo inspecciones de seguridad constantes en un contexto donde los trabajadores tengan la facultad de rechazar trabajos peligrosos.

El trabajo previo para establecer el Acuerdo fue posible debido a la terrible catástrofe industrial en Rana Plaza. El 24 de abril de 2013, un edificio comercial de ocho pisos se derrumbó en Savar, subdistrito del área metropolitana de Dhaka, capital de Bangladesh. A medida que el número de muertos iba aumentando

diariamente, hasta llegar a una cifra de 1.129 personas fallecidas, los trabajadores, consumidores y medios de comunicación del mundo exigieron cambios. La escala de la tragedia de Rana Plaza indicaba que se necesita un cambio sistémico, más allá de la llamada habitual para justicia local y estricta condena del dueño de la fábrica local.

La tragedia industrial ocurrió a las 9 de la mañana, el día 24 de abril. El edificio derrumbado, construido en forma ilegal, contenía cinco fábricas de confección de prendas de vestir, que empleaban a 5.000 trabajadores y trabajadoras. Las cinco fábricas eran Ether Tex, New Wave Bottoms, New Wave Style, Phantom Apparels, y Phantom-TAC, que producen prendas para varias marcas occidentales conocidas.

El 23 de abril, el día antes del derrumbe, aparecieron grandes grietas estructurales en los pilares de Rana Plaza. Sin embargo, Sohel Rana, propietario del edificio, y los dueños de las fábricas de prendas de vestir no hicieron caso a las autoridades locales cuando éstas ordenaron la evacuación completa del edificio. Todo lo contrario, los propietarios exigieron a los trabajadores llegar temprano al día siguiente, a fin de estar laborando en sus puestos antes de que llegaran las autoridades. Cada vez que perdían un día de trabajo, los trabajadores de Rana Plaza tenían que trabajar sin remuneración por tres días, por lo que los trabajadores no estaban muy interesados en quedarse a salvo en su casa el 24 de abril. Los administradores de la fábrica Ether Tex amenazaron con retener un mes de sueldo de cualquier trabajador que no se presentara para trabajar el 24 de abril.

El mismo día del derrumbe de la fábrica, Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, dijo lo siguiente:

“Esta terrible tragedia pone de manifiesto la urgencia de acabar con el intento de lograr máxima desregulación de sistemas de seguridad en el suministro de medios de producción baratos a las marcas internacionales, competencia en la que centenares de trabajadores han perdido la vida. Las marcas de ropa y minoristas internacionales son responsables de sus cadenas de producción en su totalidad. Es hora de que estas marcas y minoristas, los proveedores y el gobierno de Bangladesh se reúnan para conversar con la IndustriALL y sus afiliados con el fin de acordar un programa de seguridad que garantice que esto no vuelva a suceder jamás.”

Se han unido al Acuerdo muchas marcas importantes, y se van a incorporar otras más

Respondiendo rápidamente ante el desastre de Rana Plaza, para conformar una alianza en las cadenas de suministro, IndustriALL trabajó con UNI Global Union, que representa a los trabajadores sindicalizados de los sectores detallista y comercial de las marcas y minoristas del hemisferio norte, para conformar el Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh. También han jugado un papel importante varias ONG, como la Campaña Ropa Limpia, el Consorcio de Derechos del Trabajador, la Maquila Solidarity Network, y el Foro Internacional de los Derechos Laborales.

H&M e Inditex, dos de las más grandes empresas del mundo en el sector de la confección de ropa, fueron las primeras en firmar el Acuerdo, el 14 de mayo. Todas las semanas nuevas empresas se suscriben al Acuerdo.

“Este Acuerdo es un motivo de orgullo para la IndustriALL Global Union, que siempre será recordado como el logro del primer año de IndustriALL que anunció al mundo el poder y la ambición de esta nueva fuerza sindical”, dijo el Secretario General de IndustriALL, Jyrki Raina. “Juntos vamos a hacer que la industria de la confección de Bangladesh sea segura y sostenible.”

Se han llevado a cabo conversaciones preliminares en relación a la futura posibilidad de extender el Acuerdo a otros países e incluso a otros sectores industriales. Desgraciadamente, Bangladesh no es el único país en el mundo donde los trabajadores de la confección laboran en condiciones peligrosas por sueldos



1

Más de 100 marcas y minoristas, que emplean a más de 2 millones de trabajadores en 1600 fábricas, trabajan ahora en conjunto con la IndustriALL Global Union y UNI Global Union.



2

miserables. El Acuerdo de Bangladesh ofrece a las marcas y detallistas la oportunidad de poner en orden su cadena de suministro, evitando así mayor daño a la mala reputación que han ganado por la muerte de otros trabajadores. Una coordinación exitosa sentará las bases para realizar una labor semejante en otras partes del mundo.

 @bangaccord

INCENDIO EN TAZREEN FASHIONS

Murieron más de 120 trabajadores y trabajadoras, resultando un número igual de lesionados, en un horroroso incendio que se produjo en la fábrica de prendas de textiles de Tazreen Fashions, cerca de Dhaka, el 24 de noviembre de 2012.

Visite el sitio web del Acuerdo de Bangladesh, en www.bangladeshaccord.org

En junio, se identificó una fábrica peligrosa en la cadena de suministro de Tesco, una de las partes signatarias del Acuerdo. El caso de Liberty Fashions no se manejó a través del Acuerdo, ya que se produjo antes de que se establecieran los mecanismos del Acuerdo. Tesco, una de las más importantes marcas que ha firmado el Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh, merece que se le reconozca su mérito por el papel de liderazgo que realizó, al identificar los riesgos y cooperar con los sindicatos para que los trabajadores no quedaran expuestos al peligro.

Cuando el equipo de inspección de Tesco descubrió en junio que la fábrica No 2 de Liberty Fashions estaba en peligro inminente de derrumbarse, se inició un proceso para ver si se podía reparar la fábrica y conservar los puestos de trabajo de sus empleados. Una serie de marcas y minoristas trabajaron juntos para asegurar el pago de los salarios y prestaciones Eid de los trabajadores. Por desgracia, después de las conversaciones en Londres, el Sr. Huq, propietario de la fábrica, no pudo presentar un plan factible. Liberty ha acumulado una deuda de \$18 millones, y se encuentra en grave peligro de cierre. Sean Ansett, el director interino del Acuerdo, llevó a cabo negociaciones

con la BGMEA y también se reunió con los dirigentes sindicales Roy Ramesh y Amirul Amin. En el momento de redactar este artículo, los trabajadores de Liberty Fashions estaban realizando una manifestación para exigir que el dueño de la fábrica les pague los sueldos que les debe, pero todavía no se ha encontrado solución al problema.

El caso Liberty fue un éxito, ya que se consiguió que los trabajadores salieran ilesos de una fábrica peligrosa donde podría haber ocurrido una catástrofe en cualquier momento. Aunque el caso Liberty no fue tratado bajo los auspicios del Acuerdo, el nuevo nivel de coordinación y cooperación que se creó por vía del Acuerdo incidió positivamente en el proceso.

El compromiso de IndustriALL Global Union con el pueblo de Bangladesh

Paralelamente con el trabajo en torno a la aplicación del Acuerdo, la acción de IndustriALL en Bangladesh se centra en torno a otros cuatro puntos, de acuerdo con el compromiso del Comité Ejecutivo:

- **Reforma de la legislación laboral para lograr libertad de sindicación**
- **Aumentar el sueldo mínimo de US\$38 al mes, hasta alcanzar un sueldo digno para 2015**
- **Lanzar un proyecto masivo de sindicalización, de tal manera que existan sindicatos en 4.500 fábricas de prendas de vestir**
- **Establecer un modelo de compensación para las víctimas de Rana Plaza y Tazreen**



El Consejo de IndustriALL en Bangladesh organiza a los sindicatos afiliados para realizar acciones en forma unificada, bajo su Secretario General elegido, Roy Ramesh. Existe un enorme potencial de sindicalización y desarrollo de los sindicatos de trabajadores de prendas de vestir. Ahora IndustriALL se propone trabajar al respecto en un gran proyecto de sindicalización financiada en parte por la Confederación de Sindicatos de los Países Bajos, FNV.

Desde hace mucho tiempo, IndustriALL viene apoyando las campañas de sus afiliados en

Bangladesh, exigiendo un aumento del sueldo mínimo del sector, de tal manera que sus trabajadores y trabajadoras reciban salarios dignos. En forma unida, los sindicatos del Consejo de IndustriALL en Bangladesh exigen que se aumente urgentemente el sueldo mínimo actual de \$38 al mes, de tal manera que alcance mucho más de US\$100 mensuales. El día 21 de septiembre, 200.000 trabajadores de la confección de Bangladesh realizaron movilizaciones masivas que se prolongaron durante tres días en Dhaka y en otras partes del país, para exigir un salario digno, rechazando terminantemente la irrisoria oferta salarial que habían presentado las empresas en el curso de las negociaciones.

Recientemente, se ha centrado la atención en los debates dentro del Consejo de Salarios, que fuera creado por el gobierno para recomendar aumento del salario mínimo en todo el sector. IndustriALL ha criticado el hecho de que no haya habido ningún representante sindical en ese Consejo de Salarios. Sin embargo, la chispa que encendió las manifestaciones masivas de los trabajadores y trabajadoras en septiembre fue la propuesta inadecuada que presentaron las asociaciones empresariales BGMEA y BKMEA al Consejo de Salarios: estas asociaciones propusieron 3.600 taka al mes, un aumento de menos del 20 por ciento.

Roy Ramesh, Secretario General del Consejo de IndustriALL en Bangladesh, señaló lo siguiente:

“El Consejo de IndustriALL en Bangladesh ha propuesto fijar los salarios mínimos en base a los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el costo de la vida, que es de aproximadamente US\$120 al mes.”

En las movilizaciones realizadas en las zonas industriales de Gazipur, Savar, Tejgaon, Ashulia, Mirpur, Uttara, Badda, y Dhaka, los trabajadores concentraron su ira contra las poderosas organizaciones BGMEA y BKMEA, por ser las que impiden un aumento significativo de sus salarios.

