



# global worker

INFORME ESPECIAL

**BHP: Muestra respeto**

ARTÍCULO DE FONDO

**¿Los sindicatos luchan por las mismas cosas?**

ENTREVISTA

**Beauty Zibula**

“

**Ahora, más que nunca, debemos unirnos y resistir. Con cientos de millones de trabajadores/as sindicalizados en todo el mundo, constituimos una fuerza de mucho peso que debe ser reconocida.**

**Valter Sanches**  
Secretario General



## Bienvenidos a **global worker**

**Ya finaliza el año 2019, sin embargo, IndustriALL continúa su lucha por un modelo económico y social donde las personas estén en primer lugar. Con nuestros sindicatos afiliados, todos juntos seguiremos desafiando el poder de las empresas multinacionales, aunque a nivel mundial, la conducta antisindical de los gobiernos y empleadores se imponga cada vez más.**

Falta menos de un año para el tercer Congreso de IndustriALL, que se celebrará en octubre de 2020 en Ciudad del Cabo, donde nos uniremos por un futuro justo bajo el lema **Amandla Awethu**.

Este número de Global Worker analiza detalladamente dos exitosas iniciativas de organización sindical: **estudiantes butaneses en Japón** que habían terminado trabajando como obreros, con largas jornadas, a veces en forma ilegal y por bajos salarios, lograron formar un sindicato con el apoyo de JAM. Se puede ver un informe completo al respecto en la página 9.

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras a domicilio, principalmente mujeres, **siguen su lucha al crear un sindicato** para exigir que se respeten los derechos de sus miembros y lograr importantes victorias, página 17.

Es evidente que la enorme empresa minera BHP aplica una política destinada a externalizar a los trabajadores/as, que terminan trabajando codo a codo con aquellos que tienen contratos permanentes, pero con sueldos más bajos y condiciones más precarias. Después de una decisión que tomó nuestro Comité Ejecutivo, **IndustriALL**

**lanzó una campaña contra la compañía, junto a la red mundial de sindicatos de las operaciones de BHP.** Vean nuestro informe especial en las páginas 20-23.

El 7 de octubre, Día Mundial del Trabajo Decente, es un día de acción para los sindicatos de todo el mundo, donde repiten un mensaje que pide **STOP (ALTO) al trabajo precario**. En la página 4 nuestros lectores hallarán fotos de algunas iniciativas sindicales.

Ahora, más que nunca, debemos unirnos y resistir. **Con cientos de millones de trabajadores/as sindicalizados en todo el mundo, constituimos una fuerza de mucho peso que debe ser reconocida.** En las páginas 12-16 abordamos algunos temas clave centrales para las luchas sindicales del próximo período.

Hace casi un año, en la reunión de nuestro Comité Ejecutivo realizada en la Ciudad de México en diciembre de 2018, IndustriALL adoptó un plan de acción sobre políticas de comercio internacional y fabricación para ayudar a los afiliados a participar más en diálogos sobre acuerdos y tratados comerciales multilaterales. En las páginas 5-8, analizamos detenidamente lo que implicará el Tratado del Área Continental Africana de Libre Comercio. **¿Promoverá el comercio justo, con creación de empleos decentes?**

En el mundo del trabajo se experimenta una profunda transformación que acarrea consecuencias tanto positivas como negativas, desafíos y oportunidades.

**Como sindicatos necesitamos proteger a los trabajadores/as en el camino; en las páginas 18 y 19 vean un artículo sobre el acuerdo firmado recientemente con el fabricante de automóviles francés Renault sobre la construcción del mundo laboral.**

Beauty Zibula, del sindicato textil sudafricano SACTWU, después de haber ocupado un puesto en el Comité Ejecutivo de IndustriALL, pasó a ocupar un escaño en el parlamento de Sudáfrica. En entrevista con IndustriALL, se refiere a **su experiencia al comenzar como trabajadora de una fábrica, hasta llegar al centro de la política de su país:** vean las páginas 10 y 11.

Esta nueva edición de Global Worker viene con relatos e informaciones que inspiran al movimiento sindical: **cuando nos unimos, ganamos.**

A luta continua.

**Valter Sanches**  
Secretario General

 @ValterSanches

# Contenido

**informe**

**El Área Continental Africana de Libre Comercio**



5

**perfil**

**Sindicato de Bután formado en Japón**



9

**entrevista**

**Beauty Zibula – Del sindicato al Parlamento**



10

**artículo de fondo**

**¿Para qué estamos luchando?**



12

**perfil**

**Los trabajadores a domicilio en Pakistán forman un sindicato**



17

**informe**

**Lo que hacemos hoy determina el futuro del trabajo**



18

**informe especial**

**IndustriALL en campaña contra BHP**



20

## 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 SUR DE ASIA

16-D, 16th Floor  
Atma Ram House  
No.1, Tolstoy Marg  
New Delhi - 110 001 India  
Tel: +91 11 4156 2566  
Email: sao@industriall-union.org

### SEDE PARA 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

### SEDE PARA 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

### SEDE PARA ASIA SURORIENTAL

809 Block B, Phileo Damansara II  
No 15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor Darul  
Ehsan, Malaysia  
Email: seao@industriall-union.org

### SEDE PARA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.  
129090 Moscow, Russia  
Tel: +7 495 974 6111  
Email: cis@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 representan necesariamente los puntos de vista de IndustriALL Global Union.

Presidente: Jörg Hofmann

Secretario General: Valter Sanches / vsanches@industriall-union.org

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

Traducción: Eduardo & Penny Embry

Foto de portada: Bobbie Harvey

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Dirección postal:

P O Box 31016  
Braamfontein 2017 South Africa

# LOS TRABAJADORES CELEBRAN EL DÍA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE

Los afiliados de IndustriALL Global Union en todo el mundo se manifestaron el 7 de octubre, Día Mundial por el Trabajo Decente. En estas manifestaciones reafirmaron la necesidad de poner fin al trabajo precario; exigieron que las empresas ofrezcan mejores condiciones de trabajo, derechos de maternidad, seguridad en las minas, derechos de los jóvenes y justicia climática, entre otras peticiones urgentes.

En **Tailandia**, miles de trabajadores y trabajadoras, entre ellos miembros de la Confederación de Trabajadores Industriales de Tailandia (organización afiliada a IndustriALL) marcharon a la Casa de Gobierno para entregarle una carta al Primer Ministro, donde exigieron empleos seguros y medidas para

proteger a los trabajadores/as frente a la Industria 4.0.

En **Yakarta**, las mujeres del Consejo de IndustriALL en Indonesia realizaron una manifestación donde instaron a las autoridades y empleadores a garantizar trabajos decentes, lugares de trabajo saludables y seguros, y licencia por maternidad más prolongada.

En **Filipinas**, los afiliados de IndustriALL realizaron un foro nacional sobre cómo fortalecer los derechos de los trabajadores/as y poner fin a la frecuente y abusiva contratación de trabajo precario en el país.

Los afiliados de IndustriALL en **Nigeria** y **Pakistán** también le pidieron a Shell que elimine el trabajo precario y le ofrezca a

los trabajadores/as puestos de trabajo permanentes en su enorme empresa del sector de petróleo y gas.

En **Mauricio**, la Confédération des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé (CTSP), organización afiliada a IndustriALL, marchó por las calles con pancartas que pedían trabajo decente, justicia climática, y fin de la violencia contra las mujeres.

En el **Sur de Asia**, los afiliados en **Bangladesh, India y Pakistán** realizaron protestas contra el trabajo precario, mientras que los afiliados de IndustriALL de toda **América Latina** celebraron el 7 de octubre en una reunión en **Buenos Aires**, donde participaron sindicatos de la energía, minería y metales básicos.



informe

Texto:  
Elijah Chiwota

1

# EL ÁREA CONTINENTAL AFRICANA DE LIBRE COMERCIO: ¿PROMOVERÁ COMERCIO JUSTO, DESARROLLO ECONÓMICO Y TRABAJO DECENTE?



## En un continente con un alto nivel de desempleo, donde la mayoría de la población en edad laboral de 705 millones de personas trabaja en el sector informal, ¿resistirán un examen riguroso las afirmaciones de que el acuerdo del Área Continental Africana de Libre Comercio (AfCFTA) creará empleos decentes?

Pedimos la opinión de los sindicatos del continente.

**“Falta mucho para que alcancemos los ideales del panafricanismo. El AfCFTA no transformará nuestros sueños en realidad. Se teme que muchas grandes economías africanas se beneficien de manera desproporcionada, mientras que otras no podrán salvar sus industrias nacionales del dumping de bienes importados”.**

REEAZ CHUTTO, MAURICIO

En el panorama poscolonial del África, prosperan dictaduras y corrupción desenfrenada. Los países se hallan en condiciones de subdesarrollo y sus economías, gravemente endeudadas. Las economías no se han transformado después de la independencia. La mayoría de los países africanos siguen siendo productores primarios de bienes agrícolas, petróleo y gas y minerales con poco o ningún valor agregado. Dependen fuertemente de la ayuda exterior. Prolifera el desempleo, especialmente entre los jóvenes, y la mayoría de las personas se gana la vida en el sector informal. La pobreza es común, incluyendo a los empobrecidos trabajadores/as.

El AfCFTA es un proyecto de la Unión Africana (UA), diseñado para facilitar el comercio intra-africano. Lanzados originalmente en 2012, los instrumentos

del AfCFTA aún no entraron completamente en vigor. Cuando así suceda, muchos consideran que este proyecto podrá, potencialmente, transformar la economía del continente.

Los países africanos demostraron un inmenso apoyo al AfCFTA, desde que se lanzó y especialmente desde que comenzaron las negociaciones en 2015. Eritrea es el único país que todavía no lo ha firmado. Nigeria, la mayor economía del continente, inicialmente se mostró reacia, temiendo que el país se viera inundado por importaciones baratas, pero al final lo firmó también.

**“Por fin se hizo realidad la solidaridad entre los países africanos que se esperaba desde hace tanto tiempo. Ya es hora de que los países africanos establezcan acuerdos comerciales estratégicos para reunir los abundantes recursos y mano de obra del continente, para así lograr un desarrollo industrial sólido y sostenible”.**

ROSE OMAMO, KENIA

Los países africanos tienen más relaciones comerciales con Asia, China, Europa y Estados Unidos que entre ellos. Los sindicatos africanos, que promueven la industrialización del continente, ven esto como una gran oportunidad perdida.

Los países africanos compiten por los mismos mercados internacionales: así duplican esfuerzos, en lugar de especializarse, aúnan conocimientos y realizan transacciones comerciales entre ellos mismos. **Sin embargo, a los sindicatos les preocupa que aumentar el comercio no beneficie automáticamente a las personas si no se da prioridad a los derechos de los trabajadores/as.**

Muchos creen que, una vez que se aplique plenamente, el AfCFTA podría ser un avance de fundamental importancia para mejorar el comercio intrarregional, el comercio transfronterizo y la integración económica, y para crear puestos de trabajo y contribuir a la industrialización sostenible del continente.

