



global worker

ARTÍCULO DE FONDO

Los peligros de la industria
minera en Turquía

INFORME ESPECIAL

Negociación sectorial para
lograr un salario digno

PERFIL

Issa Aremu



Bienvenidos/as a Global Worker

Con 18 millones de trabajadores, el gremio de la electrónica es el segundo sector más numeroso asociado a IndustriALL, después del mayoritario sector de trabajadores de la industria textil y del vestuario. Debido a los bajos salarios, problemas con los derechos sindicales y el trabajo precario, el sector de la electrónica constituye uno de los objetivos prioritarios en que IndustriALL centra la atención.

Un informe que se publica en esta edición de Global Worker señala que los directivos de las empresas perciben una remuneración altísima; en cambio los trabajadores de la electrónica, laborando largas horas de trabajo, perciben bajos salarios. Foxconn aumentó los salarios en la China después del suicidio de 14 trabajadores desesperados en 2010, pero el director general de la compañía acumula una fortuna mayor de lo que gana conjuntamente, en un año, el millón de obreros que trabajan por esa empresa.

Samsung of Korea, la empresa de electrónica con mayores ventas en el mundo, tiene una larga historia de violación de los derechos laborales. Los directivos reciben capacitación sobre la aplicación eficiente de políticas empresariales “sin sindicatos”. Recientemente, un alto funcionario del trabajo en Vietnam tuvo que intervenir ante la administración de la empresa para hacer cumplir el derecho del sindicato a afiliarse y representar a los trabajadores de Samsung en ese país.

IndustriALL ayuda a los sindicatos de la electrónica para desarrollar su capacidad de sindicalización, de negociación colectiva con las empresas multinacionales y sus proveedores, y creación de redes. IndustriALL también aporta a la labor que realizan los sindicatos en su campaña sobre el trabajo precario y en defensa de los derechos sindicales.

Una región en que IndustriALL ha centrado su atención es el área de la Asociación de Naciones del Sureste Asiático (ANSA) adonde se está trasladando la industria de la electrónica. En 2014, se ofreció capacitación sobre sindicalización a más de 600 sindicalistas de Indonesia, Malasia, Tailandia, Taiwán y Vietnam.

En otro informe especial que viene en este número se refiere a la negociación a nivel sectorial como herramienta esencial en la lucha por salarios dignos y contra la desigualdad.

La riqueza mundial se concentra cada vez más en manos de un número reducido de personas, y también la desigualdad es mayor debido a los ataques contra la negociación colectiva por parte de empresas, políticos de derecha y de las instituciones financieras internacionales. Por otra parte, los convenios a nivel de empresas individuales ofrecen menos protección a un grupo más pequeño de trabajadores.

Por lo tanto, IndustriALL apoya los avances que se han conseguido en favor de la negociación a nivel sectorial, especialmente en las industrias de las cadenas de suministro, como vestuario y electrónica. Estamos trabajando con importantes marcas para asegurar que sus prácticas de adquisiciones incorporen compromisos a largo plazo y precios adecuados que faciliten el pago de salarios dignos.

A medida que Myanmar marche a la democracia tras 50 años de régimen militar, atraerá a muchos inversores multinacionales en sectores que necesitan contar con un gran número de trabajadores.

En diciembre de 2014, se afiliaron a IndustriALL los sindicatos de trabajadores industriales y mineros de Myanmar. Junto con nuestras organizaciones asociadas, estamos apoyando una importante campaña de sindicalización y capacitación para desarrollar habilidades e instituciones que no existían durante la dictadura.

Se producen cada vez con mayor frecuencia huelgas no oficiales de impacientes trabajadores de las fábricas, que exigen aumento salarial. Una de las pruebas clave que tendrá que enfrentar la nueva sociedad de Myanmar es la de poder resolver sus conflictos huelguísticos por vía de la negociación pacífica.

Por otra parte, en este número de Global Worker, conmemoramos el primer aniversario de la explosión e incendio que mató a 301 trabajadores en la mina de Soma en Turquía, el 13 de mayo del año pasado. Nuestro artículo comprueba que las causas de ese homicidio industrial fueron la codicia, incompetencia y la corrupción – igual que muchas otras catástrofes en la minería y otros sectores.