Ha sido muy lento el progreso del Consejo de Salarios respecto al sueldo mínimo, y la BGMEA todavía pareciera estar esperando hasta noviembre o diciembre antes de llegar a un acuerdo. Parece que primeramente quieren viajar, con el Ministerio del Trabajo, a Tailandia, Camboya y Vietnam para estudiar la cuestión de un salario digno, y les gustaría tener seguridad de que las marcas y minoristas estén dispuestos a pagar precios justos. En recientes conversaciones de IndustriALL con grandes marcas como Inditex, H&M y Primark, las marcas han reiterado su compromiso claro con el aumento de los salarios mínimos. Al igual que muchas otras marcas, están dispuestas a pagar más, pero hasta ahora no hay ningún



FOTO 1: En el lugar de la tragedia, las familias sostienen fotos de sus seres queridos y cuentan lo que les sucedió en el día del derrumbe del edificio. *Abir Abdullah*

FOTO 2: Pancarta con los logotipos de la mayoría de las marcas que han firmado el Acuerdo de Bangladesh. *IndustriALL*

FOTO 3: En la reunión de lanzamiento, celebrada en la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, el 25 de mayo de 2013, importantes empresas detallistas que apoyan el Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh demuestran su compromiso de mejorar las vidas de los trabajadores y trabajadoras de la confección de ese país. *IndustriALL*

FOTO 4: Bomberos rescatan a un trabajador de los escombros tras el derrumbe del edificio de ocho plantas, Rana Plaza. *Kamrul Anam*

compromiso de parte de Walmart y sus aliados. Se corre el riesgo de más disturbios debido a la lentitud del progreso en este sentido.

Es prioridad fundamental realizar una campaña en favor de la reforma de la legislación laboral para que en Bangladesh se cumpla con las normas de la OIT. La legislación laboral contra los trabajadores ha sido un gran obstáculo para la sindicalización y la negociación colectiva. Los empresarios nacionales y compradores internacionales influyen fuertemente en el proceso de reforma, presionando constantemente al gobierno del Primer Ministro Sheikh Hasina para que mantenga en un nivel mínimo los derechos de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha encabezado la campaña de presión sobre el gobierno de Bangladesh para que éste promulgue reformas auténticas de la legislación laboral. Inmediatamente después de la tragedia de Rana Plaza, del 1 al 4 de mayo, una delegación tripartita de alto nivel de la OIT realizó una crucial misión de visita a Dhaka, presentando un importante plan de acción de la OIT, que incluye los puntos siguientes:

- Presentar al Parlamento, durante su próxima sesión que se iba a realizar en junio 2013, un proyecto de reforma de la legislación laboral, que tome en cuenta los planteamientos de los socios tripartitos y que mejore la protección, en la letra y en la práctica, de los derechos fundamentales de libertad de sindicación y de negociación colectiva, y que mejore también la seguridad y salud en el trabajo.
- Implementar, en su totalidad, el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre seguridad contra incendios en la industria de la confección en Bangladesh, y extender su alcance para incluir la integridad estructural de los edificios, a fin de mejorar la salud y seguridad laborales de este sector, así como de otros sectores vulnerables, que deberán ser identificados en colaboración con las partes interesadas pertinentes.
- La contratación por parte del Gobierno, en un plazo de seis meses, de 200 inspectores adicionales, procurando que el Departamento del Inspector General de Inspecciones en las Fábricas y Establecimientos actúe a nivel de Dirección con una asignación presupuestaria anual adecuada para permitir i) la contratación de al menos 800 inspectores y ii) el desarrollo de la infraestructura necesaria para su correcto funcionamiento.

Indemnización - estableciendo normas para el futuro

La cuestión de la compensación es un área de trabajo complejo, pero importante, en que han de participar numerosos actores. IndustriALL ha tomado la iniciativa, logrando que la OIT se constituya como presidente neutral del proceso de indemnización que se lleva a cabo después



de las tragedias de Rana Plaza y Tazreen.

Aunque en sí y para sí es importante conseguir compensación para las familias de las víctimas y los trabajadores y trabajadoras lesionados en estos siniestros industriales, la importancia de este proceso se ve reforzada por la posibilidad de establecer un precedente en caso de futuros accidentes mortales.

En las negociaciones con las marcas y detallistas que se abastecían con productos de Rana Plaza, IndustriALL ha presionado para que se apruebe un modelo de compensación que se caracteriza por tener diversas variantes y cierto grado de flexibilidad. La prioridad es que se pague un buen nivel de compensación con carácter de urgencia, y que se establezca un mecanismo y precedente para evitar largas demoras en el futuro.

En las negociaciones al respecto, los expertos internacionales han presentado información sobre la mejor práctica para la creación de un fondo de compensación, supervisado por un comité compuesto de diversos interesados, que podría establecerse a través de un acuerdo de todas las partes involucradas. Se necesita encontrar una solución duradera, en asociación con las marcas, la OIT, el gobierno de Bangladesh, la BGMEA, los sindicatos de Bangladesh y las ONG. Se espera sinceramente que se haya encontrado una solución para cuando esta revista esté en circulación.

Algunas empresas, tales como Walmart y Gap, se negaron a participar en las negociaciones, mientras que a otras hubo que darles un empujón. Hasta la fecha, la marca británica Primark ha tomado la iniciativa en responder a tiempo, procurando que 3.630 familias y lesionados reciban seis meses de sueldo, hasta finales de octubre. Primark también puso a disposición su infraestructura bancaria local en Bangladesh para proporcionar los fondos de que se disponga con carácter de urgencia.

Al denunciara las empresas que no asistieron a las negociaciones sobre compensación que se llevaron a cabo en Ginebra, del 11 al 12 de septiembre, Monika Kemperle, Secretaria General Adjunta de IndustriALL, declaró:

“Es realmente espantosa la indiferencia de las marcas ausentes por la difícil situación de los trabajadores y trabajadoras de Bangladesh cuyas vidas han sido destruidas por los accidentes que pudieron haberse evitado en Tazreen y Rana Plaza. Desde el incendio de Tazreen y el derrumbe de Rana Plaza, esas multinacionales occidentales, que se han dedicado a ofrecer falsas promesas y mentiras, han podido evitar el pago de indemnizaciones que equivalen a un porcentaje mínimo de su volumen de ventas.”

La conclusión fundamental es que en Bangladesh las multinacionales pueden permitirse el pequeño gasto que implica transformar las condiciones de trabajo en su cadena de suministro. Sin un cambio sistémico en cada una de estas áreas de acción, los trabajadores seguirán laborando en condiciones de trabajo forzado, ganando salarios miserables, sin el derecho de afiliarse a un sindicato. IndustriALL seguirá al frente de la lucha para lograr los cambios que los trabajadores de Bangladesh necesitan y merecen, y para que este sector sea seguro y sostenible.

 @industrialall_GU

SUELDO VITAL

Un sueldo vital, o salario digno, es el ingreso mínimo necesario para que un trabajador pueda satisfacer sus necesidades básicas, como vivienda, ropa y comida. Los salarios miserables tienen un impacto devastador sobre los trabajadores. Desde África hasta Asia y América Latina, el Salario Digno es un problema mundial, constituyendo parte fundamental del Programa de Trabajo Decente. Junto con sus afiliados, IndustriALL está realizando una campaña sobre este tema.

Para mayor información al respecto, ver www.industrialall-union.org

Acción sobre Bangladesh:
visite www.industrialall-union.org/action-on-bangladesh
para conocer los más recientes acontecimientos al respecto

FOTO 5:
Cadena humana en Rana Plaza, 23 de octubre de 2013.
Abir Abdullah

Creación de gran sindicato en Canadá por medio de la fusión

En un congreso de fundación realizado en Toronto, se fusionaron dos afiliados canadienses de IndustriALL Global Union, CAW y CEP, creando Unifor, un gran nuevo sindicato canadiense que representa a 300.000 trabajadores y trabajadoras de industrias y servicios. Su Presidente Jerry Dias se comprometió a centrar la atención en la sindicalización y en las comunidades.

El 1º de septiembre de 2013, se creó el mayor sindicato del sector privado de Canadá, cuando los afiliados canadienses de IndustriALL, CAW y CEP, se unieron en un Congreso de Fundación realizado en Toronto, creando así un nuevo sindicato llamado Unifor. Unifor representa a 300.000 sindicalistas en una amplia gama de sectores, incluyendo manufactura, energía, silvicultura, servicios, telecomunicaciones y transporte.

Más de 2.500 delegados elegidos del sindicato Canadian Auto Workers (CAW) y del Communications, Energy and Paperworkers Union (CEP) votaron a favor de la fusión, creando así el gran nuevo sindicato. Los estatutos contaron con el apoyo del 96 por ciento de los delegados en el Congreso de Fundación. El Congreso eligió a Jerry Dias como Presidente Nacional, a Peter Kennedy como Secretario-Tesorero y a Michel Ouimet como Director para Quebec. En el Consejo Ejecutivo de Unifor, constituido por 25 miembros, un 44 por ciento son mujeres, cifra que sobrepasa significativamente el porcentaje de sindicalistas mujeres, que es de un 28 por ciento.

Jerry Dias comenzó su vida laboral en 1978 en la empresa de Havilland Aircraft (ahora Bombardier Aerospace). Ese mismo año, fue elegido delegado sindical, y posteriormente Presidente del sindicato local, y luego, en 1993, dirigente nacional, en el puesto de Coordinador del sector aerospacial. Antes de ser elegido Presidente de Unifor, Dias había ejercido como Asistente del Presidente Nacional del CAW.

En su discurso de apertura, Dias dijo lo siguiente:

“Queremos que en Canadá se trate a todas las personas con dignidad, respeto y seguridad. Que en Canadá, nos valoren como trabajadores y trabajadoras que producimos riqueza, en lugar de devaluarnos y sacrificarnos.”

Política de sindicalización pasa a la próxima etapa

El Congreso aprobó una novedosa política de sindicalización, en la que se introduce un nuevo elemento que establece “seccionales comunitarias” a través de las cuales nuevos grupos de trabajadores y trabajadoras pueden afiliarse a Unifor, aun cuando no pertenezcan a una unidad de negociación reconocida. El nuevo sindicato tiene planes para crear estructuras que permitan la afiliación de estudiantes, trabajadores jubilados, y desempleados. Anualmente, Unifor dedicará un 10 por ciento de sus ingresos, o 10 millones de dólares canadienses, para activar la sindicalización de nuevos miembros.

Unifor continuará con la tradición del sindicalismo social que practicaban el CAW y el CEP. Esta acción política implica una amplia actividad en las comunidades y en las campañas de presión, y su participación en elecciones para plantear cuestiones que preocupan a los trabajadores, apoyando a aquellos candidatos que estén de acuerdo con los planteamientos sindicales.

El Congreso despidió con una calurosa y entusiasta ovación al Presidente del CAW, Ken Lewenza y al Presidente del CEP, Dave Coles, quienes se jubilaron.