Aunque los sindicatos reconocen este potencial, sienten que no les permitieron participar en las consultaciones que dieron por resultado la firma y ratificación del acuerdo. Los sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y comunidades que se verán directamente afectadas no tuvieron la oportunidad de dar a conocer sus intereses. **Consideran que esta exclusión va en contra de un enfoque centrado en las personas, transgrediendo la transparencia de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y los principios de comercio justo que promueven asociaciones basadas en el diálogo, la transparencia y el respeto mutuo.**

### ¿QUÉ ES EL AfCFTA?

El AfCFTA es un acuerdo de gran alcance que abarca el comercio de bienes y servicios, la inversión, los derechos de propiedad intelectual y políticas sobre competencia. El AfCFTA tiene como objetivo “promover y lograr desarrollo socioeconómico sostenible e inclusivo, igualdad de género y la transformación de los estados signatarios”. Además, el acuerdo tiene la intención de “promover el desarrollo industrial a través de la diversificación y el desarrollo de la cadena de valor regional, el desarrollo agrícola y la seguridad alimentaria”.

Según informa la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, en 2017 el comercio intraafricano representó solo un 16% de las exportaciones del continente. El país que más participa en este comercio es Sudáfrica, que importa productos derivados del petróleo y exporta maíz y otros artículos. Le siguen Nigeria y Egipto, que exportan petróleo crudo, gas y prendas de vestir y textiles e importan otros productos.

**A nivel mundial, el comercio africano solo representa el 2,6%, y sus operaciones comerciales se realizan principalmente con Europa. El comercio con India y China también está aumentando.**

El AfCFTA tiene como objetivo lograr la transformación mediante la implementación de iniciativas que ya existen a nivel continental, por ejemplo el Desarrollo Industrial para África, el Programa de Desarrollo de las Infraestructuras





en África, el Plan de Acción para Impulsar el Comercio Intraafricano, y el Programa Integral de Desarrollo de la Agricultura de África. Otros proyectos incluyen el Mercado Único de Transporte Aéreo de África y la libre circulación de personas.

Con el apoyo de la UA y la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África (UNECA), el AfCFTA es impulsado por ministros y jefes de estado y gobiernos. El acuerdo tiene una secretaría cuya sede se va a establecer en Ghana.

**El AfCFTA creará un mercado único de bienes y servicios para una población de 1.200 millones de personas y un producto interno bruto combinado de US\$ 3,4 trillones.** El mercado único permitirá la libre circulación de personas, comerciantes e inversiones, lo que conllevará al establecimiento de una unión aduanera común. Según la UNECA, el AfCFTA se convertirá en el área de libre comercio más grande del mundo desde que se creó la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Una vez que funcione plenamente, el AfCFTA espera aumentar el comercio intra-africano en más de un 50% mediante el desarrollo y fomento de cadenas de valor regionales y continentales. El acuerdo, que es una de las estrategias del Agenda 2063 de la UA para transformación y desarrollo, permitirá lograr algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Los beneficios del acuerdo incluyen un aumento de la fabricación y diversificación en economías emergentes, como Etiopía, Marruecos y Ruanda, que implementan políticas que promueven la fabricación y la industrialización. De esta manera los países pequeños aprovecharán las economías de gran escala y el enorme mercado que ofrece el AfCFTA.

El acuerdo también tiene disposiciones que permitieron que las economías en dificultades de Yibuti, Etiopía, Madagascar, Malawi,

Sudán, Zambia y Zimbabue se beneficien de aranceles rebajados. Según el Índice Global de Competitividad en Manufactura, la mayor parte de la fabricación en el continente se realiza actualmente en Sudáfrica, Egipto y Nigeria.

El AfCFTA tiene como objetivo facilitar y mejorar la coordinación y el comercio entre los bloques económicos regionales. La integración incluirá reunir a las comunidades económicas regionales: la Unión del Magreb Árabe, el Mercado Común de África Oriental y Austral, la Comunidad Económica de Estados de África Occidental, la Comunidad de África Oriental, la Comunidad de Estados Sahel Saharianos y la Comunidad Económica de Estados de África Central, la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo, y la Comunidad de Desarrollo de África Austral. **Entre otras cosas, el AfCFTA quiere poner fin a la competencia entre las comunidades económicas regionales y reemplazarla con la cooperación.**

El AfCFTA complementa otras estrategias de la UA, incluida la Visión Minera Africana (AMV). El AMV identifica **vías de desarrollo sostenible** como una herramienta para promover el comercio y la inversión, al optimizar el uso de la infraestructura, promover valor agregado y mejorar la competitividad de las economías africanas.

Estas vías son áreas geográficas donde los recursos se unen para así lograr el máximo impacto.

**“El Programa de Desarrollo Territorial Africano (African Spatial Development Programme) proporciona un medio para facilitar plataformas integradas de desarrollo económico que se basan en la producción de inversiones “ancla” clave a gran escala (generalmente en procesamiento de minerales) e inversiones relacionadas a la exploración y a las etapas posteriores de la cadena de comercialización. También proporciona una estrategia para catalizar sectores sostenibles (agricultura, turismo y procesamiento de recursos) y, al hacerlo, ofrece una herramienta para introducir un enfoque territorial en la planificación de la infraestructura y del desarrollo económico del África”.**

El AMV también plantea argumentos en favor del reconocimiento de la minería artesanal y de pequeña escala por los gobiernos a través de políticas y reglamentos, además de la formalización. En la mayoría de los países, los mineros artesanales son criminalizados; además se hace poco o ningún esfuerzo por reconocer y formalizar sus operaciones. **También es importante para el AfCFTA considerar cómo los minerales extraídos por mineros artesanales**

**y de pequeña escala pueden llegar a formar parte de la cadena de valor de la minería.**

Los procedimientos operativos del AfCFTA son las normas de origen, el foro de negociación en línea, el monitoreo y eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, un sistema de pago digital y el Observatorio de Comercio Africano, una plataforma para que los responsables de la formulación de políticas y el sector privado determinen políticas y tomen decisiones comerciales en base a evidencias y datos concretos.

## ¿FUNCIONARÁ?

¿El AfCFTA abre un nuevo camino? Al África nunca le faltaron documentos económicos y de política. El panorama de la política comercial y de inversiones del África está plagado de grandes planes fallidos y políticas ambiciosas que no lograron el comercio que tanto hace falta. La Organización para la Unidad Africana, que se convirtió en la Unión Africana en 2002, se formó en 1963 en Addis Abeba, Etiopía, con gran énfasis en la cooperación económica. Se afirmó que África no debería depender de la ayuda del hemisferio norte, sino desarrollarse a través del comercio y la inversión. De ahí los conceptos de estados desarrollistas. A pesar de esto, muy poco cambió en la práctica.

El AfCFTA reconoce los acuerdos comerciales existentes, lo que les permite complementar el AfCFTA en lugar de competir con él. Estos acuerdos incluyen la Ley de Crecimiento y Oportunidades para África, los Acuerdos de Asociación Económica y los acuerdos con la OMC. Sin embargo, las políticas comerciales existentes no ofrecieron el ímpetu necesario para permitir el despegue de la industrialización y el desarrollo económico en el África.

Además, las políticas económicas patrocinadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial no produjeron un crecimiento sostenible, al promover, por el contrario, programas de ajuste estructural que arrojan los peores resultados. La liberalización del comercio hundió la mayoría de las industrias locales, ya que sus productos no pudieron competir con aquellos que se importaban de otros países. La privatización de las entidades públicas hizo encarecer los bienes y servicios públicos para los pobres del continente.

**Queda por ver si el AfCFTA puede transformar las economías del continente para que dejen de depender de las exportaciones de productos básicos.** Según la UNCTAD, esta dependencia hace que las economías africanas sean vulnerables a los precios inestables del mercado internacional. Por ejemplo, los bajos precios internacionales del petróleo afectaron la economía nigeriana en forma negativa, mientras que a consecuencia de los bajos precios al contado del uranio, se suspendieron las actividades de la mina Langer Heinrich en Namibia, y dieron por resultado la pérdida de cientos de puestos de trabajo.

## ¿QUÉ DICEN LOS SINDICATOS?

Rose Omamo, secretaria general del Sindicato Unido de Trabajadores Metalúrgicos de Kenia, organización afiliada a IndustriALL Global Union, comentó:

**“Por fin se ve la solidaridad entre los países africanos que por tanto tiempo se esperó. Ya es hora de que los países africanos tengan acuerdos comerciales estratégicos para juntar los abundantes recursos y mano de obra del continente con el fin de alcanzar un desarrollo industrial fuerte y sostenible. El AfCFTA ofrece grandes expectativas.** Si las condiciones son propicias, entonces creo que se garantizará la transferencia de habilidades, la clasificación del trabajo e indemnización para los trabajadores y trabajadoras africanos. Sin embargo, no estoy segura que existan políticas claras para abordar los problemas laborales.

“Se debe desarrollar una política para orientar la migración laboral. Para dar orientación a la inversión extranjera directa, se debe abordar la cuestión de quién invierte en qué país. El desplazamiento de mano de obra debe incluir protección social transfronteriza. En el caso de lesiones que se produzcan durante el trabajo, se debe establecer la compensación claramente como parte de una política bien estructurada de salud y seguridad en el trabajo”.

En Mauricio, Reeaz Chutto, presidente de la Confederation des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé, también afiliado a IndustriALL, recomendó aplicar un cuidadoso enfoque: “Inevitablemente, con la creación del AfCFTA se dará un nuevo impulso al comercio dentro del continente africano, pero traerá oportunidades y amenazas al mismo tiempo.

“No debemos dejarnos abrumar por la sensación de que al aumentar el comercio, se traerá más prosperidad a la gran mayoría de los africanos

en todos los países que firmaron el acuerdo. Solamente el capital, los bienes y los servicios podrán desplazarse libremente de un país a otro, no los seres humanos.

**“Falta mucho para que alcancemos los ideales del panafricanismo. El AfCFTA no transformará nuestros sueños en realidad. Se teme que muchas grandes economías africanas se beneficien de manera desproporcionada, mientras que otras no podrán salvar sus industrias nacionales del dumping de bienes importados.**

“El AfCFTA no puede existir exclusivamente con el fin de eliminar las barreras comerciales. La razón principal sigue siendo que los países no van a actuar en condiciones de igualdad. Algunas economías más grandes tienen la infraestructura y los recursos para poder producir bienes de buena calidad a un costo de producción más bajo, ya que tienen acceso a las últimas tecnologías digitales. Lamentablemente, otros países no tienen infraestructura adecuada en su territorio para garantizar la conectividad, incluso dentro del país”.

Jane Ragoo, secretaria general de la CTSP, dijo que los acuerdos comerciales deberían responder a las necesidades sociales: “¿Deberíamos cerrar nuestras fronteras, o deberíamos abrirlas de acuerdo con la oferta y la demanda según lo dicten las fuerzas del mercado? **Necesitamos realizar las operaciones comerciales de una manera que ponga en primer lugar a las personas y no la avaricia del sistema capitalista. El comercio no puede ser libre si no se toma en cuenta nuestros contextos sociales, culturales y tradicionales.**

“Necesitamos proteger y valorar nuestros productos tradicionales y artesanales. Las exportaciones de alimentos y productos agrícolas deben hacerse solo después de satisfacer la demanda local y los precios deben ser asequibles para todos.