La familia IndustriALL continuará su labor de procurar que todos los trabajadores y trabajadoras puedan trabajar sin temor de sufrir lesiones, o perder la vida. Los lugares de trabajo sindicalizados son lugares de trabajo más seguros.

Jyrki Raina
Secretario General

 @JyrkiRaina

“

La familia IndustriALL continuará su labor de procurar que todos los trabajadores y trabajadoras puedan trabajar sin temor de sufrir lesiones, o perder la vida

Jyrki Raina
Secretario General

Contenido

informe

Sindicalización y lucha contra el trabajo precario en la industria electrónica



5

perfil

Los sindicatos nigerianos reclutan trabajadores del sector informal



9

entrevista

IndustriALL habla con Barbara Figueroa



10

artículo de fondo

Los peligros de la industria minera en Turquía



12

perfil

Myanmar, la nueva frontera sindical



17

informe especial

La negociación sectorial como herramienta imprescindible en la lucha por un salario digno



19

perfil

Luchando por los derechos laborales en Hungría



23

IndustriALL Global Union

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

SEDE CENTRAL

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

SEDE PARA EL ÁFRICA

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

Dirección postal:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

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

SEDE PARA ASIA SURORIENTAL

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

SEDE PARA CEI

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

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

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

globalworker

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

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

Presidente: Berthold Huber

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

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

Traducción: Thierry Duhin / Penny & Eduardo Embry

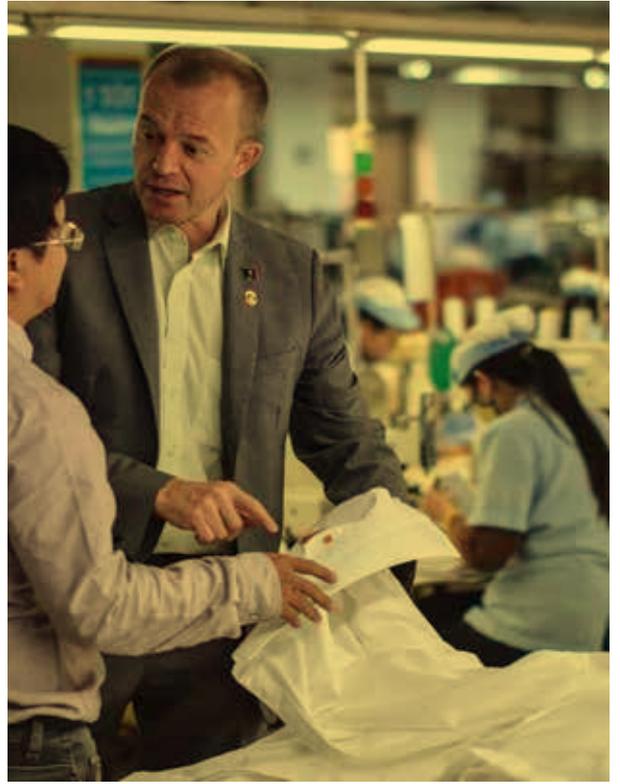
Foto de portada: IndustriALL

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch



VIETNAM: en camino hacia un sueldo digno

En Vietnam, más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras laboran en el sector textil, del vestuario, del calzado y del cuero, que son industrias en auge. El salario mínimo nacional es de US\$ 145 por mes; constituye un 75% de un sueldo vital, y seguirá aumentando en los años venideros.



PUEDE CONECTARSE CON INDUSTRIALL EN FACEBOOK, TWITTER, INSTAGRAM, FLICKR Y YOUTUBE



GLOBAL



MENA



AMÉRICA LATINA



El sector de la electrónica

Sindicalización y lucha contra el trabajo precario

La electrónica es uno de los mayores sectores industriales de la economía mundial. Como la sociedad se va haciendo cada vez más inteligente y digitalmente conectada, este sector sigue en auge.