En su saludo, el Secretario General de IndustriALL, Jyrki Raina, elogió la tradición de solidaridad mundial que habían establecido las organizaciones fundadoras:

“En un mundo globalizado y sin fronteras,- dijo - tenemos que trabajar más que nunca en forma conjunta. Estoy seguro de que Unifor seguirá apoyando a nuestros compañeros y compañeras en Colombia, Mozambique y otros países.”

PAÍS:
Canadá
SINDICATO:
Unifor

perfil

TEXTO:
Petra Brännmark

FOTO QUE APARECE A CONTINUACIÓN:
Jerry Dias, Presidente de Unifor, en el Congreso de Fundación en Toronto 1º de septiembre de 2013. *Unifor*



@UniforTheUnion
@JerryPDias

UNIFOR

Con la fusión del Canadian Autoworkers Union, CAW, y el Communications, Energy and Paperworkers Union, CEP, Unifor ha llegado a ser el sindicato más grande y fuerte del sector privado de Canadá. Sus 300.000 miembros afiliados laboran en comunicaciones, transporte, energía, recursos naturales, manufactura y servicios. Jerry Dias fue elegido primer presidente nacional del sindicato. Esta elección se realizó en el Congreso de Fundación, en septiembre de 2013.

Para mayor información,
www.unifor.org



Marcio Pochmann

entrevista

TEXTO:
Valeska Solis

FOTO PRINCIPAL:
IndustriALL



En América Latina y el Caribe es imprescindible contar con políticas industriales coordinadas

En el contexto actual, dominado por el trabajo precario y aumento de la subcontratación, las políticas industriales son una manera de proteger a los trabajadores y sus derechos. Según Marcio Pochmann, economista, investigador y profesor de UNICAMP (Universidad de Campinas), y, de 2007 a 2012, Presidente del Instituto de Investigación Económica Aplicada, los países de América del Sur necesitan tener una estrategia común para hacer frente a la competencia mundial, cada vez más intensa.

Brasil tiene la mayor economía de América Latina y la séptima a nivel mundial según el Fondo Monetario Internacional (FMI). Para Marcio Pochmann hay algunos puntos principales que han dejado a Brasil en la actual posición. Uno de ellos es la democratización, con 30 años de gobierno representativo y el crecimiento económico.

“Entre 2004 y 2005 hubo una redistribución del ingreso para fomentar la expansión económica y la ampliación de trabajadores empleados que generaron movimiento a la economía”.

En la crisis de 2008 la recuperación de la economía mundial surgió de los países subdesarrollados como China, India, y Brasil. El país carioca es catalogado por Pochmann como un motor latinoamericano. En los últimos años, Brasil ha sido uno de los mayores beneficiarios del dinámico crecimiento mundial y ha acumulado riqueza exportando minerales, petróleo, carbón, carne de res y soja a Europa y Asia.

“La región industrial hoy es relacionada a las estrategias globales, por lo tanto las políticas no deben ser solamente nacionales, debe existir una acción supranacional que articule.”

El Instituto de Investigación Económica Aplicada es un instituto de investigación económica del Brasil.

¿Cuál es el escenario actual de Brasil y de América Latina?

“América Latina ha pasado por un largo periodo de políticas neoliberales, que fundamentaron caminos distintos pero con resultados sociales y económicos muy desfavorables, que tornaron América Latina una región distante de las posibilidades de desarrollo. Pero la mirada que tengo para el siglo XXI es que las alternativas posneoliberales se tornaron importantes, con modelos distintos entre sí. De la tendencia bolivariana, en algunos países como Venezuela, Bolivia, Ecuador, apuntan a una perspectiva interesante y oportuna, para países con una base agraria importante. Diferente de la perspectiva de Uruguay y Argentina, que tienen una sociedad mucho más compleja, que permitieron construcción de alternativas posneoliberales distintas a la experiencia en Venezuela por ejemplo, un país con gran valor en términos de producción y exportación de petróleo. Tenemos también la experiencia brasilera que no es posible aproximarla a la experiencia en Venezuela o de Argentina, porque es un país con una parte industrial muy importante y ahora con las inversiones en petróleo coloca al país en excelentes condiciones internacionales.”

“En virtud de esas alternativas, además es posible que las estimaciones del nuevo fondo público contribuyan para ampliar inversiones en salud, educación, que fueron cuestiones importantes por el movimiento social en el mes de junio de este año cuando grandes manifestaciones ocurrieron en Brasil. Entonces estos modelos postneoliberales son antineoliberales pero con caminos diferentes por ende no comparables.”

¿Qué significaron esas manifestaciones para el desarrollo de Brasil?

“Las manifestaciones son muy importantes para la oxigenación de la democracia en Brasil, es muy virtuoso que las personas salgan a las calles para defender transformaciones en el país. Las reivindicaciones en Brasil son para ampliar los servicios del estado, mejorar la calidad de la educación y la salud, algo que no puede ser ofertado por los mercados, por lo tanto el grito de las calles es fundamental para que el proceso de fortalecimiento del Brasil.”

Hablando de manifestaciones ¿Qué opina del proyecto de Ley 4330 que se quiere aprobar en Brasil?”

“La tercerización es una realidad no solamente en Brasil, la tercerización es un proceso que se asemeja mucho a la precarización y entiendo que una legislación o una regulación a este tipo de condiciones de trabajo, es fundamental. Todavía la propuesta mayoritaria no atiende al centro del problema de la tercerización. Aquí el gran riesgo de la propuesta es que sin elevar la calidad del trabajo puede incluso significar mas precarización, la cual puede abarcar a quienes hoy no están precarizados.”

¿Cuál es su mirada en el sector industrial en Latinoamérica?

“El centro de la producción industrial hoy es muy importante, entiendo que es necesaria una articulación de las políticas industriales en los países sudamericanos, estamos viviendo una disputa muy grande en relación al volcamiento de la producción de manufactura para Asia, especialmente China. Al mismo tiempo hay una posibilidad de recuperación de los Estados Unidos a partir de la nueva matriz energética, que puede hacer que la visión sudamericana pierda la posibilidad de tener un desarrollo ampliado en la industria, que genere un vaciamiento industrial latinoamericano por eso que es fundamental una articulación de las políticas del desarrollo industrial en nuestra región.”

“La región industrial hoy es relacionada a las estrategias globales, por lo tanto las políticas no deben ser solamente nacionales, debe existir una acción supranacional que articule. Un ejemplo puede ser una articulación del petróleo, producción, navíos, equipamientos, la cual puede ser construida entre Brasil, Argentina, y Uruguay. Una forma de articular todo el sistema productivo.”

¿Esa articulación podría ser beneficiosa para combatir la precariedad en el empleo?

“Sí, es beneficiosa. Un ejemplo de ello es el Mercosur que sigue siendo un espacio de competición y ahora se está viendo un espacio de cooperación, la competición eleva muchas veces a la desaparición de sectores productivos en diferentes países. En estos momentos incluso en el templo que tiene la Haya, China ha conseguido organizar un sistema productivo para el bien de su población con fuerte conexión con diversos países en el entorno de China, país que

importa muchos productos y exporta muchos productos. Me parece inadecuado que Brasil por ejemplo tenga una balanza comercial superior con otros países vecinos, es necesaria la diversidad y una relación directa con sus fronteras. Entonces desde esta perspectiva el tema del trabajo precario e informal pierde importancia en la medida que falta condición de competitividad, se vive una competición desfavorable, porque la cuestión de la competición, está en función del bajo costo, lo que significa reclusión de bajos salarios y contrataciones precarias sigan siendo elementos de competitivos desfavorables pero utilizadas enormemente en varios países latinoamericanos.”

En el tema de la articulación de las políticas industriales, ¿Qué rol pueden cumplir los sindicatos?

“Los sindicatos son muy importantes, no solamente en la consolidación de la democracia, sino también como portadores de sistemas de futuro, los sindicatos no pueden dirigir un automóvil como si observase solo el espejo retrovisor, porque miran para atrás. Los sindicatos deben mirar para adelante para el frente por un lado tenemos un cambio en las clases trabajadoras, crece la presencia de las nuevas tecnologías y nueva información y comunicación, por ende se trata de nuevos trabajadores. Otro punto es que los trabajadores no se sindicalizan no se aproximan al sindicato, y los sindicatos necesitan absorber a los nuevos trabajadores para fortalecer sus posiciones y a la agenda de las reformas, de las reivindicaciones, el mayor progreso económico y social en los países.”

¿Cómo ve la consolidación de Brasil? ¿Es comparable con Argentina?

“Argentina y Brasil son diferentes cuando se comparan. Argentina es como un animal que consigue más rápidamente construir mayorías políticas, rumbos más eficientes más rápidamente, Brasil se asimila mas a un elefante, que se mueve más lentamente, demora más para construir mayorías políticas, pero este movimiento más lento es más consolidado, ahora tenemos un rumbo –no obstante de las dificultades- que Brasil no podrá retroceder a políticas anteriormente implementadas, hay una perspectiva de que la transformación, el combate a la desigualdad, y a la precarización son elementos fundamentales a la propia consolidación de la democracia.”

“Los sindicatos son muy importantes, no solamente en la consolidación de la democracia, sino también como portadores de sistemas de futuro.”