“Es importante centrarse en la conectividad terrestre entre los países africanos para favorecer un sistema de transporte de seres humanos y bienes más ecológico y a precios asequibles. De esta manera se procurará que los pequeños y medianos productores también se beneficien del AfCFTA. Una mejor conectividad entre los países africanos mejorará la migración regular. Además, es importante que el AfCFTA promueva comercio justo, garantizando sustento equitativo para los pequeños agricultores a través de la distribución de ingresos en la cadena de suministro”.

Los sindicatos afirman que la mayoría de los documentos que se firmaron hasta la fecha (el acuerdo que establece el AfCFTA, la Declaración de Kigali y el protocolo para el establecimiento de la comunidad económica africana en relación con la libre circulación de personas, el derecho de residencia y la libertad de establecimiento) deberían incluir los derechos de los trabajadores/as y el trabajo decente, tales como se establecen en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La mayoría de los países africanos ratificaron estos convenios, incorporándolos en su legislación laboral nacional.

**Aún existe una oportunidad para que se escuche la voz de los sindicatos durante la etapa operativa del AfCFTA, que se lanzó el 7 de julio en la Cumbre de la Unión Africana en Níger, y en las negociaciones sobre futuros protocolos. En la fase operativa, en la que los países desarrollan sus planes de implementación, se pueden incluir temas importantes como el futuro del trabajo e Industria 4.0.**

EL PLAN DE ACCIÓN DE INDUSTRIALL SOBRE COMERCIO



En la reunión del Comité Ejecutivo realizada en la Ciudad de México en diciembre de 2018, IndustriALL adoptó un plan de acción sobre políticas de comercio internacional y fabricación para ayudar a sus afiliados a tener mayor participación en las conversaciones sobre acuerdos y tratados comerciales multilaterales.



4

- 1 La mina Nkana, Kitwe, Zambia. *IndustriALL*
- 2 La fábrica Ayka Addis, Addis Abeba, Etiopía. *IndustriALL*
- 3 La mina Cullinan de diamantes, Sudáfrica. *IndustriALL*
- 4 Oil Libya, Port-Gentil, Gabón. *IndustriALL*

## SINDICATO BUTANÉS SE ESTABLECE CON EL APOYO DE JAPÓN

Con la ayuda y el apoyo solidario de la Asociación de Trabajadores Metalúrgicos, de Maquinaria y Fabricación del Japón (JAM), organización afiliada al JCM, el 1 de septiembre de este año se estableció en Matsuyama, Japón, el Sindicato Internacional del Trabajo de Bután (ILUB).

**Atraídos por inescrupulosos intermediarios laborales en Bután, 700 jóvenes estudiantes butaneses arribaron al Japón con la esperanza de ganar Nu 1,1 millones (US\$ 15.500), trabajando a tiempo parcial cuando se hallaban inscritos como estudiantes en una escuela de idiomas para aprender japonés.**

Japón tiene una política ambiciosa de aumentar a 300.000 el número de estudiantes internacionales para 2020. El llamado programa "Aprender y ganar" es manejado por Bhutan Employment Overseas (BEO), un intermediario autorizado designado por el Ministerio de Trabajo de Bután, en colaboración con agentes japoneses.

Sin embargo, en diciembre de 2018, la Comisión Anticorrupción de Bután instó al gobierno a revocar la licencia de BEO por haber sido acusado de recibir certificados de registro ilegalmente sin el respaldo de importantes documentos. Además, los representantes de BEO en Japón tampoco contaban con autorización del Ministerio de Trabajo de Bután.

Aunque el gobierno de Bután ofreció un préstamo de Nu 700.000 (US\$ 9.800) con interés de 8%, después de pagar 130.000 Nu (EUR 1.889) por el agente y la tasa de matrícula de la escuela de japonés, los estudiantes butaneses quedaron casi sin dinero.

No había mucho trabajo disponible para los estudiantes butaneses debido a su falta de dominio del japonés. Muchos terminaron trabajando de noche en almacenes y fábricas.

A los estudiantes no se les permitía trabajar más de 28 horas por semana, y con salarios bajos de US\$ 9 por hora, muchos se vieron obligados a trabajar en forma ilegal.

**A consecuencia de todo esto, los estudiantes se hallaron sujetos a enorme presión, dando como resultado, en 2018, el suicidio de un joven estudiante.**

"Cuando comenzamos a recibir llamadas de los estudiantes que solicitaban ayuda, nos conmovió su valentía para superar su difícil situación. El 29 de julio, organizamos una reunión con estos estudiantes, a quienes ayudamos a registrar un sindicato con la autorización del gobierno del Japón", dice Katahiro Yasukochi, presidente del JAM.

**Gracias al apoyo del JAM, los estudiantes butaneses decidieron crear un sindicato para proteger sus derechos en un país extranjero.**

"No sabíamos nada acerca de los sindicatos hasta que conocimos al RENGU y JAM, dos de los sindicatos más grandes del Japón. El proceso de registro de un sindicato fue complicado y el JAM nos ayudó con indicaciones detalladas", dice Sharma Robin, vicepresidenta del ILUB.

"Quisiéramos manifestar nuestro más sincero agradecimiento al JAM. Muchos jóvenes butaneses fueron engañados, quedando atrapados en deudas financieras. Como ILUB, trabajaremos duro para proteger los derechos de las personas vulnerables y de los trabajadores y trabajadoras sin calificaciones. Trabajaremos duro para encontrar trabajos estables y decentes para nuestros jóvenes compañeros de modo que puedan comenzar a tener una vida decente y normal", dice Jaganath Koirala, presidente del ILUB.

## perfil

Sindicato: **El Sindicato Internacional del Trabajo de Bután (ILUB)**

País: **Japón**

Texto: **Yap Hwa NG**

Parte del problema es la política adoptada por el gobierno japonés para abordar la escasez de mano de obra: los estudiantes extranjeros terminan con un trabajo precario, sin ganar lo suficiente para mantenerse. Hay muy poco apoyo social para estos estudiantes, ya que ni siquiera tienen el estatus de trabajadores migrantes.

Al explicar los desafíos que se van a enfrentar, Yasukochi señala que el JAM tiene un plan de acción integral para abordar los problemas que enfrentan los estudiantes butaneses.

El JAM colaborará con ILUB, organizando una campaña por el reembolso de las tarifas injustas que han cobrado los intermediarios y las tarifas de matrícula de las escuelas de idioma japonés. El JAM también exigirá que las empresas mejoren las condiciones de trabajo para los estudiantes.

**Además, el JAM ayudará a ILUB a establecer una seccional del sindicato en Bután, y también para obtener permiso para operar un negocio de suministro de mano de obra en Japón. Esta medida eliminará a los intermediarios y evitará la explotación.**

"Los jóvenes butaneses tienen talento extraordinario, son idealistas y con mucha motivación, al igual que al comienzo del movimiento sindical en el Japón... Este es el primer sindicato creado por butaneses. Debemos procurar cuidarlo y ayudarlo a crecer; haremos todo lo posible para hacer realidad sus sueños", dice Yasukochi.

Sindicalistas japoneses y butaneses. *JAM*

# entrevista

Sindicato:  
**El Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU).**

País:  
**Sudáfrica**

Texto:  
**Elijah Chiwota**

1

# BEAUTY ZIBULA

## De la fábrica al parlamento

Después de pasar 41 años como maquinista de muestras, en las elecciones nacionales del país realizadas en mayo de 2019, Beauty Zibula fue elegida como miembro del Parlamento para la provincia de KwaZulu Natal en Sudáfrica. Con esta elección terminó su carrera de cuatro décadas como delegada sindical, habiendo tenido responsabilidades en varios cargos de dirigencia en su sindicato, el Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU).

En el momento de las elecciones, era la segunda vicepresidenta del SACTWU, que cuenta con más de 108.000 miembros en los sectores textil, de prendas de vestir y de cuero. Zibula era adolescente cuando consiguió su primer trabajo en una fábrica de la confección en Durban, Sudáfrica, en 1978.

 [www.sactwu.org.za](http://www.sactwu.org.za)

1 *IndustriALL*

2 Beauty Zibula manifiesta su apoyo a la campaña de IndustriALL. *IndustriALL*

### ¿Cómo fue su experiencia como sindicalista bajo el régimen del apartheid en Sudáfrica?

“Obtuve mi primer trabajo en IM Lockhat en tiempos del apogeo de la lucha contra el apartheid. Fue un período difícil para los ciudadanos, trabajadores y trabajadoras, y sindicatos sudafricanos. Como activistas por la democracia, siempre estábamos bajo la vigilancia de la rama especial de la policía, tristemente célebre, del régimen represivo del apartheid. Fui arrestada y detenida muchas veces porque no solo era sindicalista sino que también hacía campaña por el Congreso Nacional Africano (ANC), que en ese momento era una organización prohibida. Algunos fueron encarcelados y otros fueron asesinados. Nelson Mandela y nuestros dirigentes de KwaZulu Natal, Dullah Omar y Harry Gwala, fueron encarcelados en la isla Robben.

“Fue en estas condiciones difíciles que comencé a organizar a los trabajadores y trabajadoras, que eran reacios a unirse a un sindicato. Además, los empleadores trataban de impedir que la fuerza de trabajo se afiliara al sindicato. Los salarios se segregaban según la raza de la persona, y los trabajadores y trabajadoras africanos negros tenían los sueldos más bajos en comparación con los trabajadores y trabajadoras blancos, indios y de color<sup>1</sup>. Los empleadores siempre desconfiaban mucho de los sindicalistas. Pero mi dirigente sindical me explicó que mi tarea importante era unificar a la fuerza de trabajo en la fábrica; y logré sindicalizar a muchos trabajadores y trabajadoras indios y africanos”.

### Describe sus 20 años de experiencia en Prestige Apparel. ¿Según su parecer, cuáles fueron los principales desafíos después del avance democrático en 1994?

“Se levantó la prohibición contra el ANC y otros movimientos de liberación. Mandela y otros dirigentes del ANC habían sido liberados de la isla Robben en la década de 1990, y la libertad se sentía venir en todas partes. Se dio el avance democrático en 1994 y el ANC

1. Terminología sudafricana que se usa para referirse a personas mestizas.

ganó las primeras elecciones democráticas. Yo estaba contentísima. Por fin había libertad después de muchos años de lucha. Luego, la nueva Constitución garantizó los derechos de la fuerza de trabajo; los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo el derecho de huelga, llegaron a ser derechos constitucionales.

“Me trasladé a Prestige Apparel, aunque siempre empleada como maquinista de muestras, pero esta compañía era diferente. Las máquinas eran nuevas y mejores. La compañía realmente intentó actualizar sus sistemas para usar nuevas tecnologías, a diferencia de las máquinas antiguas a las que estábamos acostumbrados en IM Lockhat.

“Como sindicatos, comenzamos a hacer campaña por la Ley de Relaciones Laborales, y cuando se aprobó constituyó un triunfo para los trabajadores y trabajadoras. Los beneficios de esta ley todavía se sienten hoy. Otorga derechos de organización a los sindicatos, promueve la negociación colectiva y prevé la resolución de conflictos laborales a través de conciliación, mediación y arbitraje y tribunales laborales. Esta ley también establece un procedimiento simplificado para el registro de los sindicatos.