A medida que la tecnología invade todos los ámbitos de la vida, las cadenas de suministro que alimentan la industria electrónica se hacen cada vez más extensas y complejas. Más de 750 proveedores fabrican para Apple novedosos productos como los iPhones e iPads. En la industria automotriz, los componentes electrónicos pueden constituir hasta un 40% de los costos de vehículos de todos los modelos. Se estima que, a nivel mundial, la industria de la electrónica emplea a 18 millones* de trabajadores.

La industria electrónica es sumamente competitiva, innovadora, en constante transformación y con cortos ciclos de producción, por lo tanto opera principalmente en base a un modelo de producción "justo a tiempo" con breves plazos de entrega, promoviendo así un aumento del trabajo precario.

En 2014, el sector de la TIC, Electricidad y Electrónica de IndustriALL realizó una encuesta sobre el trabajo precario en dicho sector. Los resultados muestran que se está presionando a los trabajadores permanentes para que

pasen a ocupar puestos de trabajo precarios. Los sindicatos están luchando para alcanzar a los trabajadores de agencias, a contrata, y subcontratados, cuyo número aumenta rápidamente, como así también a los migrantes, que tienen poca o ninguna posibilidad de realizar negociaciones colectivas sobre sus términos y condiciones de empleo.

Shoji Arino, Presidente del sector de la TIC, Electricidad y Electrónica de IndustriALL, señala que el modelo comercial que han adoptado las empresas de este sector no sólo aumenta el trabajo precario, sino también produce desigualdad de los niveles de vida y una crisis de sostenibilidad:

"Los gobiernos y las multinacionales del sector de la electrónica están aplicando tácticas nefastas para impedir las actividades sindicales, especialmente en los países asiáticos en vías desarrollo. Nosotros, como sindicatos de este sector, debemos tomar medidas de gran alcance para combatir estas políticas".

- 1 Línea de montaje de teléfonos móviles en la China. *SOMO*
- 2 Línea de montaje en planta de Foxconn. *SOMO*
- 3 Un empleado de Flextronic en Guadalajara, México, trabajando en una placa base. *SOMO*

* En un estudio realizado en 2010 para el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se calculaba que laboran unos 18 millones de trabajadores en el sector de la electrónica.

“

La industria electrónica es sumamente competitiva, innovadora, en constante transformación y con cortos ciclos de producción, por lo tanto opera principalmente en base a un modelo de producción “justo a tiempo” con breves plazos de entrega, promoviendo así un aumento del trabajo precario.



2

Países del sudeste asiático y la India: grandes centros de producción

La China, que alguna vez fuera centro mundial de la fabricación de productos electrónicos, ahora está cediendo su dominio a los países del sudeste asiático y a la India. Las multinacionales (EMN) están desplazando la producción a los países de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ANSA), como Malasia, Indonesia, Filipinas y Vietnam, así como a la India, donde los salarios de los trabajadores de fabricación son más bajos que en la China (Cuadro 1). En Asia se fabrica un 62% de los televisores (LCD, LED), un 70% de los semiconductores, un 76% de los sistemas de navegación para automóviles, un 86% de los teléfonos móviles/celulares, y un 100% de las cámaras digitales.

Los países de la ANSA y la India ofrecen incentivos especiales a las EMN de la electrónica para ayudar a atraer la inversión extranjera. Las empresas con rapidez se trasladan a los países de la ANSA y a la India para aprovechar los reducidos costos de fabricación y las atrayentes condiciones de inversión. A consecuencia del trato preferencial que dio el gobierno vietnamita a Samsung Electronics, en 2014, la compañía construyó en ese país la mayor fábrica de teléfonos digitales del mundo. Para julio de 2015, Samsung habrá contratado a 100.000 trabajadores, constituyéndose así en la mayor empresa extranjera en Vietnam. Por otra parte, Foxconn tiene el proyecto de invertir US\$ 1 billón en un proyecto de fabricación en Indonesia, que se estima creará más de 100.000 puestos de trabajo en los próximos años.