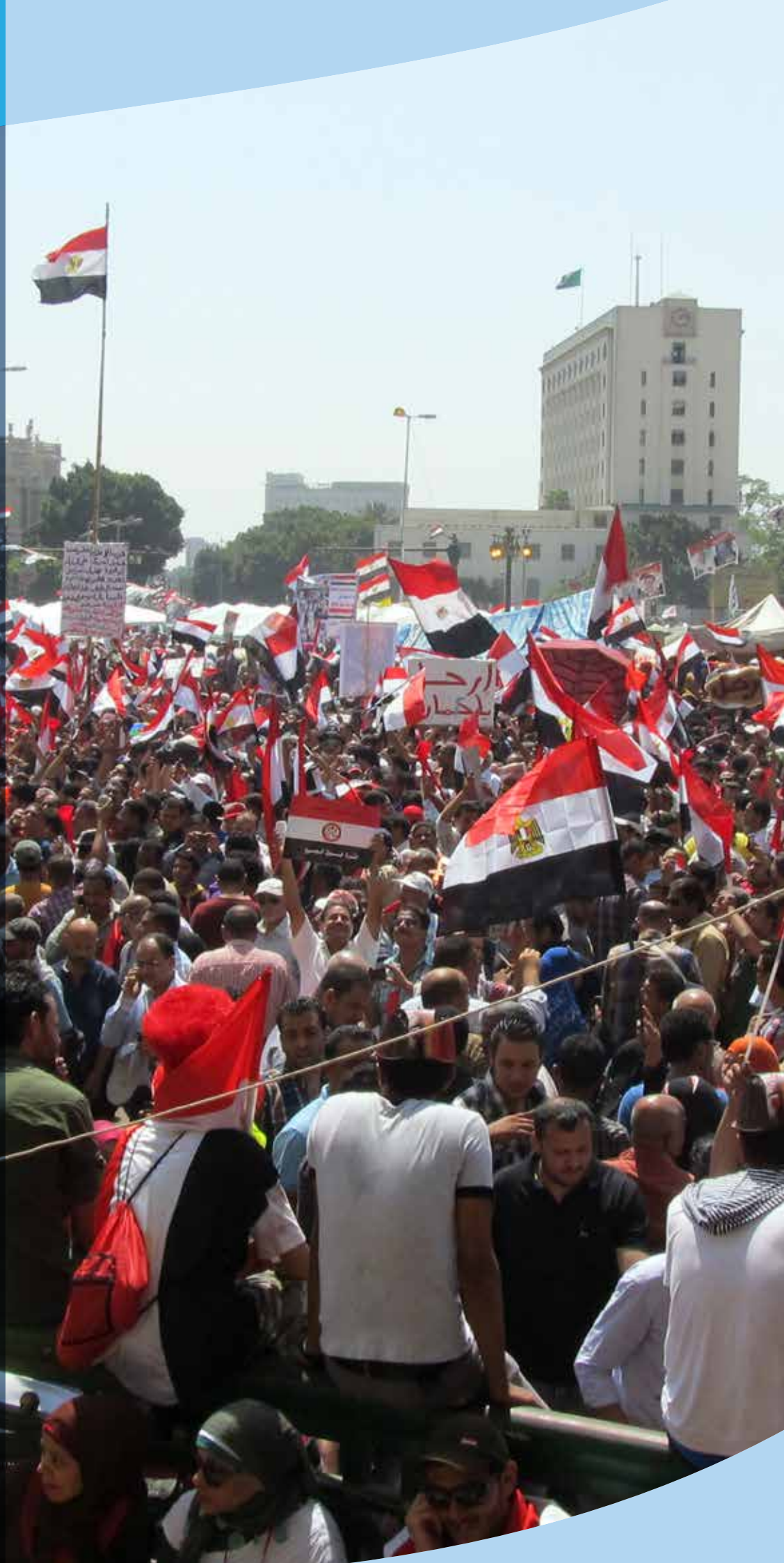
TEXTO Y FOTOS:
Kemal Özkan, Ahmed Kamel,
Jim Catterson, Carol Bruce

REGIÓN:
Medio Oriente y África del Norte

artículo de fondo

FOTO PRINCIPAL:
Protestas en todo Egipto piden
renuncia del Presidente Mohammed
Morsi, 30 de junio de 2013. *IndustriALL*

FOTOS EN FRENTE:
Trabajadores de Egipto protestan en
piquete contra la Bahayra Company
for Land Reclamation, exigiendo el
pago de sus sueldos. *IndustriALL*



A raíz de la primavera árabe

La primavera árabe ha cambiado irrevocablemente el panorama político y social en el Medio Oriente y África del Norte, que es una región prioritaria para la IndustriALL Global Union. En estos últimos 18 meses se han dado oportunidades clave para conformar sindicatos y promover los derechos sociales y económicos de los trabajadores. Sin embargo, los acontecimientos recientes también muestran una tendencia preocupante en lo que se refiere a los derechos sindicales fundamentales.



A los trabajadores les han hecho promesas sobre democracia, y derechos humanos y sindicales, pero con demasiada frecuencia se ven pocos resultados concretos. Situaciones que se han producido en Palestina, Líbano, Egipto, Túnez, Marruecos y Argelia demuestran claramente que la libertad de sindicalización pacífica está sometida a mucha presión. Por ejemplo, una nueva Ley de Asociaciones aprobada en Argelia en 2012, no protege la libertad de sindicalización, al limitar el acceso a financiación del exterior y complica el registro de organizaciones nuevas y también de las que ya existen.

Junto con sus afiliadas, IndustriALL sigue lidiando por la democracia en la región del Medio Oriente y África del Norte, luchando para que se respeten los derechos humanos y sindicales.

Sindicalización y campañas en Egipto

El amanecer de la primavera árabe abrió el camino para un nuevo sindicalismo en el Medio Oriente y África del Norte. En esta región surgieron nuevos sindicatos independientes, sobre todo en Egipto.

Una ola de privatizaciones en los últimos años de la década de los noventa dejó marginada a una gran parte de la fuerza de trabajo y dio lugar a despidos masivos. En 2004, los trabajadores egipcios comenzaron una etapa sin precedentes de lucha por la libertad de sindicalización y por mejores condiciones de vida y de trabajo. Entre 2006 y 2008, se llevaron a cabo cientos de huelgas espontáneas fuera de las estructuras sindicales formales. Encabezaron la lucha los trabajadores de la Misr Mahalla Textile and Spinning Company, la fábrica más grande de la región del Medio Oriente y África del Norte, que emplea a unos 22.000 trabajadores. Prosiguió una serie de huelgas de trabajadores de otros sectores, oportunidad para la fundación, en 2008, del primer sindicato independiente que se había visto en Egipto, el Sindicato de la Autoridad de Impuestos sobre Bienes Inmuebles. El 30 de enero de 2011, los sindicatos independientes se reunieron en la Plaza Tahrir para dar a conocer la fundación de la Federación Egipcia de Sindicatos Independientes (EFITU). La EFITU inmediatamente llamó a una huelga general para aumentar la presión de la campaña que exigía la renuncia del régimen de Mubarak.

Desde el comienzo de la revolución, el 25 de enero de 2011, IndustriALL ha seguido de cerca los acontecimientos políticos en Egipto, así como las implicaciones para los sindicatos y los trabajadores. IndustriALL apoya a los sindicatos independientes en Egipto, ofreciéndoles capacitación, sindicalización y realización de campañas con el fin de desarrollar sindicatos más fuertes.

Desde comienzos de 2013, con el apoyo del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO (Federación Estadounidense del Trabajo) y de la CSI, IndustriALL ha celebrado cuatro seminarios con sindicatos independientes. El primer seminario de planificación y evaluación se llevó a cabo en El Cairo con 50 participantes de los sectores de trabajadores industriales de IndustriALL. El seminario dio la bienvenida a los dirigentes del Congreso Democrático de Trabajadores de Egipto (EDLC) y de la EFITU, así como a los representantes de la OIT, la CSI y la FES. Los participantes conversaron sobre los desafíos clave que enfrentan sus sindicatos, como la falta de reconocimiento de su organización, intervención por parte del estado, y los obstáculos que enfrentan respecto a la recaudación de las cuotas sindicales.

El proyecto continuó con otros tres seminarios sobre el desarrollo de capacidad de los nuevos sindicatos. En Alejandría, los 25 participantes en el segundo seminario centraron su atención en el sector de la energía. Durante el seminario de dos días, los participantes informaron sobre los



El amanecer de la primavera árabe abrió el camino para un nuevo sindicalismo en el Medio Oriente y África del Norte.





3

desafíos que enfrentan como sindicatos independientes en los sectores del petróleo, electricidad y minería de Egipto. Estos desafíos incluyen luchar contra la subcontratación laboral, contra la insistencia de los empleadores de no reconocer a los sindicatos independientes, políticas que aplican las empresas en relación con el empleo de trabajadores de agencias, y contra la tendencia de las compañías de negarse a firmar contratos para trabajo digno y decente.

En Mahalla El Kobra, ciudad que es centro de la industria de fabricación del textil y prendas de vestir en Egipto, se organizó un seminario nacional centrado en los problemas que enfrentan los trabajadores textiles. Los participantes de las diversas ramas de esta industria se refirieron a la gran cantidad de despidos y jubilaciones anticipadas que, desde la década de 1990, habían experimentado los trabajadores de los sectores del textil y de la confección de Egipto. Esto se debe a la reestructuración económica, la privatización y la corrupción generalizada, y muchas fábricas suspendieron el trabajo debido a mala administración. Existe la necesidad de establecer mecanismos a nivel nacional para hacer frente a la privatización y reiniciar el trabajo en las fábricas inactivas, además de establecer sistemas modernos y eficientes de administración en fábricas de propiedad estatal. Es necesario remediar la falta de capacidad de sindicalización en el sector privado y combatir la falta de negociación colectiva.

La ciudad de Sadat es una de las ciudades industriales de más rápido crecimiento en Egipto. La ciudad es sede de varias empresas privadas extranjeras y nacionales, algunas de las cuales se benefician del "Acuerdo entre Egipto, Israel y Estados Unidos sobre zonas industriales calificadas". Fue en esta ciudad donde IndustriALL realizó el cuarto seminario para apoyar el movimiento sindical independiente que es predominantemente de los trabajadores jóvenes. Se facilitó a los trabajadores capacitación sobre negociación colectiva, y también se les informó sobre las últimas novedades en legislación laboral y sindical.

En el contexto del proyecto especial de IndustriALL, varios grupos de trabajadores se han motivado para fundar sindicatos, y luego unirse a las estructuras regionales y nacionales más grandes. Recientemente, el Sindicato General de Electricidad y Energía se afilió a IndustriALL. Ésta es la primera afiliación de un sindicato independiente que se haya producido en Egipto.

La revolución logró cambiar el régimen, pero no ha podido eliminar las políticas heredadas y sus repercusiones. Recientemente, los trabajadores egipcios afiliados a

IndustriALL han enfrentado varias violaciones a sus derechos. IndustriALL ha hecho campañas en su nombre, informando a las autoridades egipcias y a la opinión pública respecto a estos casos.

Desde que se fundó la primera estructura sindical de Egipto a finales de la década del 50, a los trabajadores egipcios se les ha negado su derecho a organizarse libremente fuera de los sindicatos oficiales reconocidos por el gobierno. Después de una larga lucha, se han entablado las negociaciones actuales sobre la aprobación de una nueva ley sindical que garantiza la libertad de sindicalización. Durante los últimos dos años, una serie de anteproyectos se han discutido y presentado al gobierno y al parlamento. Debido a los conflictos de intereses de algunos de los grupos que han llegado al poder tras el derrocamiento del régimen de Mubarak, esta ley todavía no se ha aprobado.