“Se logró otra victoria en cuanto a la licencia de maternidad, como se establece en la Ley de Condiciones Básicas de Empleo. Luchamos fuertemente como sindicatos para que esto se hiciera realidad, y constituyó un estupendo triunfo para las mujeres cuando obtuvimos beneficios de licencia por maternidad”.

### ¿Puede explicar cómo ascendió en las bases sindicales de ser delegada de fábrica hasta convertirse en segunda vicepresidenta?

“La labor de delegado sindical es un trabajo duro que requiere dedicación. Como dirigente sindical, se aprende mucho en el camino, durante las reuniones, representando a los trabajadores y trabajadoras cuando hay quejas contra los empleadores y cuando se participa en los comités de negociación colectiva para negociar convenios colectivos. Cuando tienes éxito en tu trabajo sindical, pocas veces se hace a solas, sino trabajando en forma colectiva con otros. En SACTWU trabajamos como colectivo y participamos en las actividades de nuestra federación, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU).

“Aprendí mucho como presidenta regional de COSATU porque trabajé con sindicatos que organizan a la fuerza de trabajo en otros sectores, lo que me dio la oportunidad de aprender y comprender lo que estaban haciendo esos sindicatos.

“También tuve la gran experiencia de participar en el Consejo Nacional de Negociación para la industria de la confección. Este Consejo es un importante organismo para el sector de la confección en Sudáfrica, que nos ha permitido negociar mejores salarios y condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras”.



2

### ¿Qué diría Ud. sobre la violencia de género y el feminicidio en Sudáfrica?

“Son espantosos los niveles de violencia de género y feminicidio en Sudáfrica. Las mujeres trabajadoras son violadas y asesinadas en sus hogares, en los lugares de trabajo y en las minas. En los lugares de trabajo, las mujeres son violadas y asesinadas por sus colegas varones. Las mujeres también son asesinadas por sus parejas o ex novios. Los niños y niñas son violados y asesinados. Esto es inaceptable y no se debe permitir que continúe. Por lo tanto, como parlamentarios estamos apoyando el plan de cinco puntos del Presidente Cyril Ramaphosa contra la violencia de género y el feminicidio. Este plan incluye la prevención, el fortalecimiento del sistema de justicia penal, la mejora del marco legal y político, asegurar cuidado, apoyo y saneamiento adecuados para las víctimas de la violencia, y empoderar económicamente a las mujeres.

“Como parlamentaria, llevo esta campaña a mi distrito electoral y visito a las comunidades para sensibilizarlas y para comprender por qué sucede esto y cómo podemos acabar con estos problemas. Estamos realizando esta campaña junto con varios departamentos gubernamentales.

“He participado en debates que se han llevado a cabo en los comités de COSATU para tratar los problemas de violencia de género, acoso sexual y feminicidio.

“Como SACTWU, hemos estado involucrados en esta campaña desde hace tiempo, y a través de IndustriALL Global Union hemos estado haciendo campaña en favor del Compromiso de IndustriALL. También hemos participado en las recientes marchas en Ciudad del Cabo contra la violencia de género y el feminicidio”.

### ¿Cómo ha podido aprovechar su experiencia sindical para su labor en la Asamblea Nacional?

“No he emprendido este viaje a solas, también he caminado con otros. Y me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecer a IndustriALL y a todos los compañeros y compañeras con quienes trabajé en el comité regional de mujeres. Echaré de menos al sindicato, pero siempre apreciaré la valiosa experiencia que obtuve.

“Después de mis estudios en el Colegio de Trabajadores de Durban y mi experiencia en el sindicato, he aprendido a apreciar a los sindicatos como organizaciones donde se aprende”.

### Para crear una Sudáfrica mejor, necesitamos sindicatos fuertes, y estos sindicatos deben participar en las luchas sociales.

“Nuevamente, según mi experiencia, puedo concluir que los sindicatos sacaron gran provecho de la lucha durante el apartheid cuando obtuvieron sus habilidades de movilización, y también en la época post-apartheid cuando lucharon por los derechos y beneficios de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo salarios mínimos y dignos.

“Como parte de la clase trabajadora, el sindicato tiene poder por el número de personas que representa, por su papel social y por sus luchas por la justicia social. Ejemplo de esto son sus campañas para terminar con la triple crisis de pobreza, desigualdad y desempleo. Por lo tanto, el sindicato debería continuar luchando contra la explotación y la opresión de los trabajadores y trabajadoras y por la justicia social. El sindicato también debe seguir desarrollando la solidaridad nacional y mundial. En su lucha por los trabajadores y trabajadoras, el sindicato debe seguir ofreciéndoles el derecho de retirar su fuerza laboral frente al capital.

“Los sindicatos deben continuar luchando por la sociedad que queremos, basada en la libertad y la igualdad en las comunidades donde vivimos y en nuestros lugares de trabajo.

“En esto se basará mi trabajo como parlamentaria. Los valores por los que luchamos en el sindicato también son valores por los que deberíamos luchar en el parlamento, ya que servimos a la misma sociedad pero realizando papeles diferentes. Es como usar un sombrero de dirigencia diferente.

“Como sindicatos y como políticos con antecedentes sindicales, todos queremos un mundo mejor y participar en la transformación de las sociedades. Estamos comprometidos a poner fin a la triple crisis de pobreza, desempleo y desigualdad”.

# ¿PARA QUÉ

# LUCHAMOS?

**Hay cientos de millones de trabajadores y trabajadoras sindicalizados en todo el mundo. ¿Compartimos una perspectiva en común?**

## artículo de fondo

Texto:  
Walton Pantland

1

**En agosto de 2019, los trabajadores/as de Harland and Wolff en Belfast, Irlanda del Norte, ocuparon el astillero donde se había construido el Titanic. El propietario se hallaba en quiebra. El astillero enfrentaba la amenaza de cierre. El gobierno del Reino Unido se negó a intervenir para salvar la fuente de trabajo.**

**Los trabajadores y trabajadoras tomaron el lugar de trabajo para exigir que se salvara el astillero, y que se utilizara para construir plataformas para parques eólicos marítimos e instalaciones de energía mareomotriz. Defendieron sus puestos de trabajo y su patrimonio industrial, pero también miraron hacia el futuro. Lo que faltaba era un plan integral de Transición Justa, un “New Deal” ecológico, para salvar su astillero y crear empleos verdes.**

**Después de la toma de nueve semanas, el astillero se salvó cuando, en octubre, se informó que se había encontrado un comprador interesado en el astillero.**

Hay 170 millones de miembros de sindicatos afiliados a la CSI a nivel mundial. También hay otras internacionales, como la FSM, y sindicatos más pequeños que no están afiliados a ninguna federación. En total, cientos de millones de trabajadores/as en todo el mundo pertenecen a sindicatos o a organizaciones de algún tipo en el lugar de trabajo. **Esto hace que el movimiento sindical sea el mayor movimiento del mundo con membresía democrática.** Estos sindicatos defienden los derechos laborales, negocian salarios y condiciones de trabajo, y desarrollan las relaciones con partidos políticos, gobiernos y empresas.

**¿Hay algún nexo común que nos una a todos?**

## Igual, pero diferente

Países distintos tienen diferentes sistemas de relaciones laborales. Europa continental favorece el diálogo social, con comités de empresa y escaños de trabajadores/as en los directorios de las empresas. En este modelo de equilibrio de poder, las condiciones de los trabajadores y trabajadoras están vinculadas al éxito de la empresa, al sector en su conjunto, a la economía nacional y a un entorno comercial mundial saludable.

El modelo anglosajón tiende a ser más de oposición por parte de ambos lados, lo cual a veces termina en una situación donde no gana nadie: se considera que lo que es bueno para la fuerza de trabajo es malo para la empresa, y viceversa, y en los medios de comunicación se presenta a los sindicatos como saboteadores socavando el bien público y conspirando para proteger puestos privilegiados.

En lo político, los sindicatos occidentales suelen apoyar la socialdemocracia y están estrechamente alineados con los partidos políticos de centro izquierda que promueven el diálogo social.

Para los sindicatos en el hemisferio sur, el anti-imperialismo es a menudo una característica de la política sindical, con llamados a apoyar el capital local contra los explotadores extranjeros. Algunos sindicatos en Turquía y muchos otros países son explícitamente nacionalistas. En la India, África y América Latina, los sindicatos a veces usan el lenguaje del marxismo-leninismo en su crítica del capital.

En el Medio Oriente y África del Norte, sindicatos como nuestro afiliado argelino SNATEGS están involucrados en una lucha primaria por los derechos democráticos fundamentales, como la libertad de reunión.

**Y, por supuesto, la mayor fuerza laboral del mundo, en la China, no tiene sindicatos libres.**

Más allá de estas diferencias de vocabulario y estilo político, a nivel mundial ¿luchan los sindicatos por los mismos objetivos?

La primera huelga registrada en la historia humana fue la realizada por artesanos durante

la construcción de un complejo mortuario para Ramsés III en Deir el Medina en 1128 a. C. **Desde ese entonces, los trabajadores y trabajadoras han tomado medidas colectivas en muchas ocasiones, generalmente en torno a los mismos temas: salarios dignos, la jornada de trabajo, salud y seguridad, dignidad, y seguridad de empleo.**



2

Desde los albañiles en el antiguo Egipto hasta los trabajadores y trabajadoras basados en plataformas digitales en las vibrantes mega ciudades de hoy, la lucha es esencialmente la misma: por lo suficiente para vivir, por tiempo libre, por ingresos confiables y fin del trabajo precario. Pero vivimos en tiempos interesantes: dado el conjunto específico de crisis que enfrenta el mundo de hoy, ¿cómo expresar esas reivindicaciones y hacer que sean parte de un camino hacia un futuro mejor?

## Guerra psicológica

Al leer cualquier periódico o fuente de los medios sociales, es probable que se sienta desesperación. El mundo está caminando dormido hacia una crisis multifacética. **Para la fuerza de trabajo, existe una crisis global de empleo, con un 60% de los trabajadores y trabajadoras en la economía informal.** Es probable que aumente este porcentaje a medida que se extienda la

automatización. **Hay una crisis salarial en casi todos los sectores,** con la mayoría de las familias trabajadoras viviendo al borde de la desgracia, donde un solo accidente produce el desastre. Tenemos una economía estancada, amenazas de guerra entre EE. UU. e Irán, y una guerra comercial entre EE. UU. y China. Un Brexit sin acuerdo, donde Gran Bretaña abandona la UE sin llegar a un acuerdo, podría resultar en la pérdida de 700.000 puestos de trabajo en Europa.

Además, tenemos la **crisis climática: se necesita tomar medidas urgentemente, ahora mismo,** hoy, para evitar una catástrofe, sin embargo el Amazonas está ardiendo y el líder del país más poderoso del mundo niega que exista el cambio climático.

Existe una crisis de multilateralismo, donde los líderes mundiales no tienen ningún interés en buscar soluciones colectivas. Los programas de ajuste estructural del FMI han roto el contrato social, y la desindustrialización y la austeridad están deshaciendo los logros de la socialdemocracia.