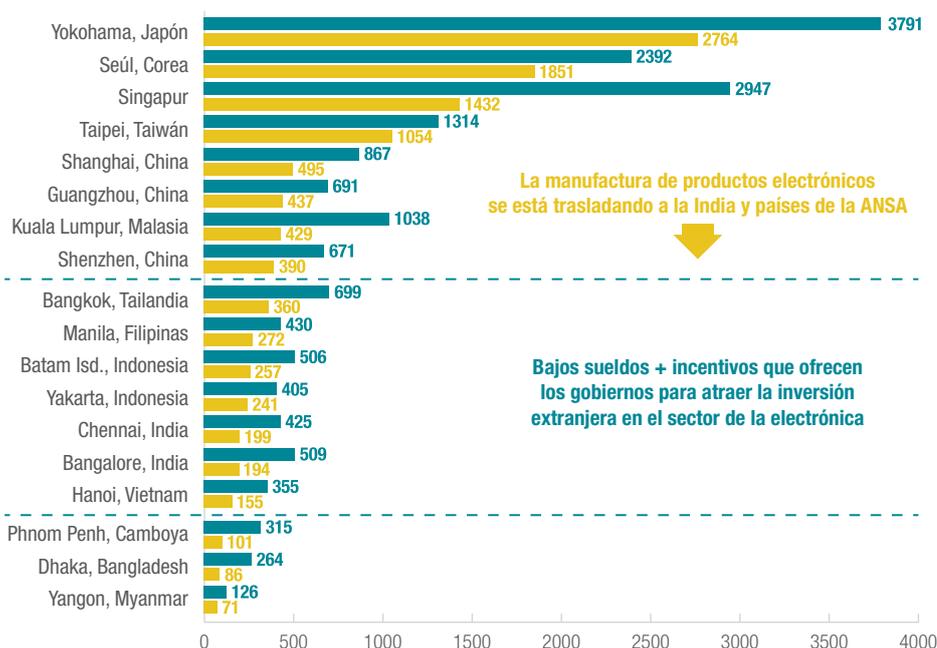
Esquivan las normas internacionales del trabajo

Las cinco compañías de electrónica con mayores ingresos del mundo provienen de países donde no se han ratificado los convenios de la OIT sobre libertad de sindicalización (Convenio 87 de la OIT) y sobre el derecho a la negociación colectiva (Convenio 98 de la OIT). También tienen operaciones en países donde no se respetan estos convenios de la OIT y/o externalizan procesos de producción que requieren mucha mano de obra, trasladándolos a proveedores ubicados en esos países. (Cuadros 2 y 3) Se requiere mucha mano de obra en los procesos de producción del sector de la electrónica. En centros de fabricación de productos electrónicos existen muy pocos sindicatos; incluso hay lugares de trabajo donde no existe ninguna organización sindical. Muchos trabajadores se ven obligados a participar en un ambiente laboral precario, lo cual reduce sus posibilidades de participar en la negociación colectiva.

Foxconn, el mayor proveedor de Apple, ha crecido enormemente desde que la compañía comenzó sus operaciones en la China en 1988. En 15 años, la compañía ha llegado a ser uno de los mayores fabricantes de productos electrónicos del mundo, empleando a más de 1,2 millones de trabajadores a nivel mundial. La empresa ha tenido muchos problemas laborales graves relacionados con las condiciones de trabajo: bajos salarios, largas jornadas de trabajo, cargas de trabajo irregulares y problemas de salud y seguridad en el trabajo (SST). Además, esta empresa contrata muchos trabajadores de agencias en otros países. No habiendo sindicatos en los lugares de trabajo, Foxconn ha enfrentado motines de grupos de trabajadores no sindicalizados.

Samsung, la empresa de electrónica de mayores ventas en todo el mundo, cuenta con una larga historia de irrespeto por los derechos laborales y humanos. Hay muchos y diversos ejemplos de cómo Samsung ha violado los derechos de los trabajadores; su prontuario señala que dirigentes sindicales han sido víctimas de secuestros y palizas, y se han dictado cursos especiales de formación para directivos de la empresa con el fin de que apliquen efectivamente una política en favor de la empresa “libre de sindicatos”, como ha sido el caso en Corea y otros países de Asia.