Los trabajadores egipcios, la OIT, IndustriALL y otros Sindicatos Mundiales han exhortado al gobierno egipcio para que se promulgue esta ley lo más pronto posible. IndustriALL seguirá apoyando a los trabajadores egipcios hasta que logren las reivindicaciones de su revolución: pan, libertad y justicia social.



4

Nuevo Consejo Nacional de IndustriALL en Irak

Irak aún carece de leyes que puedan proteger los derechos de los trabajadores. No existe legislación que garantice la libertad de sindicación y que rijan las relaciones laborales. En un intento por coordinar y consolidar las fuerzas, el 10 de julio se estableció en Bagdad el nuevo Consejo Nacional de IndustriALL.

La legislación actual, heredada del régimen de Saddam Hussein, descarta la posibilidad de contar con sindicatos que realicen actividades sindicales de manera libre e independiente. Dicha legislación prohíbe la organización de sindicatos independientes y la negociación colectiva en los sectores público y privado, y también prohíbe a los sindicatos tener fondos, recaudar cuotas de afiliación, ni contar con activo. No existe legislación que proteja el derecho de huelga, y se prohíbe explícitamente que los trabajadores de los servicios esenciales se declaren en huelga. Además, en los lugares de trabajo se aplican frecuentemente prácticas antisindicales agresivas, con amenazas, intimidación, secuestros, tortura y asesinatos.

FOTO 1:

Manifestantes en la plaza Tahrir de El Cairo, pidiendo la renuncia del Presidente Mohammed Morsi. *IndustriALL*

FOTO 2:

El 24 de abril, nació el Congreso Democrático de Trabajadores de Egipto (EDLC), una nueva central sindical de ese país. *IndustriALL*

FOTO 3:

30 de junio de 2013: protestas en todo Egipto pidiendo la renuncia del Presidente Mohamed Morsi. *IndustriALL*

FOTO 4:

19 de febrero de 2013: Cientos de trabajadores protestan en Irak contra la South Oil Company. *IFOU*

Dentro del contexto del proyecto especial de IndustriALL, varios grupos de trabajadores se han motivado para fundar sindicatos, que luego se unen a estructuras regionales y nacionales más amplias.

A pesar de estas condiciones adversas, los trabajadores iraquíes han logrado formar sus propios sindicatos. En los últimos años, se han unido a IndustriALL seis sindicatos iraquíes, que representan a los trabajadores en los sectores del petróleo, petroquímica y electricidad, y existe mucho interés de afiliación de otros sindicatos.

El establecimiento del Consejo Nacional de IndustriALL Global Union, promovido por seis sindicatos afiliados iraquíes, es un gran paso hacia la unión de fuerzas en la lucha por una justa legislación sindical.

Durante su visita a Bagdad, los representantes de IndustriALL se reunieron con el Sr. Osama Al-Nujaifi, Presidente del Parlamento de Irak, el Sr. Nassar Al-Rubeiee, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, y el Sr. Kanna Yonadam, Presidente del Comité de Trabajo y Asuntos Sociales en el Parlamento, para conversar sobre la legislación actual. Presionado a nivel local e internacional, el gobierno iraquí ha redactado una nueva ley del trabajo, muy inferior a lo que buscaban los sindicatos.



5

IndustriALL dejó en claro que la ley debe cubrir el sector público. La legislación también debería hacer que sea más fácil crear un sindicato, asegurando que los requisitos cumplan con normas y estándares de la OIT: se debe permitir que los sindicatos puedan determinar y establecer sus propias estructuras democráticas, y la ley debe ofrecer garantías efectivas contra la interferencia en el movimiento sindical por parte del gobierno y las empresas.

IndustriALL, en cooperación con la Confederación Sindical Internacional (CSI), los sindicatos y centrales sindicales afiliados de Irak, realiza campañas para que se promulgue la legislación sindical. Con este fin, IndustriALL, y así también la CSI, han enviado una carta conjunta al Presidente del Parlamento de Irak.

Somalia

Una de las zonas más nuevas de explotación petrolera y de gas es cercano a la costa en África Oriental. Somalia es uno de los países que más recientemente ha atraído la atención de las grandes empresas multinacionales. IndustriALL ha estado en comunicación con la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU), central sindical nacional de Somalia, afiliada a la CSI, ofreciendo cooperación y ayuda para extender la sindicalización y defensa de los derechos de los trabajadores. FESTU es la primera central sindical independiente y democrática que se conoce en el país; cuenta actualmente con diez sindicatos afiliados.

6



Libia

En 2011 terminó el gobierno autocrático de Muammar Gadhafi después de un levantamiento de seis meses y una guerra civil. El principal grupo de oposición, el Consejo Nacional de Transición (NTC), declaró que el país se había liberado y se comprometió a crear un estado pluralista y democrático. Después de las primeras elecciones libres en Libia en seis décadas, en agosto de 2012 el NTC entregó el poder al nuevo Parlamento, recién elegido, el Congreso General de la Nación. El país se enfrenta a muchos desafíos, incluyendo una gran cantidad de grupos armados que se niegan a dejar las armas. Libia está plagada de inestabilidad y depende casi exclusivamente del petróleo y el gas que representan más del 95 por ciento de sus exportaciones.

El Ministerio de Defensa estableció un cuerpo de guardias armados, que incluyen a los rebeldes que participaron en la guerra civil, para proteger la industria petrolera. Se ha producido una situación de conflicto con los ex milicianos, y los guardias han declarado recientemente una serie de huelgas que han dejado en funcionamiento sólo dos de los terminales petroleros del país, con exportaciones de petróleo de apenas 160.000 barriles diarios. La producción ha bajado de 1,5 millones a 500.000 barriles diarios. Según la información recibida, los trabajadores del sector del petróleo, miembros del Sindicato de Trabajadores del Sector del Petróleo y Gas (OGSWU), han protestado frente al Congreso, exigiendo que el gobierno vuelva a abrir los campos petroleros y terminales de exportación del país.

IndustriALL hace mucho esfuerzo para apoyar a los nuevos sindicatos de Libia, especialmente en el sector del petróleo.

Hay varias empresas petroleras multinacionales que tienen operaciones en el país, incluyendo aquellas con las que se han firmado Acuerdos Marco Globales.

Túnez

La primavera árabe comenzó en Túnez y los sindicatos del Sindicato General de Trabajadores de Túnez (UGTT), estuvieron a la vanguardia de esa lucha. El UGTT quedó como el mediador clave de la revolución, ganando la confianza de muchas fuerzas políticas divergentes.

Fue en el interior del sindicato donde se formó la comisión reguladora de la transición hacia las elecciones del 23 de octubre de 2011. Los sindicatos también han conseguido victorias para sus miembros y para los trabajadores en general, incluyendo contratos indefinidos para más de 350.000 trabajadores que anteriormente eran temporales.

En dos reuniones en Amman, Jordania, se reunieron organizaciones sindicales árabes afiliadas o asociadas a la CSI, los Sindicatos Mundiales, organizaciones solidarias, y la OIT-ACTRAV.



7

Túnez se encuentra actualmente en una crisis política y económica, con terrorismo cada vez mayor, aumento del desempleo, y una economía que se está desplomando. La coalición de gobierno de Túnez, constituido por tres partidos políticos, ha pedido que el UGTT ayude a superar el estancamiento político. El UGTT ha quedado decididamente fuera del control del gobierno islámico, que ha tenido que aceptar el papel y el prestigio del sindicato. En conversaciones recientes, la coalición acordó finalizar la redacción de la constitución dentro de un mes, organizando nuevas elecciones, después de las cuales el gobierno va a renunciar.



8

Con más de 500.000 miembros y una fuerte base de apoyo en las zonas rurales donde comenzó la revolución, el UGTT es una fuerza poderosa. Después de la revolución fue víctima de otro atentado. El 4 de diciembre de 2012, cuando el sindicato se preparaba para conmemorar el 60º aniversario del asesinato de un ex dirigente, su sede fue atacada, hiriendo a diez personas. En respuesta a esto, el UGTT convocó una huelga nacional de un día.

En Túnez, IndustriALL tiene actualmente tres sindicatos afiliados, todos miembros del UGTT. Tahar Berberri, dirigente de la Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique, es miembro del Comité Ejecutivo y del Comité de Finanzas de IndustriALL. Con su ayuda, las organizaciones afiliadas celebrarán una reunión y seminario conjunto, con el fin de analizar cómo el movimiento internacional puede apoyar a los sindicatos en la situación actual.



9

Palestina

IndustriALL cuenta con tres sindicatos afiliados en Palestina. Todos son federaciones de trabajadores afiliadas a la Federación General de Sindicatos de Palestina (PGFTU), encabezada por Shaheer Sae'd. En 2011, Shaheer Sae'd fue ganador del prestigioso Premio Internacional Arthur Svensson por la Defensa de los Derechos Sindicales, premio anual otorgado por Industri Energi, afiliado noruego de IndustriALL, en conmemoración de un dirigente del movimiento obrero noruego.

La PGFTU y sus sindicatos afiliados luchan por obtener sus derechos sindicales en Palestina, y también por la autodeterminación palestina. Muchos de los afiliados de IndustriALL, en particular La Centrale Générale de la FGTB de Bélgica, continúan una extensa colaboración con el sindicato de la petroquímica para apoyar su lucha por la justicia social.

Mujeres árabes se dedican al trabajo sindical

La Red de Mujeres Árabes funciona bajo los auspicios de la CSI, que reúne a las mujeres sindicalistas. El objetivo de la red es fortalecer la posición de las mujeres en el mercado de trabajo y en los sindicatos de la región.

En mayo y junio se llevaron a cabo sesiones de capacitación en Egipto para analizar el deterioro de los derechos de la mujer. El programa también incluía tópicos sobre la constitución y su impacto en la mujer, la mujer y el mercado laboral de Egipto, los ascensos y la discriminación en el trabajo, necesidades de cuidado infantil en el trabajo, y sobre el dominio de los hombres en los sindicatos. También se han realizado sesiones de capacitación para mujeres en Marruecos y Argelia.

IndustriALL crea red para la mujer del Medio Oriente y África del Norte.

Foro Sindical Democrático Árabe de la CSI –está en vías de crear una organización sindical árabe regional

En el marco de la CSI, se está creando una nueva organización sindical para la región árabe. En dos reuniones en Amman, Jordania, se reunieron organizaciones sindicales árabes afiliadas o asociadas a la CSI, los Sindicatos Mundiales, organizaciones solidarias, y la OIT-ACTRAV.