Las vidas de las personas son destruidas y las perspectivas son sombrías.

Sin embargo, la desesperación es un arma de la derecha. Las personas que han perdido la esperanza, o que están indignadas, son fáciles de reclutar para una política reaccionaria ilógica. La tarea de los sindicatos es proporcionar esperanza, una perspectiva positiva y un plan para un futuro mejor.

La constante repetición de la desesperación es una forma de guerra psicológica: hay intereses creados que quieren que creamos que la resistencia es inútil, que somos impotentes, que no hay ninguna posibilidad de cambiar las cosas. En los medios de comunicación, o no se mencionan, o se burla de las soluciones factibles, como la Transición Justa, salarios dignos o un New Deal verde, mientras que las tonterías de la derecha, como la austeridad, se presentan como verdades absolutas.

“Esta es una época de ira, y se nota fomento en el mundo. Pero somos disciplinados. No nos dejamos distraer con cada crisis que se produce”, dice Sharan Burrow, secretaria general de la CSI.

“Soy optimista en lo que se refiere al movimiento sindical, que siempre ha estado en la primera línea, y ahora puede asumir el liderazgo”.

**La tarea de los sindicatos es proporcionar esperanza, una perspectiva positiva y un plan para un futuro mejor.**

## Más allá de las luchas defensivas

Los sindicatos frecuentemente se han caracterizado por un “ludismo racional”, la creencia justificada de que los nuevos avances tecnológicos ponen en peligro los puestos de trabajo y las relaciones de producción. Esta política de oposición a la innovación tecnológica no ha tenido éxito: desde los luditas originales del siglo XIX que destruyeron las máquinas textiles hasta la actualidad, no hemos logrado detener la dinámica del progreso económico.

Nuestra esperanza radica en dar forma al futuro, no aferrarnos al pasado. La automatización significa que los trabajos rutinarios serán los primeros en ser reemplazados por robots. La fuerza de trabajo del futuro será altamente capacitada, trabajando junto a robots sofisticados. Es probable que el trabajo se torne más especializado y artesanal. **Hace falta contar con sindicatos que abarquen a estos especialistas, así como a trabajadores y trabajadoras precarios basados en plataformas digitales, muchos de los cuales van y vienen entre múltiples aplicaciones y cuya definición legal es de contratistas independientes.**

## Caos bajo el cielo; todo está bien

Se ha producido una crisis mundial de la democracia, dándose marcha atrás en todo el mundo en cuanto a los valores democráticos. El éxito del modelo chino implica el fin del vínculo entre capitalismo y democracia. Sin embargo, la democracia, en el mejor de los casos, solo ha llegado a la mitad del camino: cada cuatro o cinco años, logramos votar sobre quién ha de administrar el sistema económico, pero tenemos muy poca influencia en cuanto a lo que constituye el sistema. La democracia desaparece en el lugar de trabajo, y las necesidades del capital definen las prioridades políticas.

Es por eso que la gente ha perdido la fe en la democracia parlamentaria: no está mejorando sus vidas.

Un viejo proverbio chino dice “Caos bajo el cielo; todo está bien”. Significa que el mejor momento para lograr importantes cambios sociales y políticos es cuando hay desorden y conmoción. El orden económico y político liberal se está desmoronando, y la derecha lo está aprovechando, en lo que Naomi Klein llama “capitalismo de desastre”, utilizando el caos para impulsar cambios políticos, como la privatización, que se rechazarían en tiempos de mayor estabilidad.

En lugar de reestablecer el orden liberal, también podemos usar la fragilidad del sistema para promover el cambio y para llevar democracia a la vida económica. Hay una brecha en el mercado político de ideas sobre justicia, igualdad, dignidad y redistribución. El mundo está en condiciones para oír ideas audaces para abordar la desigualdad, la pobreza y el cambio climático.



3

La crisis financiera quebró el orden económico global. Los partidos de centroderecha, que son los principales defensores del modelo de libre comercio de estados pequeños, recurrieron a las guerras culturales y al populismo para desviar la indignación popular sobre las políticas económicas fallidas.

Usaron de modo muy eficaz el nacionalismo de derecha, el racismo, la homofobia, la misoginia, negación de la crisis climática, y una serie de otros fanatismos: la gente de clase trabajadora, que ha visto colapsar su nivel de vida en la última década, a veces ha captado irracionalmente los objetivos que le ofrecen.

**Una de las virtudes más importantes del sindicalismo es que desarrolla políticas progresistas por razones prácticas, más que ideológicas. En lugar de tratar de convencer a los trabajadores/as de que el racismo y la homofobia son moralmente incorrectos, demostramos cómo los empleadores nos dividen, haciendo que los trabajadores/as se enfrenten unos a otros.**

No es necesario tener simpatía por los trabajadores/as de otros países y de diferentes religiones y culturas para reconocer que es de nuestro interés trabajar en forma conjunta. **Y cuando comenzamos a trabajar juntos, creamos confianza. La solidaridad reduce la intolerancia.**

Esto deja de lado la guerra cultural que está utilizando la derecha.

La derecha ha llegado al final del camino y no tiene adónde ir: los derechistas han tenido que volverse cada vez más extremistas y radicales para desviar la indignación popular, lo que lleva a crisis políticas existenciales en los Estados Unidos, el Reino Unido y otros países. Estas crisis ponen en peligro la democracia, y también la economía global y la riqueza que han tratado de proteger.

Ahora nos toca a nosotros tomar la delantera. Tenemos las ideas para abordar las crisis, y

debemos proclamarlas con valentía. **La mejor manera de lograr la democracia económica e industrial es dar poder real a los sindicatos.** Si los sindicatos pudieran cambiar la vida de las personas de forma fundamental y material, más personas se afiliarían y cumplirían un rol activo.

Tenemos que ser audaces. La crisis política y climática que enfrentamos es demasiado grande para un cambio tímido e incremental. Nuestro papel no es promover una visión singular para el futuro, intentando unir a las personas en torno a esas ideas, sino desarrollar un proceso que permita a las personas participar en la imaginación, el diseño y el desarrollo de un mejor futuro juntos.

**El movimiento sindical no es el lugar para una guerra civil ideológica entre perspectivas rivales del futuro. Nuestra función principal es unir a los trabajadores y trabajadoras.** Sin embargo, al llevar estos debates al movimiento sindical les permite a nuestros miembros participar en la búsqueda de soluciones.

**También podemos usar la fragilidad del sistema para promover el cambio y para llevar democracia a la vida económica.**

## Desarrollo de una nueva perspectiva

En Occidente, se está conformando consenso político en torno a la social democracia, propuesta por Bernie Sanders en los Estados Unidos y Jeremy Corbyn en Reino Unido. Sus seguidores

abogan por la propiedad pública de los recursos esenciales, inversión estatal en el desarrollo económico, y libre acceso a la atención médica, la educación, etc., financiados a través de un impuesto a los ricos.

Este es un híbrido capitalista-socialista que trata el capitalismo igual como la energía nuclear: dinámico, pero peligroso, con importantes controles de seguridad necesarios para evitar que estalle la economía global y destruya el planeta.

Ya sea que estemos de acuerdo con esta visión o no, es de gran utilidad, ya que proporciona una alternativa a la narrativa neoliberal que ha dominado desde 1994. El capitalismo democrático ha fracasado. La visión socialista democrática aún está en desarrollo. Los sindicatos deben dar forma al debate. Muchos de ellos ya han comenzado este proceso, como nuestro afiliado australiano CFMEU con su informe "Adiós neoliberalismo".

Hay muchas ideas radicales sobre el futuro que merecen estudiarse con atención. Debido a las limitaciones de espacio en este artículo, no se puede hacer más que un muestreo rápido de esas ideas: una que no se conforma muy bien con el movimiento sindical, y dos que sí lo hacen.

## Renta Básica

El concepto de ingresos mínimos es una interpretación de la economía keynesiana que ha recibido mucha atención en los últimos años, y los experimentos a nivel de ciudades han generado mucha atención en los medios de comunicación. Su objetivo es estimular la economía y hacer frente a la pérdida de empleos, dándoles a todos una cantidad garantizada de dinero, suficiente para vivir, sin necesidad de trabajar.

Los sindicatos desconfían de esta idea, porque rompe la relación trabajo-salario, negando el trabajo como fuente de poder de los trabajadores/as. Se corre el riesgo de dejar a una gran parte de la población sin poder político, destinatarios de fondos de los que dependen, pero sin influencia en la producción.

Otra objeción es que equivale a un enorme subsidio público para el sector privado: en lugar de dar a las personas dinero gratis para comprar cosas a precios de mercado, ¿por qué no usar esos fondos para hacer que cosas como la educación, la salud y el transporte público sean gratis?

## Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un intento multilateral de crear un mundo mejor para 2030. El objetivo del plan es acabar con la pobreza y reducir la desigualdad, promover la igualdad de género, abordar el cambio climático y más. Todos los estados miembros de la ONU se han adherido a los objetivos, pero a menos que los países tomen medidas concretas al respecto, no vamos a alcanzar las metas propuestas. Los objetivos coinciden con muchas ideas sindicales, como la Transición Justa. Todos debemos presionar a nuestros gobiernos nacionales para que tomen medidas para cumplir con los objetivos establecidos.

## New Deal verde

El New Deal verde se basa en el New Deal que sacó a los Estados Unidos de la Gran Depresión por vía de una masiva inversión pública. Esta política se copió en otros países, y la gente de hoy se beneficia de represas y esquemas hidroeléctricos, carreteras e infraestructura construidas en ese período.



Un New Deal verde tiene como objetivo gastar trillones de dólares para abordar el cambio climático, creando cientos de miles de puestos de trabajo en energía renovable, transporte público, limpieza ambiental, retorno a la vida silvestre original, y más.

Esto parece políticamente imposible, pero se logró hacerlo anteriormente: con el New Deal original y con el Plan Marshall, reconstruyendo Europa después de la Segunda Guerra Mundial y facilitando la edad de oro de la socialdemocracia. Y mucho más recientemente, la crisis financiera. Es una cuestión de voluntad política: si podemos rescatar a los bancos, podemos rescatar al planeta.

**Tenemos que unirnos, en solidaridad, en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Nos hace falta un debate abierto y respetuoso sobre el futuro.**

En la conferencia del Partido Laborista del Reino Unido en septiembre de 2019, el partido adoptó una ambiciosa política de un New Deal verde, con el apoyo de siete sindicatos, incluida la afiliada de IndustriALL, Unite. Esta política exige cero emisiones de carbono para 2030, una inversión

masiva en energía renovable, una Transición Justa a empleos verdes sindicalizados, propiedad pública de los recursos y mejor transporte público.

### Aplicar soluciones sindicales a escala global

Estas ideas funcionan bien, y los sindicatos tienen antecedentes de haberlos aplicado exitosamente a nivel local. En **Alemania**, en una ronda de negociación colectiva a principios de 2018, IG Metall tuvo éxito al plantear que los trabajadores/as deberían beneficiarse de las mejoras de productividad que ofrece la nueva tecnología, y logró un convenio que les otorga a los trabajadores/as el derecho de reducir sus horas de trabajo a 28 por semana durante hasta dos años.