Cuadro 1: Sueldo típico de trabajadores de la manufactura en Asia (2013, en US\$ mensuales Verde: Ingenieros. Amarillo: Trabajadores de producción)



La manufactura de productos electrónicos se está trasladando a la India y países de la ANSA

Bajos sueldos + incentivos que ofrecen los gobiernos para atraer la inversión extranjera en el sector de la electrónica

¿Quién se beneficia con el modelo comercial del sector de la electrónica?

Los directivos de las principales empresas del sector de la electrónica se encuentran entre las personas más ricas del planeta. El Presidente de Samsung, Lee Kun-hee, tiene una fortuna que se estima alcanza un valor neto de US\$ 12,6 mil millones. El año pasado, el Director General de Apple, Tim Cook, tenía un sueldo de más de US\$ 9 millones. Meg Whitman, Directora General de Hewlett-Packard, percibió un sueldo de US\$ 19,6 millones en 2014, y Terry Gou, Director General de Hon Hai Precision (Foxconn), cuenta con una fortuna neta estimada en US\$ 6,1 billones.

En cambio, estas fortunas, comparadas con el monto que percibe la mayoría de los trabajadores de Foxconn en la China, que ensamblan productos para Apple y HP,

Fuente: Datos recogidos de informes de la Organización Oficial del Japón para el Comercio Exterior (JETRO).

Cuadro 2: Principales empresas del sector de la electrónica (2013-2014)

Empresa	Ingresos anuales (US\$ millones)	Empleados	País de origen
Samsung Electronics	220 185	286 284	República de Corea
Apple	170 910	80 300	EE.UU.
Foxconn	131 138	1 200 000	Taiwán-China
Hewlett-Packard	112 298	317 500	EE.UU.
IBM	99 751	431 212	EE.UU.
Hitachi	95 988	320 725	Japón
Microsoft	86 833	128 000	EE.UU.
Sony Corporation	71 509	140 900	Japón
Panasonic	71 331	271 789	Japón

Fuente: "Documento temático para el debate en el Foro de Diálogo Mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica", Oficina Internacional del Trabajo, diciembre de 2014

Cuadro 3: Ratificación de Convenios fundamentales de la OIT por países donde existen importantes EMN de la electrónica (Verde: No ha ratificado todavía. Amarillo: ratificado)

	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
UE	Yellow							
Estados Unidos	Green							
China	Yellow							
India	Yellow							
Indonesia	Yellow							
Japón	Yellow							
Corea, República de	Yellow							
Malasia	Yellow							
Filipinas	Yellow							
Singapur	Yellow							
Tailandia	Yellow							
Vietnam	Yellow							

Fuente: NORMLEX OIT.

muestran un cuadro muy diferente. La empresa les paga un promedio de US\$ 5.000 dólares al año, lo que significa que el Director General de Foxconn acumula más dinero que la suma del salario anual conjunto del millón de obreros de esa empresa.

A pesar de que IBM dio a conocer recientemente planes para despedir a más de 100.000 empleados (25% de la fuerza laboral) en 2015, la Directora General de la compañía, Virginia Rometty, recibió una remuneración de más de US\$ 20 millones el año pasado, incluyendo un bono de US\$ 3,6 millones.



3

Este modelo de negocios, muy perjudicial para los trabajadores, adoptado por las principales empresas de la industria electrónica, ha tenido consecuencias muy negativas en los lugares de trabajo donde existen sindicatos y para el empleo sostenible en el sector. Está aumentando el número de trabajadores no sindicalizados y precarios en el complicado sistema de las cadenas de suministro. Los sindicatos deben combatir esta tendencia por medio de campañas de sindicalización, promoviendo enseñanza sobre negociación colectiva para los trabajadores.

En los últimos años, los afiliados de IndustriALL y la Federación China de Sindicatos (ACFTU) han logrado sindicalizar a los trabajadores de Foxconn. Gracias a la negociación colectiva con la dirección, se ha podido mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo sindicalizados en China y en Brasil.