Los participantes acogieron con satisfacción la estructura propuesta para fortalecer los sindicatos democráticos y acordaron prestar apoyo durante esta etapa crítica. Se considera que es imprescindible contar con una nueva estructura independiente para que los sindicatos puedan responder eficazmente a las aspiraciones políticas y sociales legítimas de las cuales son expresión las revoluciones en la región árabe. Se está elaborando una carta para establecer los principios fundamentales que inspirarán la acción, haciendo hincapié en la lucha por la libertad, la justicia social y la igualdad.

FOTO 5:

19 de febrero de 2013: Cientos de trabajadores protestan en Irak contra la South Oil Company. *IFOU*

FOTO 6:

Miembros de la Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU) conmemoran la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 7 de octubre de 2013. *FESTU*

FOTO 7:

Segunda reunión de la CSI en Amman, Jordania. *IndustriALL*

FOTO 8:

Pintoresca manifestación en la inauguración del Foro Social Mundial en Túnez, marzo de 2013. *IndustriALL*

FOTO 9:

Marzo de 2013: Antes del Foro Social Mundial en Túnez, IndustriALL se reunió con el gobierno y los sindicatos del UGTT para reconfirmar su apoyo al proceso de desarrollo democrático en Túnez. *IndustriALL*

Angeline Chitambo: Sigue luchando

No cabe duda que Angeline Chitambo, Presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Zimbabwe (ZEWU) y miembro del Comité Ejecutivo de IndustriALL Global Union, es una mujer de gran fortaleza. Ha sido un año difícil para ella, pero se mantuvo firme frente a descaradas violaciones de los derechos sindicales y de los trabajadores por parte de una empresa estatal, la Autoridad de Suministro Eléctrico de Zimbabwe (ZESA).

Todo comenzó cuando ZESA se negó a cumplir con un laudo arbitral que le ordenaba aplicar el convenio colectivo firmado por la empresa sobre los incrementos salariales para el año 2012. ZESA suspendió a 135 trabajadores, entre ellos Angeline y otros dirigentes sindicales, supuestamente por amenazar con una huelga. Luego ZESA trató de usar la reincorporación de los trabajadores suspendidos como palanca para presionar al sindicato para que abandonara el convenio colectivo, pero ZEWU se mantuvo firme.

Después de una larga batalla, todos los trabajadores suspendidos fueron reintegrados, con la excepción de Angeline, que fue despedida.

“Desde un comienzo no estábamos solos y ahora, cuando se trata de que sea solamente yo quien ha quedado al margen, IndustriALL sigue apoyándome”, dice Angeline. “Nunca pensé que iba a tener tanto apoyo. La iniciativa que ha tomado IndustriALL para ayudarme a mí y a mi sindicato durante todo este tiempo me ha dado la fuerza y la valentía para seguir luchando”.

ZEWU llevó el asunto al tribunal del trabajo, que dictaminó que las acusaciones contra Angeline eran infundadas y ordenó su reincorporación. ZESA se niega a cumplir con esta sentencia, tratando de resolver el asunto pagándole para que se vaya voluntariamente.

Angeline, que lleva más de 26 años trabajando en ZESA, y se desempeñó como Vicepresidenta de ZEWU a partir del año 2000,

y luego como Presidenta a partir de 2006, interpreta el intento de despedirla como una estrategia aplicada con el fin de debilitar el sindicato que ha crecido bajo su liderazgo, llegando a ser una dinámica organización dirigida por los trabajadores. **“Me consideran una amenaza porque he promovido campañas sobre los problemas de los trabajadores, pero no puedo irme en estas condiciones.”** Agrega con una sonrisa: **“Yo he dicho que voy a aceptar que me despidan si cumplen el convenio colectivo de 2012”.**

Angeline señala que en 2006 ZESA trató de violar el convenio colectivo, pero la respuesta de los trabajadores fue diferente. **“Tuvimos la mayor huelga que ZESA haya enfrentado jamás; se calificó de ilegal porque nos clasifican como trabajadores de servicios esenciales y nos niegan el derecho de huelga, pero todo el mundo participó y no podían perseguir a nadie.”**

Entonces, ¿qué ha cambiado? Angeline habla de la desmovilización de los trabajadores a través de la represión estatal. Es especialmente problemática la cuestión de la restricción de reuniones que requieren autorización de la policía. Las empresas persiguen a trabajadores individuales para manipularlos, lo que resulta en un debilitamiento de la ideología de los trabajadores. **“Los trabajadores tienen una actitud de “sálvese quien pueda y Dios es para todos”. Si no hay unidad de los trabajadores, el movimiento sindical estará condenado a muerte en Zimbabwe”,** dijo Angeline.

PAÍS:
Zimbabwe

SINDICATO:
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Zimbabwe (ZEWU)

perfil

TEXTO:
Aisha Bahadur

FOTO:
IndustriALL



Esto ha perjudicado gravemente el equilibrio de poder en las relaciones laborales, dejando los sindicatos sin la capacidad de movilizar a los trabajadores respecto a sus reivindicaciones.

De nuevo en 2013, ZEWU y ZESA no han podido alcanzar un convenio a través de la negociación colectiva. ZEWU quiere que en 2013 se aplique un aumento salarial en base a sueldos que incluyan los logros obtenidos en 2012. Como el sindicato dispone de pocas opciones para ejercer presión al respecto, hay que seguir nuevamente una vía legal a través del proceso de arbitraje.

“Gracias a los desafíos que he enfrentado en este último año, he llegado a comprender la importancia de la unidad y la solidaridad. Nos hemos reunido como sindicatos de diversos sectores a nivel mundial, pero podemos lograr mucho más si desarrollamos la unidad entre nosotros mismos como afiliados a nivel nacional. Me comprometo a luchar por esto en IndustriALL. De esta manera agradezco el apoyo que he recibido”, concluye Angeline.

PRÁCTICAS EMPRESARIALES INSOSTENIBLES DE RIO TINTO

Aunque dice que respeta las normas de buena práctica corporativa, la empresa de la gran minería Rio Tinto ha sido protagonista de graves conflictos con los sindicatos, las comunidades, las autoridades reguladoras, y también sobre los derechos de los pueblos indígenas.

TEXTO:
Glen Mpufane, Armelle Seby

informe especial

FOTO PRINCIPAL:
En la ocasión de reuniones de las Juntas Generales de Accionistas de Rio Tinto y Anglo American, realizadas los días 18 y 19 de abril de 2013, IndustriALL Global Union se unió a un grupo diverso de activistas de la sociedad civil, ONG, y organizaciones comunitarias para protestar en Londres contra las prácticas insostenibles de dichas empresas.
Amy Scaife/London Mining Network

- ▶ Rio Tinto tiene su sede en el Reino Unido; combina Rio Tinto plc, empresa que cotiza en las bolsas de Londres y Nueva York, y Rio Tinto Limited, que cotiza en la bolsa de valores de Australia. La compañía emplea a unas 71.000 personas en más de 40 países.
- ▶ Los negocios de Rio Tinto se basan en encontrar, explotar y procesar los recursos minerales. Los productos principales son aluminio, cobre, diamantes, carbón térmico y metalúrgico, uranio, oro, minerales industriales (bórax, dióxido de titanio y sal) y el mineral de hierro. Las actividades de la empresa abarcan todo el mundo: están presentes en Australia y Norteamérica, y con importantes negocios en Asia, Europa, África y América del Sur.
- ▶ Rio Tinto es una empresa minera rentable que proporciona constantes dividendos para sus accionistas. En los últimos cinco años, las ganancias fundamentales han superado US\$55 mil millones. Como promedio, desde 2008 hasta 2012, durante la crisis financiera mundial, Rio Tinto ganó más de US\$30 millones diarios, o US\$1,26 millones por hora.





1

En 2008, en medio de la peor recesión mundial que jamás haya afectado el mundo, la industria minera experimentó un auge de los productos básicos. Este auge, impulsado en gran medida por el crecimiento de la India y China, creó una demanda sin precedentes de carbón, recursos minerales y piedras preciosas. En el contexto de la crisis financiera, las empresas mineras continuaron disfrutando de condiciones mejores que el mercado en general, en momentos en que el sector consumo, que depende de la demanda de economías desarrolladas, luchaba para recuperarse. La mayoría de las empresas mineras pasaron la crisis con balances sólidos. Sin embargo, el auge de la minería no ha favorecido a los trabajadores: la minería es la industria más peligrosa del mundo, y es un trabajo duro.

Se promueve "The Way we Work" (Cómo trabajamos), el código de conducta mundial de Rio Tinto, como expresión de la buena ciudadanía corporativa y los valores de la compañía. Según muchas clasificaciones de ética empresarial, se considera que Rio Tinto es líder en el sector de la minería, y sigue disfrutando de grandes elogios en índices éticos tales como el índice de acciones éticas FTSE4good. Sin embargo, REPRISK, empresa suiza que se dedica a la evaluación de los posibles riesgos que presentan las compañías en el campo medioambiental, social, gobernabilidad y riesgos de reputación, califica a Rio Tinto como la sexta empresa de 2011 en términos de lo polémico de su actuación.

Antes de ser aceptado como proveedor de metales de las medallas olímpicas de 2012, Rio Tinto pasó por un proceso de auditoría y certificación. Posteriormente, la compañía fue la primera en recibir certificación, como empresa minera responsable, del Consejo de Joyería Responsable (RJC), organización de empresas del sector, entre las cuales figura Rio Tinto como miembro fundador.

Sin embargo, la certificación, que acredita a la empresa los más altos estándares éticos, sociales y ambientales, plantea interrogantes acerca de la influencia de Rio Tinto en el RJC. Los organizadores de los Juegos de Londres fueron objeto de críticas por haber optado por Rio Tinto, sin seguir los protocolos de auditoría y certificación para proveedores de servicios. También parece haber sido un proceso apresurado, que convenía a la empresa, y que se puso en práctica para hacer que Rio Tinto fuera la primera compañía minera en recibir este reconocimiento.

Muchas ONG defensoras de los derechos humanos, junto con IndustriALL Global Union y sus afiliados, denunciaron este premio concedido a Rio Tinto. En los premios Greenwash, IndustriALL se unió a miles de activistas de todo el mundo para votar por Rio Tinto como la peor empresa vinculada a los Juegos Olímpicos de Londres.

Se usan conversaciones directas para marginar a los sindicatos

Rio Tinto trata de evitar negociaciones con los sindicatos de trabajadores mineros; prefiere hablar con los trabajadores mismos, en lugar de participar en negociaciones con sus representantes. El calificativo que dan a esta práctica es "compromiso directo". David Peever, un alto ejecutivo de la compañía en 2012, dijo que la legislación debe tener en cuenta la necesidad de "compromiso directo entre compañías y empleados". Dijo que lo mejor es limitar la influencia de "terceras partes que tratan constantemente de extender su influencia en esferas que es mejor dejar a la dirección".