Y en **España**, en 2018, los sindicatos que representan a los mineros del carbón lograron un histórico acuerdo de Transición Justa, que otorga inversiones a gran escala en las comunidades mineras, con capacitación en nuevas habilidades, el desarrollo de nuevas industrias y otras cosas más.

Necesitamos más triunfos como éste, y los necesitamos a gran escala.

### Necesitamos defender la democracia, en nuestros sindicatos y en la sociedad, creando un nuevo contrato social global.

Necesitamos el multilateralismo global, como el que se promueve en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Necesitamos enfoques dirigidos por el estado, como el New Deal verde, con un impulso hacia la propiedad pública y la inversión en

industrias sostenibles. Pero no todos los cambios pueden venir desde arriba: también necesitamos iniciativas de base, como sindicatos que puedan negociar convenios colectivos que aborden estas preocupaciones.

Las necesidades de los trabajadores/as varían según los diferentes momentos y lugares, a medida que cambia el equilibrio de poder entre el estado, las empresas y otros actores. Los sindicatos necesitan libertad para responder a las condiciones locales. La solución no es desarrollar una visión única, sino tener un proceso inclusivo, a través del desarrollo práctico que ofrezca una mejor perspectiva.

### Tenemos que unirnos, en solidaridad, en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Nos hace falta un debate abierto y respetuoso sobre el futuro.

Con la esperanza en nuestros corazones, y la solidaridad y el respeto mutuo como nuestros guías, los sindicatos de hoy pueden funcionar con éxito en el interesante tiempo en que vivimos, abriendo puertas para la participación masiva en el desarrollo de un mundo mejor:

### Un futuro que funcione para todos.

- 1 Harry McFarland en Harland & Wolff, Belfast. *Bobbie Hanvey*
- 2, 3, 5 Una manifestación en Detroit, Estados Unidos, a favor de un New Deal Verde, Julio 2019. *Becker1999, Flickr.com*
- 4 "¡El tiempo es vida!" Afiliados de IG Metall se manifiestan por un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida. *Bodo Marks / IG Metall*





## LA LUCHA CONTINÚA: SINDICATO DE TRABAJADORAS A DOMICILIO EN PAKISTÁN

Debido a que su trabajo no es visible y carece de reglamentación, los trabajadores y trabajadoras a domicilio en Pakistán están en gran medida desprotegidos. La Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF), que se afilió a IndustriALL en 2019, ha desempeñado un papel fundamental en la organización de este grupo disperso y aislado, manifestando sus derechos y obteniendo importantes triunfos para sus miembros.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a domicilio en Pakistán son muy malas e incluyen trabajos repetitivos y peligrosos. Las jornadas de trabajo suelen ser largas, a veces hasta 16 horas al día, y los salarios son bajos. Situados en el nivel inferior de la cadena de producción, estos trabajadores/as no tienen acceso al mercado y carecen de conocimientos al respecto.

Inicialmente, en la provincia de Sindh se establecieron siete cooperativas para trabajadoras de la confección y brazaletes. Estas cooperativas ofrecieron una plataforma para que las trabajadoras intercambiaran información sobre sus problemas, desarrollando solidaridad y tomando medidas para abordar los obstáculos que enfrentaban.

**Una cuestión clave que surgió fue la exigencia de que el gobierno reconociera formalmente el trabajo a domicilio, estableciendo salarios mínimos legales y ampliando la cobertura de la legislación sobre seguridad social para beneficiar a trabajadores/as a domicilio.** Estas trabajadoras también querían que sus preocupaciones fueran tratadas como problemas laborales, en lugar de ser consideradas como cuestiones de género.

Las trabajadoras a domicilio decidieron formar un sindicato para lograr mayor fuerza colectiva y negociar con los contratistas e inversores para conseguir mejores salarios y un mejor ambiente de trabajo, y, además, para dialogar con el gobierno con el fin de lograr sus reivindicaciones. Las trabajadoras a domicilio también decidieron desempeñar un papel activo para hacer que el gobierno de Pakistán ratificara el convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio.

Los activistas contactaron a trabajadoras a domicilio en todo el país, reuniéndose con ellas para conversar y comprender los problemas que enfrentaban. Organizaron círculos de estudio para crear conciencia sobre sus derechos y establecieron grupos de trabajadoras a domicilio en diferentes ciudades de las provincias de Sindh, Punjab y Baluchistán.

Durante este proceso, las trabajadoras a domicilio se comunicaron con funcionarios del departamento de trabajo, con el instituto de seguridad social y con la Junta de Bienestar Laboral, planteando sus preocupaciones en una serie de reuniones.

“Estos eventos pusieron de manifiesto la necesidad de contar con una organización eficaz para plantear las preocupaciones de las trabajadoras”, dice Zehra Khan, Secretaria General de la HBWWF.

Se estableció la afiliación de los miembros en base a su participación en el trabajo a domicilio, a destajo y por cuenta propia. Cualquiera persona puede afiliarse al sindicato, independientemente de su religión, color o casta.

Después de una serie de reuniones de orientación, se formó un grupo central de diez trabajadoras. El equipo legal de la Federación Nacional de Sindicatos (NTUF), organización afiliada a IndustriALL, les proporcionó capacitación sobre la legislación laboral y prácticas sindicales.

En 2009, se registró el primer sindicato de trabajadoras a domicilio, compuesto por trabajadoras de bordado en Quetta. Luego se registró en Hyderabad otro sindicato de mujeres fabricantes de brazaletes. La HBWWF se registró el mismo año con aproximadamente 1.000 miembros afiliados. La HBWWF cuenta actualmente con 4.500 miembros en Sindh, Baluchistán y Punjab.

La Federación puede negociar legalmente en nombre de estas trabajadoras. Junto con las autoridades pertinentes, la HBWWF está trabajando con el fin de incorporar a las trabajadoras en la cobertura de los programas gubernamentales de seguridad social.

## perfil

Sindicato: La Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF)

País: Pakistán

Texto: G Manicandan

**Las cooperativas de trabajadoras a domicilio se han convertido en núcleos de actividades, además de ser lugares donde las trabajadoras de diferentes partes de la ciudad pueden reunirse con representantes sindicales.**

En algunas zonas, las trabajadoras reciben mayores ingresos gracias a la negociación de los representantes sindicales.

**Muchas mujeres han realizado cursos de capacitación y desarrollo de conocimientos, lo que les permite dar a conocer sus problemas y negociar salarios con los inversores y contratistas.**

“Este año, la provincia de Sindh anunció salarios mínimos para trabajadoras y trabajadores de brazaletes de cristal, reconociéndolos formalmente, por primera vez, como trabajadoras y trabajadores a domicilio. El salario mínimo es un aumento significativo en comparación con los salarios existentes. Sin embargo, no basta con solo el anuncio. Estamos trabajando para concientizar a la fuerza de trabajo, tomando medidas para implementarlo”, dice Zehra Khan.

Un logro clave de la HBWWF y sus miembros es el cabildeo exitoso que se llevó a cabo para lograr la ley sobre trabajo a domicilio, aprobada en mayo de 2018, que reconoce formalmente a los trabajadores/as a domicilio en Sindh. La HBWWF también trabaja para hacer lo mismo en otras provincias.

“En estos momentos, la HBWWF está presionando al gobierno y a los legisladores a nivel federal y provincial para que se otorgue protección social a las trabajadoras a domicilio, así como la ratificación del convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, C 177”, dice Zehra Khan.

Trabajadoras a domicilio conversan sobre los derechos laborales. HBWWF

## informe

Texto:  
Georg Leutert

1

## “NO ES UNA TRANSFORMACIÓN, ES UNA MASACRE” LO QUE HACEMOS HOY DETERMINA EL FUTURO DEL TRABAJO

Este dramático titular cita a un sindicalista francés que intentaba definir el proceso actual de profunda reestructuración del sector automotriz. Otros comparan la coyuntura actual con la situación que se dio a principios del siglo pasado cuando las carretas tiradas por caballos fueron reemplazadas por automóviles. Independientemente de cómo caracterizamos el momento del cambio, como un acto inhumano o simplemente como otra evolución tecnológica, es muy poco probable que podamos detenerlo. En cambio, debemos centrar nuestros recursos en gestionar el cambio y asegurarnos de que se desarrolle de acuerdo con nuestras reglas: basado en un enfoque centrado en el ser humano y en un espíritu de solidaridad - es decir, colectivamente.

Cuando los sindicatos exigen que las políticas se centren en el ser humano, es para evitar dicha masacre. **En la práctica, esto significa que el primer paso, dado junto con empleadores, políticos, científicos y otros, debe ser analizar el impacto humano de cualquier cambio originado en la digitalización.**

Como sindicalistas, tenemos la responsabilidad de velar por nuestros miembros actuales y por las generaciones futuras, y, en particular, por los no sindicalizados. Además de nuestro objetivo principal de procurar que los empleados de hoy sean los empleados de mañana, también, como sindicalistas, debemos ser relevantes para las nuevas generaciones y para aquellos que no puedan o no quieran afiliarse a un sindicato.

Tiene que permanecer intacto nuestro propósito de conservar la fuerza de nuestros sindicatos para movilizar a las masas.

Dos grandes convicciones nos guían:

- ▶ **Que las mejores soluciones surgen de la negociación colectiva y el diálogo social**
- ▶ **Que el aprendizaje a lo largo de toda la vida debe hacerse realidad para todos los empleados, sin importar dónde trabajan o qué puesto ocupan**

Ambos aspectos son fundamentales para los acuerdos globales que firmaron recientemente IndustriALL Global Union y la empresa francesa fabricante de automóviles Renault, titulados “Construir juntos el mundo laboral”.

Sobre el tema de la re-capacitación y mejoramiento de habilidades, los dos acuerdos otorgan el derecho de todos los empleados/as de tener una entrevista anual con su supervisor para identificar déficits de habilidades y desarrollar planes de capacitación adecuados.

**Como sindicatos, debemos prestar especial atención a aquellos que tengan dificultades para adaptarse a los cambios que conlleva la digitalización, cuya capacidad para aprender y mejorar sus habilidades esté menos desarrollada. Estos colegas no pueden simplemente quedarse atrás, aunque si se les pagara una compensación decente; ninguna sociedad puede permitirse tener más ciudadanos que no estén completamente integrados.**

También se debe prestar especial atención a los gerentes y supervisores. En muchos casos, tienen las habilidades técnicas necesarias para gestionar la transformación, aunque a veces tienen insuficiente preparación para hacer frente al cambio desde una perspectiva de recursos humanos. Reviste importancia clave asegurar que el personal en los puestos de liderazgo esté adecuadamente capacitado: de otra manera todo el proceso puede fallar.

## ¿Se acabó la diferenciación entre obreros y personal administrativo?

Al analizar los detalles de los planes para el trabajo futuro, debemos tener cuidado de no solo criticar el futuro. Hay aspectos buenos y malos, problemas y oportunidades.