Kan Matsuzaki, Director de TIC, Electricidad y Electrónica de IndustriALL, dice que estos casos y modelos exitosos deberían desarrollarse y extenderse a todos los lugares de trabajo de Foxconn:

“Es muy importante que se reúnan los sindicatos, tomando acción para lograr condiciones de trabajo justas y decentes en todas las grandes empresas de electrónica”.

Sindicalización en el sector de la electrónica

En 2013, IndustriALL estableció un comité directivo para encabezar el trabajo en el sector de la TIC, Electricidad y Electrónica, e intercambiar ideas sobre estrategias respecto a las empresas multinacionales, redes sindicales, Acuerdos Marco Globales, sindicalización, derechos sindicales, trabajo precario y políticas para sectores específicos.

En 2014, se puso en marcha un proyecto de cinco años en colaboración con la red GoodElectronics, que cuenta con el apoyo de la Comisión Europea. Se centra en la sindicalización de los trabajadores de la electrónica en la región de la ANSA, de los cuales un 30% son mujeres, incluyendo a los trabajadores subcontratados, trabajadores temporales, inmigrantes y estudiantes. El año pasado, más de 600 trabajadores miembros de sindicatos afiliados de IndustriALL en Indonesia (FSPMI y Lomenik), Malasia (EIWU y la coalición EIEU), Tailandia (TEAM), Vietnam (VUIT) y Taiwán (ROCMU) recibieron capacitación sobre sindicalización.



Es la primera vez que el sindicato logra por vía de la negociación un convenio colectivo que incluye a los trabajadores migrantes.

El proyecto señalado ya ha alcanzado resultados concretos. En Malasia, la región norte del EIEU ha logrado sindicalizar a más de 900 trabajadores en una multinacional de la electrónica, a pesar de la fuerte resistencia y tácticas de represión antisindical aplicadas por la dirección. Es la primera vez que el sindicato logra por vía de la negociación un convenio colectivo que incluye a los trabajadores migrantes. Este año, IndustriALL extenderá el proyecto a Filipinas, donde se cree que, en los próximos tres a cinco años, la industria de la electrónica va a crecer significativamente en las zonas francas del país.

Campaña mundial derrota ataque antisindical

Durante la negociación colectiva, es muy común que las empresas del sector de la electrónica aprovechen brechas en la imprecisa legislación laboral para poder despedir a los dirigentes sindicales o para aplicar un cierre patronal. En mayo de 2014, uno de los proveedores más importantes de Apple, NXP Semiconductors, despidió a los 24 dirigentes sindicales elegidos del sindicato MWAP, organización afiliada a IndustriALL, en su planta de la zona franca de Cabuyao, Filipinas. NXP afirmó que las protestas pacíficas del sindicato eran ilegales. Era evidente que las persistentes medidas de intimidación y hostigamiento antisindical emprendidas por la compañía se efectuaron con el propósito de debilitar el poder de negociación del sindicato.

Sesiones del proyecto - ¡Sindicalizamos a los trabajadores! ¡Combatimos el trabajo precario!



TEAM, Tailandia



EIWU y la coalición EIEU en Malasia



FSPMI, Indonesia



SBSI-Lomenik, Indonesia



VUIT, Vietnam



ROCMU, Taiwán

Inmediatamente, MWAP e IndustriALL organizaron una campaña mundial para combatir a la empresa. Las acciones incluyeron grandes piquetes frente a los lugares donde se realizaban las negociaciones, y ante la planta de la NXP; movilizaciones nacionales; y protestas dirigidas a los clientes corporativos, centradas en Apple. Se triunfó gracias a estas protestas unidas, lográndose una solución justa y equitativa. No sólo se logró la reintegración de los sindicalistas, sino MWAP también obtuvo un aumento salarial significativo y regularización de un número importante de trabajadores precarios.

Se cuestiona el uso de productos químicos peligrosos en el sector de la electrónica

IndustriALL también se ha unido con la GoodElectronics Network y las ONG asociadas para poner fin al uso de productos químicos cancerígenos en la industria electrónica.