Como los sindicatos estarían en la categoría de terceras partes, no tienen cabida en el mundo de Rio Tinto y se considera que son un obstáculo y una amenaza para la flexibilidad y

la necesidad de mejorar la productividad. En la década de 1990, Rio Tinto logró eliminar los sindicatos de trabajadores en Australia, llegando así a ser la primera empresa minera importante que establece contratos individuales con sus trabajadores, negándose a tratar con los sindicatos. En ese momento, Bell Bay fue la primera planta importante en Australia que existía sin un sindicato reconocido.

Sin embargo, en 2013, el Sindicato de Trabajadores de Australia (AWU), organización afiliada a IndustriALL, logró una victoria histórica al recuperar sus derechos de negociación colectiva en la planta de Bell Bay. Esto fue resultado de dos años de trabajo sindical estratégico y sistemático.

Rio Tinto trata de evitar las negociaciones con los sindicatos de trabajadores mineros; prefiere hablar con los trabajadores mismos, en lugar de participar en negociaciones con sus representantes. El calificativo que dan a esta práctica es "compromiso directo".

En el 2012 sucedió algo parecido en Alma, Quebec, donde 780 trabajadores fueron víctimas de un cierre patronal en una fundición de aluminio. En el fondo, se estaba castigando a los trabajadores por haber rechazado la propuesta de la administración de reducir los sueldos a la mitad, aplicando una política de subcontratación de la mano de obra. El cierre duró seis meses, pero después de enfrentar a la gigantesca empresa minera, el sindicato United Steelworkers (USW) ganó la pelea, logrando la ratificación de un nuevo convenio colectivo.

En agosto de 2013, Redpath Mongolia, contratista que emplea a trabajadores en la mina de cobre y oro Rio Oyu Tolgoi, propiedad conjunta de Rio Tinto y el gobierno de Mongolia, despidió a unos 1.700 trabajadores. Nunca se dio a conocer la razón de estos despidos, pero al parecer esta medida

REPRISK, empresa suiza que se dedica a la evaluación de los posibles riesgos que presentan las compañías en el campo medioambiental, social, gobernabilidad y riesgos de reputación, califica a Rio Tinto como la sexta empresa de 2011 en términos de lo polémico de su actuación.



2

antiobrera estaba relacionada con el reparto de ingresos de la mina con el gobierno de Mongolia. El 12 de agosto de 2012, Turquoise Hill Resources, una filial de Rio Tinto, informó que la financiación y el desarrollo de la expansión subterránea de la mina se retrasarían hasta que “se puedan resolver las cuestiones pendientes con el gobierno de Mongolia, y se haya acordado un nuevo calendario”. Redpath Mongolia participó en la construcción de la parte subterránea de la mina.

En Australia, Rio Tinto ha participado en un conflicto con las autoridades sobre el futuro de la refinería Gove de alúmina, que emplea a cerca de 1.400 trabajadores. En medio de las negociaciones con las autoridades sobre la seguridad del suministro de energía (gas) a la refinería y un aparente rechazo de la oferta del gobierno, Pacific Aluminium, que es filial de Rio Tinto, se adelantó para advertir a los trabajadores de Gove que había inseguridad respecto al futuro de la planta. El Primer Ministro, Adam Giles, dijo que, mientras por un lado el Gobierno realizaba negociaciones de buena fe con Rio Tinto “el Gobierno del Northern Territory considera lamentable que Rio Tinto haya decidido intimidar a sus empleados, al comunicarles el probable cierre de su refinería Gove, en vez de agotar todas sus opciones de diálogo, en condiciones de que todavía no se toma una decisión final.”

En Nueva Zelanda, el Sindicato de Trabajadores de la Ingeniería, Impresión y Manufactura (EPMU) presentó una demanda ante los tribunales respecto a New Zealand Aluminium Smelters Limited, fundición de propiedad mayoritaria de Rio Tinto Alcan. Se le ordenó a la empresa pagar a los trabajadores prestaciones por vacaciones anuales a las cuales tenían derecho legal, pero que nunca recibieron.

En 2010, el Sindicato Internacional de Trabajadores Portuarios y Almacenistas (ILWU), organización afiliada a IndustriALL, enfrentó un acérrimo conflicto con Rio Tinto en la mina Borax, en el sur de California. La mina es filial de propiedad exclusiva de Rio Tinto. La empresa quiso imponer a los trabajadores nuevos contratos precarios que a la vez aumentaban las horas extraordinarias, eliminando el sistema de antigüedad que se tenía en ese momento, y facultando a los administradores discreción para eliminar puestos de trabajo y reducir la jornada de trabajo, con pocos beneficios para los trabajadores. Después de que el ILWU sometiera el asunto a votación, en la que se rechazaba por unanimidad las nuevas condiciones, los trabajadores que se presentaron a trabajar al día siguiente se encontraron que la empresa les había

impuesto un cierre patronal. El ILWU montó una exitosa campaña mundial que obligó a Rio Tinto a retractarlo.

Acciones de solidaridad en Indonesia y Mongolia

En mayo de 2013, se derrumbó el techo de un túnel subterráneo no operacional, en los momentos en que se realizaba una sesión de adiestramiento en la minade cobre Grasberg de Freeport-McMoran en Indonesia. Este accidente, que sólo puede calificarse como homicidio industrial, mató a 28 miembros del CEMWU FSPKEP-SPSI. Los días 15 al 18 de septiembre, Andrew Vickers, Presidente del sector de la minería de IndustriALL y Secretario General de la CFMEU de Australia, encabezó una misión de solidaridad mundial de alto nivel, viajando para Indonesia para prestar apoyo internacional al CEMWUFSPKEP-SPSI.

La misión incluía a delegados de la United Steelworkers of America y del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros de Sudáfrica. Durante los tres días, los delegados de la misión se reunieron con la administración de PT Freeport Indonesia, y también con representantes gubernamentales del Ministerio de Energía, Recursos Naturales y Minerales, y del Ministerio de Trabajo y Migración.

“Nos horrorizamos al saber que la causa del accidente había sido el derrumbe del techo del túnel, debido a fallas de los conductos a lo largo del techo y el deterioro de los tornillos de apoyo en tierra, y por lo tanto no se podía achacar la responsabilidad a nadie”, dijo Andrew Vickers.

La conclusión de la misión, que contó con el apoyo de la CEMWU FSPKEP-SPSI, fue que el accidente se había producido por negligencia de la administración. No se ofreció ninguna evidencia de que antes del accidente se hubiera realizado inspección alguna, ni evaluaciones de riesgo.

El año pasado Sukhgerel Dugersuren, de la ONG de Mongolia Oyu Tolgoi Watch, se dirigió a la Junta General de Accionistas de Rio Tinto, en nombre de los pastores que viven alrededor de la mina Oyu Tolgoi, diciendo que Rio Tinto estaba desviando el Rio Undai - el único río que sustenta la vida en esta región del desierto de Gobi - sin consentimiento de la comunidad local y los permisos gubernamentales necesarios. Es en este sitio que Rio Tinto ha decidido volcar sus residuos de roca.

Una reciente misión de IndustriALL que arribó a Mongolia para investigar las denuncias de conducta poco ética por parte de Rio Tinto descubrió que, como resultado de un acuerdo de inversión defectuosa firmado por el gobierno anterior, Mongolia no percibirá

SENTENCIA HISTÓRICA CONTRA RIO TINTO EN LA CORTE DE MONGOLIA

Un trabajador de Rio Tinto fue despedido por haber protestado contra la discriminación salarial que sufren los empleados mongoles. La discriminación se da en el hecho de que los trabajadores nacionales de Mongolia que laboran en Rio Tinto perciben un sueldo mensual de MNT 3 millones, en tanto los expatriados tienen un sueldo mensual promedio de MNT 30 millones.

El Ministerio del Trabajo ha confirmado que Oyu Tolgoi (OT) y Rio Tinto habían violado la Cláusula # 8.1 del Acuerdo sobre Inversiones de OT “de la manera más descarada y gratuita, y nunca han hecho nada para cumplir con esta obligación”. La Corte Suprema dictaminó que era ilegal e injusto el despido del trabajador en cuestión.

El fallo de la Corte Suprema fue el árbitro final sobre este caso de intransigencia y arrogancia de Rio Tinto: la empresa había rechazado dos sentencias de primera instancia a favor del empleado. Rio Tinto apeló esa decisión ante la Corte Suprema, y perdió.

IndustriALL Global Union aplaude esta importante victoria. Su Secretario General Adjunto, Kemal Özkan, ha dicho sobre este triunfo:

“Ésta es una gran victoria no sólo para Sainkhuu Gantuya, sino para todos los trabajadores de Mongolia, especialmente en Oyu Tolgoi. Se trata de una importante y significativa derrota para Rio Tinto, especialmente en el contexto de la campaña corporativa mundial que está realizando IndustriALL Global Union contra Rio Tinto.”



3

FOTO 1:

Que “bajen del podio” a Rio Tinto: acción ante reunión del Comité Olímpico Internacional en Lausana, Suiza. 14 de mayo de 2012. *IndustriALL*

FOTO 2:

Protesta de activistas contra Rio Tinto y Anglo American, en ocasión de las reuniones de las Juntas Generales de Accionistas, abril de 2013. *Amy Scaife/ London Mining Network*

FOTO 4:

Se da a conocer la verdad sobre las medallas olímpicas en la Junta General de Accionistas de Rio Tinto en Londres, abril de 2012. *IndustriALL*



4

FOTO 3:

IndustriALL

beneficios de la mina Oyu Tolgoi por otros 20 a 30 años. El actual gobierno está involucrado en una feroz batalla con Rio Tinto para revisar los términos de ese acuerdo de inversión. Como se ha señalado anteriormente, a consecuencia de este conflicto se ha despedido a 1.700 trabajadores.

Rio Tinto y la IndustriALL Global Union

IndustriALL ha detectado que Rio Tinto contraviene tanto las leyes laborales nacionales como las normas internacionales del trabajo, las cuales dice que suscribe. Para hacer frente a esta situación insostenible, IndustriALL y sus afiliados han creado una Red Mundial integrada por sus afiliados que tienen trabajadores en las operaciones de Rio Tinto en todo el mundo. El principal objetivo y propósito de la Red Mundial de Rio Tinto es resaltar y combatir estas violaciones.