La digitalización puede conducir a mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, lugares de trabajo menos peligrosos, menos jerárquicos (y tal vez más democráticos) y posiblemente jornadas de trabajo más breves para todos. **Y al mismo tiempo, los sindicatos deben proteger a los trabajadores/as y los temas a tratar en las negociaciones deben incluir, entre otras cosas:**

- ▶ **Los nuevos horarios de trabajo que parecen estar más adecuados en cuanto a las necesidades de los empleados y de las empresas pueden fácilmente llegar a ser horas extras no controladas, lo que genera estrés, etc. En el futuro, es imprescindible que se respete y se proteja los horarios de trabajo que se hayan acordado en forma colectiva y/o requisitos legales al respecto.**
- ▶ **Un entorno laboral digital permite acceder al trabajo en línea en cualquier momento. Por lo tanto, es indispensable contar con el derecho de desconexión.**
- ▶ **La protección de datos es de crucial importancia, ya que la creación y el uso de inmensos grupos de datos es un principio clave de todo modelo de negocio y sistema de producción a futuro y no debe usarse contra los trabajadores/as.**
- ▶ **Reestudiar los programas para pago de bonificaciones. En la actualidad, las primas de bonificación se pagan por horas extras, trabajo nocturno, lugares de trabajo ruidosos, etc. Las nuevas primas deben**

**beneficiar a todos aquellos trabajadores/as que no puedan aprovechar los horarios de trabajo reformados, el trabajo remoto, etc., porque, por ejemplo, tienen que trabajar según los turnos tradicionales en una línea de montaje.**

Cuando IndustriALL inició las negociaciones con Renault sobre el nuevo acuerdo, la compañía no estaba tan interesada en los aspectos mencionados. Su principal preocupación era mantener su atractivo como empleador para las generaciones más jóvenes, por lo que la introducción de estructuras de gestión y liderazgo más participativas es una prioridad para ellos. Como también es de interés para los sindicatos conservar la fabricación industrial a gran escala, los sindicatos también deben tener en cuenta cómo piensan los jóvenes y cómo establecen sus prioridades.

**Se está haciendo cada vez menos notoria la diferencia entre trabajos tradicionales de obreros y de personal administrativo, y esto continuará hasta que sea imposible hacer esa distinción. Los sindicatos que aún funcionan en base a esta diferenciación enfrentarán graves desafíos en el futuro.**

La digitalización, los nuevos conceptos de movilidad, las tecnologías ecológicas etc., también crearán muchos nuevos puestos de trabajo, gran parte de ellos en los sectores de informática y servicios. ¿Cómo pueden los sindicatos procurar que estos nuevos empleos ofrezcan salarios dignos, condiciones laborales decentes, atención médica y similares? ¿Cómo podemos detener la tendencia hacia trabajos cada vez más precarios? ¿Cómo organizamos a trabajadores/as con contratos temporales en plataformas digitales?

Hay que contar con un programa de negociación respecto a estas cuestiones, pero lo más importante es que se requieren nuevas estrategias

sindicales que garanticen que estos empleados elijan a los sindicatos para representarles porque hablamos su idioma, sabemos cuáles son sus problemas y porque sabemos cómo defenderlos de manera eficaz.

Se está viviendo una profunda transformación del mundo del trabajo, que necesita el apoyo proactivo de los gobiernos. Aquellos países que no han comenzado a desarrollar políticas industriales relevantes están actuando de manera irresponsable, aumentando los niveles de desempleo a futuro y corriendo el riesgo de quedar marginados, con todas las consecuencias negativas que esto acarrea.

## DESARROLLAMOS CONJUNTAMENTE EL MUNDO DEL TRABAJO DENTRO DEL GROUPE RENAULT

En julio de 2019, el Groupe Renault, el Comité de Empresa del Grupo e IndustriALL Global Union firmaron un acuerdo global sobre la calidad de la vida laboral. El acuerdo, firmado por las diez federaciones sindicales o sindicatos que tienen representación en el Comité de Empresa del Grupo, constituye una base para estructurar el diálogo social, tanto a nivel del Grupo como local. Hace posible y promueve el lanzamiento de nuevas iniciativas, además de buscar soluciones pragmáticas y relevantes para mejorar la vida de los empleados en el trabajo, por medio de la negociación de convenios locales.

Con un enfoque sostenible, el nuevo acuerdo aborda muchos aspectos de la vida laboral, y especialmente aquellos que permiten a los empleados combinar el rendimiento y el bienestar.

Esta política, que involucra a todos los empleados del Grupo, se basa en cinco principios fundamentales:

- ▶ **Diálogo sobre la evolución del mundo del trabajo**
- ▶ **Sistema de gestión basada en la colaboración**
- ▶ **Compromiso sostenible con la inclusión**
- ▶ **Equilibrio entre la vida laboral y personal**
- ▶ **Adaptación del entorno laboral**



1 Planta de Construcción Naval Royal IHC en Rotterdam, Países Bajos. IndustriALL  
2 IndustriALL firma acuerdo con la Renault, en presencia de la OIT. IndustriALL.

**RESUMEN DEL ACUERDO**





# DEBE #MOSTRARRESPECTO POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

BHP es una empresa líder mundial de los sectores de minerales, petróleo y gas. Afirma que “reúne personas y recursos para construir un mundo mejor”. Según sus trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, la realidad en el terreno no coincide con las afirmaciones de la empresa.



# informe especial

Texto:  
Kimber Meyer  
Laura Carter

BHP está en el ojo de la tormenta desde hace cinco años, debido a uno de los peores desastres ambientales en la historia de Brasil, cuando se derrumbó la represa de relaves Samarco, el 5 de noviembre de 2015, en Mariana, Minas Gerais. La represa de relaves pertenecía a Samarco Mineração, propiedad conjunta de dos de las mayores empresas mineras del mundo, BHP de Australia y Vale S.A. del Brasil.

**Diecinueve personas murieron** en esa tragedia, **700 familias perdieron sus hogares** y más de **2.000 trabajadores y trabajadoras de los sectores de minería, construcción, comercio, electricidad y agricultura quedaron sin trabajo.**

El derrumbe de la represa de relaves desencadenó una avalancha de lodo tóxico, que se derramó sobre el río Dolce, fuente de captación de agua potable en el sur de Brasil, destruyendo ciudades a lo largo de su recorrido a medida que la ola de lodo se desplazaba kilómetros río abajo hacia el océano Atlántico.

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) e IndustriALL Global Union presentaron en 2018 un reclamo contra BHP y Vale S.A., bajo las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Este reclamo tenía por objeto abordar las condiciones que contribuyeron al colapso de la represa de relaves, en particular la masiva subcontratación, el incumplimiento del convenio colectivo, violaciones de los derechos sindicales y condiciones inadecuadas de salud y seguridad.

Representantes sindicales de la red mundial de IndustriALL para trabajadores/as de BHP en Australia, Brasil, Canadá y Colombia se reunieron en Londres en octubre de 2018, junto

con la London Mining Network, para considerar las violaciones desenfrenadas de los derechos sindicales y humanos, así como ambientales. La red presentó estos problemas a la junta general anual de BHP, exigiendo que los accionistas afronten sus responsabilidades y que se ofrezca justicia para las víctimas del desastre de Samarco, y remediación del medio ambiente.

## ¿QUÉ SON LAS REPRESAS DE RELAVES?



## INDUSTRIALL INICIA UNA CAMPAÑA MUNDIAL CONTRA BHP

Tras la tragedia de la represa de relaves de Samarco en 2015 y los intentos frustrados de establecer un diálogo a nivel global con BHP, el Comité Ejecutivo de IndustriALL Global Union acordó en 2018 lanzar una campaña contra BHP.

“¿Por qué una campaña mundial? Porque en todas las operaciones de BHP se dan las mismas prácticas: aplica una política de subcontratación para recortar los costos laborales, con falta de respeto por los derechos fundamentales de su fuerza de trabajo y de las comunidades. Hubo crímenes ambientales y hay riesgos de que ocurran otros. Continuamos esta campaña por la

dignidad de los trabajadores y trabajadoras de BHP y por los fallecidos en accidentes mineros”, dijo el secretario general adjunto de IndustriALL, Kemal Özkan, durante la reunión de la red mundial de los trabajadores/as de BHP, celebrada en septiembre de 2019 en Santiago de Chile.

## SUBCONTRATACIÓN Y PÉRDIDA DE DERECHOS

BHP es la empresa minera más grande del mundo en términos de su capitalización de mercado, valorada en poco menos de USD 100 mil millones. La fuerza de trabajo se ha visto muy afectada por uno de los elementos principales de la estrategia que aplica BHP para impulsar la productividad de la mano de obra: subcontratación laboral. Esto resulta en una proporción muy alta de empleo temporal con contratos precarios.

BHP redujo los costos laborales en un 23% en 2018 y logró un aumento del 29% en el material movido por empleado. **Del 2000 al 2014 aumentó exponencialmente la subcontratación. Las cifras del Informe de Sostenibilidad 2019 de la compañía muestran que los contratistas constituyen el 60% en promedio de la fuerza laboral global de BHP.**

En lo que se refiere a los activos operados por BHP, las cifras del Informe de sostenibilidad 2018 señalan que en Australia la empresa tiene 16.504 empleados permanentes y 21.267 contratistas, es decir el 56,3% de sus trabajadores/as están subcontratados.

El secretario nacional de la División de Minería y Energía del CFMEU (organización de Australia afiliada a IndustriALL), Grahame Kelly, manifestó:

“En la mina de BHP en Queensland, hay 450 trabajadores permanentes, 95% de ellos sindicalizados. Además hay 6.300 trabajadores contratados en forma temporal, que ganan un 30 o 40 por ciento menos que los trabajadores permanentes. Desde el punto de vista de los trabajadores sindicalizados, es muy difícil negociar colectivamente por mejoras porque ya existe una fuerza laboral que está fuera de la ecuación. Además, en Australia hay casos donde no han empleado a un trabajador permanente en una mina de BHP en más de 7 años”.

En Chile, BHP cuenta con 6.729 empleados permanentes y 12.521 subcontratados. Es decir, un 65% de sus trabajadores/as están subcontratados. BHP cambia con mucha frecuencia su personal, ya que se considera que los subcontratados son mano de obra de segunda clase. Además, para estos trabajadores/as es casi imposible organizarse sindicalmente porque son empleados de diferentes compañías contratistas, y les resulta difícil ejercer sus derechos sindicales.

El presidente del sindicato N°1 de trabajadores de minera Escondida de BHP en Chile, Patricio Tapia explicó:

“Lamentablemente la legislación chilena impide que los trabajadores subcontratados puedan hacer uso del derecho a huelga, porque establece



que en caso de que declaren una huelga, la empresa podrá reemplazarlos”.

En el caso de la mina Cerrejón de Colombia (de la cual BHP es parcialmente propietaria), el número de trabajadores/as tercerizados supera enormemente al de los permanentes.

“De 12.000 trabajadores que laboran en este mineral, solamente 5.000 son permanentes; los demás son subcontratados. Los trabajadores tercerizados tienen condiciones precarias y no ganan un gran salario. Sin embargo, logramos afiliar a esos trabajadores y mejorar sus condiciones laborales y sociales” explicó el presidente de Sintracarbón (organización afiliada a IndustriALL), Igor Díaz.

En 2017, una comisión parlamentaria en Australia descubrió que se había producido una falla en casi todos los niveles del sistema regulatorio destinado a proteger a los trabajadores y trabajadoras.

En Chile, los trabajadores/as de BHP en Minera Escondida declararon una huelga que se extendió por 44 días en 2017 luego de que la empresa se negara a negociar de buena fe con sus trabajadores/as. El sindicato pedía que la empresa descartara sus planes de disminuir remuneraciones, de aumentar jornadas laborales, y de discriminar entre empleados antiguos y recientes.

“La huelga que realizamos contra BHP es un orgullo para nosotros porque nos demostró que tenemos un sindicato fuerte, capaz de luchar. Tenemos uno de los mejores convenios colectivos de Chile para mineros”, dijo Jorge Schumacher del sindicato de la mina Escondida.

Los sindicatos de las operaciones de BHP han señalado que muchas veces que la empresa tiene una actitud antisindical y se niega a negociar colectivamente. Por ejemplo, en Australia, el CFMEU explica que la empresa utiliza una “estrategia de isla” con los sindicatos. Es decir, que **evita el contacto con organizaciones sindicales y convierte a los miembros del sindicato en una “isla” en un mar de trabajadores/as no sindicalizados.** En vez de dialogar con la fuerza de trabajo, muchas veces BHP sostiene una “prerrogativa de gestión” (soy el jefe y soy yo quien decide) a expensas de la consulta y negociación con los gremios.

## PROBLEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD

Los problemas de salud y seguridad subsisten en las operaciones de BHP. La coordinadora de sindicatos de BHP en Chile aseguró que se enfrentan a horas de trabajo superiores a las establecidas por ley y que existe una falta de transparencia en el cálculo de las bonificaciones. A su vez, en Cerro Colorado la empresa presiona a los médicos para que no identifiquen lesiones relacionadas con el trabajo.

Marcelo Franco, del Sindicato No 1 CMCC de Cerro Colorado, dijo al respecto:

“Las condiciones de salud y seguridad son muy malas. Los trabajadores y trabajadoras tienen problemas con los hombros, brazos, manos y la columna. Una compañera se lastimó los brazos y el doctor le dio licencia médica por enfermedad laboral. Pero luego, al recibir una llamada de la empresa inmediatamente anuló la licencia, diciéndole que el problema era producto de una malformación congénita”.

En tanto, los trabajadores/as de las operaciones de Minera Spence (propiedad de BHP en Chile), han informado que tienen problemas de salud debido a las emisiones de gases tóxicos por parte de la empresa.

“En Minera Spence, para acelerar el proceso de extracción del cobre de las pilas de lixiviación, se le agrega cloruro de sodio. Esto produce altas emisiones de ácido clorhídrico al juntarse con el ácido sulfúrico. Como sindicato tuvimos que ir a la Secretaría Regional del Ministerio de Salud (Seremi) para hacer la solicitud de inspección por la emisión de gases.

“Seremi le dijo a BHP que a falta del equipo correspondiente para aplacar estas emisiones tendrían que parar hasta que se mejorara la situación. Seremi también pidió informes ambientales y alimenticios porque trabajadores habían sufrido intoxicación gástrica por emisiones de ácido clorhídrico”, explicó Nidia Johnson Esquivel de Minera Spence.

En 2017, una comisión parlamentaria en Australia descubrió que se había producido una falla en casi todos los niveles del sistema regulatorio destinado a proteger a los trabajadores y trabajadoras. El comité identificó fallas graves en los exámenes de salud organizados por la industria, desde la mala lectura de rayos X hasta pruebas pulmonares mal ejecutadas y personal no calificado.

“Un trabajador dijo que demoró dos años y medio, tres especialistas y varios médicos para ser diagnosticado oficialmente. Los médicos le dijeron que tenía bronquitis, y continuó trabajando bajo tierra en condiciones polvorosas mientras su condición permanecía sin identificar. En marzo de este año, a los trabajadores de BHP afectados por la enfermedad del pulmón negro se les negó una reunión con la empresa”, dijo Laura Carter, secretaria regional adjunta de IndustriALL.

## INDUSTRIA 4.0 Y LA NECESIDAD DE UNA TRANSICIÓN JUSTA

Para 2025, BHP quiere transformar todas sus operaciones mediante la aplicación de tecnología, aplicando tecnologías mineras para mejorar la productividad, con cero daño y menor costo estructural de las operaciones mineras. **El objetivo de BHP es reducir al mínimo la mano de obra humana.**

En algunas de sus operaciones ya comenzó a efectuar innovaciones tecnológicas. Por ejemplo, en Pilbara, Australia, las operaciones se ejecutan desde Perth. En Spence (ubicada en el desierto de Atacama) las operaciones se ejecutan desde Santiago. Los trabajadores/as afirman que en el caso de Spence, la compañía no les mencionó en las negociaciones que tenía planes para trasladar el centro de control a Santiago.

BHP tiene un plan general de invertir US\$ 3 mil millones para reducir costos mediante el uso de la tecnología en Australia, dando a conocer planes para gastar poco menos de US\$ 800 millones para agregar 500 camiones autónomos a su flota en Pilbara. Si BHP sigue adelante con este plan,





## EQUILIBRIO DE GÉNERO PARA 2025: ¿REALIDAD O UTOPIA?

BHP quiere lograr equilibrio de género para 2025. En la actualidad, un 80,19% de los empleados de BHP son hombres, y un 19,81% mujeres.

Las mujeres con contrato permanente representan una parte desproporcionadamente pequeña de la fuerza laboral de BHP en Sudamérica y Australia. Mientras que en Sudamérica un 85,34% son hombres, tal solo un 14,66% son mujeres. En tanto, en Australia, un 80,30% son hombres y 19,70% son mujeres.

Las mujeres representan un porcentaje pequeño de quienes trabajan como operadores y en servicios de apoyo general, y constituyen un porcentaje desproporcionadamente pequeño de empleados a tiempo completo. Las mujeres ganan menos que los hombres en todas las categorías en BHP, y la discrepancia es más notoria entre los operadores y el personal de apoyo general.

IndustriALL reafirma su campaña contra BHP, luchando por una transición justa para los trabajadores/as permanentes y subcontratados de BHP, defendiendo prácticas laborales más seguras y justas en todas las operaciones de la empresa. IndustriALL exige a BHP lo siguiente:

1. Que BHP adopte la práctica de un diálogo significativo con los sindicatos a nivel mundial
2. Que la empresa asuma la responsabilidad a nivel mundial por el trato a los trabajadores/as a nivel local
3. Que la empresa adopte un enfoque menos hostil y represivo en cuanto a las relaciones laborales y con los trabajadores/as
4. Que la empresa no se oponga a la conformación y crecimiento de sindicatos

- 1 La red mundial de IndustriALL para trabajadores/as de BHP se reunió en Chile en septiembre de 2019. *IndustriALL*
- 2 Marcelo Franco frente a la reunión general anual de BHP en Londres, en octubre de 2019. *IndustriALL*
- 3 Igor Díaz. *IndustriALL*
- 4 Jorge Schumacher. *IndustriALL*
- 5 Tchenna Maso. *IndustriALL*
- 6 Laura Carter. *IndustriALL*
- 7 Grahame Kelly. *IndustriALL*
- 8 Nidia Johnson Esquivel. *IndustriALL*
- 9 Kemal Özkan. *IndustriALL*

el despliegue ocurrirá en los próximos tres años, y los nuevos camiones se desplegarán en las minas de hierro de Australia Occidental, y más adelante en las minas de carbón de Queensland. **BHP se niega en gran parte a consultar o negociar sobre estos temas.**

“Como IndustriALL, lucharemos para que la transformación sea justa. Necesitamos una serie de estrategias y acciones, especialmente frente a multinacionales como BHP que no respetan los derechos de los trabajadores y trabajadoras”, dice Kemal Özkan, secretario general adjunto de IndustriALL.

En Colombia, la concesión minera de Cerrejón vence en 2034. Los sindicatos señalan que BHP todavía no ha dado a conocer un “Plan de cierre”, lo cual genera gran incertidumbre para los trabajadores/as y la población de La Guajira, que depende de Cerrejón para su economía.

Igor Díaz, de Sintracarbón, señaló:

“Según la legislación colombiana, se debe establecer un proyecto de cierre 20 años antes de cerrar la mina, pero esto no ha sucedido. El gobierno debería brindar una alternativa laboral para los 12.000 trabajadores que se verán afectados, y también para la región que depende de esas operaciones mineras.

“Con apoyo de IndustriALL, de la FNV de los Países Bajos y del IGBC de Alemania, hemos realizado foros sobre transición energética, para explicar cómo se hizo la transición del carbón en esos países. Sindicatos, empresas y gobiernos participaron en estas deliberaciones.

“La situación es compleja tanto para todos los trabajadores y trabajadoras, pero principalmente para los subcontratados que no están sindicalizados. Queremos que también haya una Transición Justa para ellos.”

A pesar de que BHP asegura estar comprometida a realizar una “contribución positiva a la sociedad”, con un “negocio responsable y ético” y de querer “trabajar con la sociedad para crear un futuro sostenible”, parece que podría hacer un mayor esfuerzo.

La mina Cerrejón de Colombia se halla en una región árida, que tiene solamente un río, llamado Ranchería, que atraviesa por el centro de la mina. BHP quería trasladar ese río porque debajo hay 500 millones de toneladas del mejor carbón. Sintracarbón y las comunidades locales se opusieron al plan de traslado.

“Ante esta oposición, se suspendió la reubicación del cauce del río. Pero el proyecto, llamado P500, ya se había diseñado y se habían hecho enormes inversiones al respecto. En su lugar, implementaron el desvío del arroyo Bruno, que es un afluente importante del río,” dijo Igor Díaz, de Sintracarbón, Colombia.

En Brasil, tras el derrumbe de la represa Mariana en 2015, las comunidades informan que BHP todavía tiene mucho que hacer para remediar todo el daño que ocasionó.

Tchenna Maso, del Movimiento de Afectados por Represas (Movimiento dos Atingidos por Barragens - MAB), dijo:

“Cuatro comunidades quedaron totalmente destrozadas por el lodo y en los cuatro años que han transcurrido desde que se produjo la tragedia, no se ha reconstruido ni una sola casa. Se ha dañado gravemente el medio ambiente, y estamos en una pelea judicial para que reconozcan que hubo contaminación.

“Además, no se reconoce a las mujeres como afectadas por el desastre. Son los hombres, los “jefes de familia” que suelen hacer los aportes sociales. Las mujeres tienen trabajos informales. Entonces no se puede comprobar que perdieron sus empleos. Solo reconocen el 15% de las mujeres como jefas de familia. Esta discriminación por parte de las empresas quitó a las mujeres su autonomía financiera”.

# El Convenio 190 de la OIT



**PUEDE  
CAMBIAR  
VIDAS**

Campaña por la ratificación del C190  
y la eliminación de la violencia y el  
acoso en el mundo del trabajo.

**#C190**

**#ITCANCHANGELIVES**

[www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org)