Rio Tinto debe rendir cuentas por su conducta y comportamiento. Rio Tinto cuenta con enormes recursos para alargar las disputas con los sindicatos individuales en las negociaciones colectivas. Tiene recursos para cabildar por sus intereses en el proceso legislativo que propone abordar algunas de las prácticas donde la empresa se ha sobrepasado. Rio Tinto ha logrado proyectar una imagen de buena administración corporativa y desarrollo sostenible.

Los trabajadores a quienes los afiliados de IndustriALL representan han sido objeto de las peores formas de abuso de Rio Tinto. En muchas ocasiones, los afiliados de IndustriALL, por separado e individualmente, han respondido a estos ataques con la fuerza de los sindicatos y de la solidaridad mundial. No es posible derrotar a los trabajadores sindicalizados. Para 2014, IndustriALL y sus afiliados están coordinando una respuesta global ante la conducta insostenible de Rio Tinto. Esta campaña, dirigida específicamente a esta empresa, implica una amplia alianza de grupos de la sociedad civil como las ONG, las comunidades y otros sindicatos mundiales. El objetivo es obligar a un cambio radical en la relación y actitud de Rio Tinto hacia los sindicatos, y que la empresa reconozca formalmente a los sindicatos como partes equivalentes.

RIO TINTO Y EL TRABAJO PRECARIO EN MADAGASCAR: UNA MANERA DE EVITAR RESPONSABILIDADES

Las acciones de Rio Tinto en Madagascar ilustran la estrategia de la compañía, al usar la tercerización para reducir los costos de operación y evadir sus responsabilidades como empleador. Las comunidades y los trabajadores pagan el costo de esta política. El compromiso voluntario de Rio Tinto de cumplir con las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos parece ser una fachada engañosa. Rio Tinto no acepta ninguna responsabilidad, y es evidente que esta política incide negativamente en su cadena de suministro.

QIT Madagascar Minerals (QMM) es una empresa conjunta de Rio Tinto (cuya participación es de un 80 por ciento), asociada al Gobierno de Madagascar. Desde finales de 2008, la empresa conjunta se dedica a la producción de limonita, cerca de Fort Dauphin, en el sur de Madagascar.

En julio de 2013, QMM puso fin a su contrato con la empresa de seguridad OMEGA Risk Solutions. En su lugar, optó por dos compañías de seguridad más baratas, Protech Service y G4S, citando recortes en los costos de operación como razón para rescisión del contrato de OMEGA.

En consecuencia, 300 trabajadores fueron despedidos colectivamente con preaviso de sólo un mes. Cuando la Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie et des Mines (FISEMA), organización afiliada a IndustriALL, trató de entablar un diálogo social con QMM sobre el incumplimiento de los deberes relativos a la planificación social para los trabajadores despedidos, la respuesta de la compañía fue categórica: se negó a entrar en una controversia porque se trataba de la administración de recursos humanos de una empresa subcontratista.

En agosto de 2013, se estableció una comisión regional tripartita del trabajo para facilitar el diálogo entre los trabajadores y OMEGA. Como resultado de la labor de esta comisión, se firmaron acuerdos de mediación en el conflicto laboral colectivo de los ex empleados de la empresa OMEGA. Sin embargo, los representantes de la FISEMA expresaron sus reservas en relación con el acuerdo debido a las irregularidades de procedimiento en el proceso. Los comités regionales tripartitos del trabajo no tienen autorización para celebrar acuerdos de esta naturaleza. Este tipo de negociaciones permite que los trabajadores tengan representación de delegados que ellos mismos han elegido. En este caso, sólo dos representantes participaron en las negociaciones. Antes del proceso, no se proporcionó a los representantes de los trabajadores todos los contratos ni la información pertinentes. Pero quizás lo más asombroso sea que la QMM aparecía como empleador, sino que actuaba como uno de los mediadores.

Al 85 por ciento de los trabajadores despedidos se les propuso que fueran contratados por las nuevas empresas de seguridad. También se propuso que los trabajadores restantes tuvieran acceso a capacitación pertinente. Los trabajadores despedidos que son contratados por las nuevas empresas de seguridad ganan un 20 por ciento menos de lo que ganaban cuando eran empleados de OMEGA. En octubre de 2013, todavía no se había proporcionado capacitación alguna a los trabajadores restantes, y en la actualidad estos trabajadores están desempleados y sin protección social. Ya no hay ningún diálogo social en curso y OMEGA ya se fue de Fort Dauphin. FISEMA ha tratado de apelar a la Inspección del Trabajo y al Tribunal de Trabajo, pero le han dicho simplemente que en vista de la ausencia del empleador, OMEGA, no hay posibilidad de apelación.

Este caso en Madagascar dista mucho de coincidir con el compromiso público de Rio Tinto de realizar sus actividades de tal manera que cumpla con la protección del medio ambiente, la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados y la comunidad. Este compromiso se reitera en el convenio de fundación de QMM: "QMM SA se compromete a llevar a cabo sus diversas actividades en el interés del medio ambiente, la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados y de la comunidad."

El caso de Madagascar no es un caso aislado; Rio Tinto recurre cada vez más a la subcontratación, lo que lleva a la precarización del trabajo en muchas de sus operaciones.

FOTO:
7 de octubre: En las operaciones de Rio Tinto en Fort-Dauphin, la Fédération des Syndicats des Travailleurs de l'Energie et des Mines (FISEMA) repartió volantes para celebrar la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, destacando la lucha que realiza actualmente para resolver el problema de los despidos masivos en esa planta. FISEMA



PAÍS:

Georgia

SINDICATO:

Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros, y de la Industria Química de Georgia (TUMMCIWG)

perfil

TEXTO:

Ilya Matveev

FOTO:

TUMMCIWG



“Es increíble, pero me quedo sólo dos noches a la semana en casa. El resto del tiempo paso viajando por todo el país, hablando con los trabajadores”, dice Tamaz Dolaberidze, Presidente de TUMMCIWG.

En 2010, cuando Tamaz fue elegido presidente, el sindicato tenía solamente 1.500 miembros afiliados: sin embargo, en la actualidad hay 5.000 trabajadores en sus filas.

En los últimos tres años, TUMMCIWG viene sindicalizando a los trabajadores en grandes plantas mineras y químicas. Se han establecido sindicatos locales en la Zestafoni Ferroalloy Plant, la planta de procesamiento de Chiatara, la planta metalúrgica Hercules en Kutaisi y varias otras.

“El mercado laboral en Georgia está demasiado desregulado, y los empleadores tienen muy pocas obligaciones que cumplir. Debido a esta situación, los convenios colectivos son de crucial importancia, aunque es muy difícil lograr que los firmen”, explica Tamaz.

Para la sindicalización de una planta, hay que comenzar con un estudio cuidadoso de su fuerza de trabajo. Seguidamente, el sindicato intenta establecer contactos, celebrando

GEORGIA: sindicalización exitosa a pesar de las condiciones difíciles

Con su Código de Trabajo abreviado de 2006, que está sujeto a un reclamo ante la OIT, y con muchas violaciones de los derechos de los trabajadores, Georgia es un lugar difícil para realizar labores de sindicalización. Sin embargo, en sólo tres años, el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros, y de la Industria Química de Georgia (TUMMCIWG) ha aumentado en más de un 300% el número de trabajadores afiliados a su organización.

reuniones en la entrada de la planta. Los activistas sindicales visitan a los trabajadores en casa, tratando de conseguir que se unan al sindicato. Una vez que se cuenta con 20 a 25 nuevos contactos, el TUMMCIWG invita a estos trabajadores a participar en un taller. Dentro de dos o tres meses se nota quiénes son los dirigentes potenciales, y éstos comienzan a crear el nuevo sindicato.

“Es importante realizar la labor de sindicalización tanto a nivel interno como externo”, dice Tamaz. **“No tienen éxito todas las campañas de sindicalización, pero ésta es la única manera de avanzar”.**

Sin embargo, es muy común encontrar que se resiste la sindicalización. En este momento, nuestro sindicato está luchando con los empleadores en cuatro plantas diferentes. En Georgian Manganese, una empresa metalúrgica, las negociaciones colectivas comenzaron en enero de 2013. El sindicato elaboró un proyecto de convenio colectivo, y ambas partes estaban dispuestas a firmar el documento. Sin embargo, a última hora la administración rechazó el convenio, lo que provocó una huelga de los trabajadores.

En otra empresa, el grupo GTM, varios activistas sindicales fueron despedidos el mismo día que se creó el sindicato. El presidente del sindicato fue insultado por el Director General, y lo obligaron a abandonar las instalaciones de la planta. El sindicato presentó una denuncia judicial en respuesta al trato que recibió.

Sin embargo, a pesar de estas dificultades, el TUMMCIWG está creciendo constantemente, y firmando nuevos convenios colectivos.

Tamaz Dolaberidze, el hombre que está detrás del éxito del TUMMCIWG, comenzó su carrera como trabajador en una planta química en 1992, mientras estudiaba simultáneamente

en Tbilisi, capital de Georgia. Se incorporó al movimiento sindical en 2003, y después de convertirse en el representante de la Confederación de Sindicatos de Georgia en una de las regiones del país, Tamaz pasó a ser Presidente Adjunto del TUMMCIWG. En 2010 fue elegido Presidente del TUMMCIWG.

Ahora Tamaz mira hacia el futuro. **“Lo más importante es el hecho de que hay 10.000 trabajadores industriales no sindicalizados, la mayoría de los cuales son mineros de Chiatara”.** Continúa diciendo: **“Nuestro sindicato intensificará su labor de comunicación y luchará para obtener convenios colectivos en todas las plantas. Otro objetivo importante es cambiar toda la ideología del trabajo sindical, hablando más acerca de los derechos y menos acerca de la ayuda material a los trabajadores”.**

TUMMCIWG e IndustriALL Global Union

En las difíciles circunstancias en que se halla Georgia actualmente, IndustriALL presta todo el apoyo posible a TUMMCIWG. Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, ha enviado varias cartas a las empresas georgianas, criticando sus prácticas antisindicales. Tamaz tiene previsto firmar un Acuerdo Marco Global con Georgian Manganese: IndustriALL también tiene que realizar un papel crucial en este proceso.

“Nuestro sindicato avanza día a día, y es muy importante la ayuda de IndustriALL al respecto”, dice Tamaz.

Afiliados de IndustriALL actúan para decir STOP al trabajo precario



www.industrialunion.org/stop-precarious-work



أوقفوا العمل غير اللائق