Los sindicatos y las ONG han informado de cientos de casos de trabajadores que han contraído cáncer y otras enfermedades en los últimos cinco años debido a exposición al benceno y otros productos químicos altamente tóxicos que actualmente se aplican en la fabricación de productos electrónicos.

Más de 200 grupos de la sociedad civil, junto con IndustriALL y sus afiliados del sector de la electrónica en Camboya, Indonesia, Malasia, Filipinas, Corea del Sur y EE.UU., han lanzado un desafío formal a las empresas del sector pidiendo que apliquen políticas más sanas y humanitarias. Este desafío destaca la importancia de desvelar información sobre productos peligrosos, de reemplazar sustancias químicas peligrosas por alternativas más seguras, protección de los trabajadores, libertad de sindicalización, participación de los trabajadores en la vigilancia de los lugares de trabajo, protección del medio ambiente y la necesidad de compensación para los trabajadores y las comunidades por cualquier daño que se produzca.

Colaboración con los sindicatos mundiales en actividades respecto a las EMN: la Alianza de IBM

La colaboración y cooperación con otros sindicatos mundiales es también una actividad clave en este sector. IndustriALL, junto con UNI Global Union y el IndustriALL European Trade Union, constituyen la Alianza Sindical Global de IBM. Esta alianza les da una oportunidad para que se reúnan los trabajadores y sindicatos de IBM para intercambiar ideas sobre maneras de proteger a los trabajadores y ayudar juntos a procurar un futuro mejor. El año pasado, la Alianza acordó una nueva estrategia mundial para combatir los recortes de puestos de trabajo, y exigió que IBM en todo el mundo reconozca a los sindicatos como interlocutores para el diálogo social y los convenios colectivos. Después de que IBM diera a conocer sus planes de despidos masivos, la Alianza intensificó sus actividades, exigiendo una moratoria urgente de los recortes de empleos, y pidiendo un diálogo serio y positivo con esta multinacional que hoy enfrenta muchos problemas.

Foro de Diálogo Mundial

En el Foro de Diálogo Mundial, realizado en diciembre de 2014 en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, se produjo un debate muy positivo sobre el trabajo precario en el sector de la electrónica, respecto a la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en dicho sector. El objetivo del Foro fue hacer que los participantes tripartitos evaluaran el impacto del trabajo temporal o de otras formas de empleo en las empresas y en los trabajadores de la electrónica. El Foro contó con la participación de representantes de los trabajadores (sindicatos afiliados a IndustriALL), gobiernos y empresarios, incluida la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica (EICC). La red GoodElectronics participó como observador.

Después de un animado debate, el Foro llegó a los siguientes puntos de consenso:

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el sector de la electrónica deberían:

- 1 promover el trato equitativo de todos los trabajadores, con independencia de su situación en el empleo;
- 2 crear conciencia y desarrollar la capacidad sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promover el respeto de estos principios y derechos a lo largo de las cadenas de suministro;
- 3 explorar conjuntamente alternativas al trabajo temporal o a otras formas de empleo, con el fin de responder a la fluctuación de la demanda, y
- 4 promover unas relaciones de trabajo duraderas, cuando sea posible.

Para mayor información, ver:



La EICC, en calidad de coordinador del grupo de empleadores en el Foro de Diálogo Mundial, está compuesta de más de 100 empresas de la electrónica, incluyendo las cinco principales. Como la EICC afirma estar "comprometida a apoyar los derechos y el bienestar de los trabajadores y las comunidades en todo el mundo afectadas por la cadena mundial de suministro del sector de la electrónica", IndustriALL continuará dialogando con la EICC para encontrar soluciones justas y equitativas para los problemas relativos al trabajo precario en el sector.

Conferencia Mundial sobre TIC, Electricidad y Electrónica en junio de 2015

En junio de este año, IndustriALL celebrará en Malasia una Conferencia Mundial sobre TIC, Electricidad y Electrónica. Además de los temas de sindicalización y sobre la lucha contra el trabajo precario, la conferencia se centrará en cómo crear un lugar de trabajo más seguro y sano, y en la formación de redes sindicales unidas con los trabajadores chinos en empresas multinacionales como Samsung y Foxconn.

Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, dijo al respecto:

"Muchas empresas del sector de la electrónica buscan nada más que beneficios económicos, y tratan a los trabajadores como una mercancía o un costo de producción. Los brutales intentos de reventar los sindicatos huelen a arrogancia empresarial. Debemos combatir esto, aprovechando nuestro poder sindical mundial, tal como lo hicimos para derrotar el ataque antisindical en NXP en Filipinas".

Good Electronics es una red internacional dedicada a los derechos humanos y la sostenibilidad en el sector de la electrónica.



NIGERIA: los sindicatos crean novedosas estrategias para sindicalización de trabajadores y trabajadoras informales

Debido al colapso de muchas industrias tradicionales del país, en Nigeria ha aumentado rápidamente el número de trabajadores del sector informal. Las estadísticas indican que más del 60% de la fuerza laboral de Nigeria labora en la economía informal.*



perfil

País: Nigeria

Texto: Cherisse Fredricks

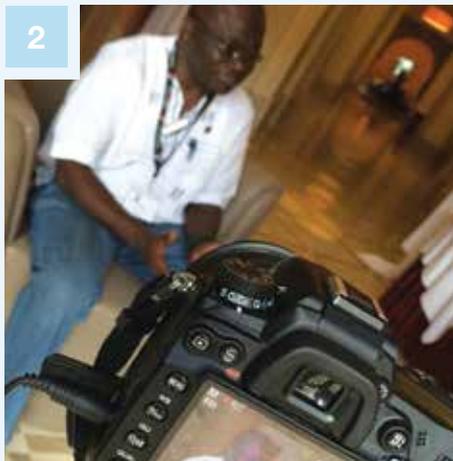
Sindicato: Sindicato Nacional de Trabajadores del Textil, Confección y Sastrería de Nigeria (NUTGTW)

1

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Textil, Confección y Sastrería de Nigeria (NUTGTW), organización afiliada a IndustriALL Global Union, ha aprovechado esta tendencia para sindicalizar trabajadores y trabajadoras que carecen de afiliación sindical, y también para reforzar el número de afiliados sindicales y aumentar la participación de las mujeres.

Nuevas estrategias de sindicalización, hechas a medida

El NUTGTW ha creado novedosas estrategias para que los sectores textil y de la confección puedan sobrevivir, comenzando la sindicalización de los sastres. El NUTGTW ha logrado la afiliación sindical de aproximadamente 35.000 de los 500.000 trabajadores y trabajadoras en el sector de la sastrería.



2

Para mayor información de cómo el sindicato de Issa logró sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras informales, ver la entrevista completa



“En las décadas de 1970 y 1990, cuando las industrias del textil y de la confección eran prósperas y en auge, nuestra labor descuidó el área de la sastrería, que es donde se encuentran los trabajadores y trabajadoras del sector informal. En Nigeria, la mayoría de los sastres son trabajadores por cuenta propia, y principalmente mujeres”, informó Issa Aremu, Secretario General del NUTGTW.

Algunos de los sastres ya pertenecían informalmente a algunas asociaciones. El NUTGTW se dio cuenta rápidamente de que era mejor contar con activistas sindicales que fueran los mismos trabajadores de la sastrería, que conocen mejor los problemas del sector. Los sastres son víctimas de mucho hostigamiento por parte de las autoridades estatales que recogen múltiples impuestos, lo cual hace muy difícil el trabajo de este sector.

“Estos trabajadores y trabajadoras no tienen cómo hacerse oír, así que nosotros les proporcionamos la representación que necesitan. Nuestras raíces están en la comunidad, y también somos parte de IndustriALL. El saber que forman parte de este movimiento mundial ayuda para que estos trabajadores se incorporen a la familia sindical”, agregó Aremu.

Para que los sastres tengan una plataforma para dialogar sobre sus problemas, el NUTGTW trabaja para ponerlos en comunicación con los funcionarios del gobierno a nivel local y estatal.

El sindicato también ofrece equipos a los sastres: agujas, máquinas de coser, botones y textiles. Esta asociación tiene grandes ventajas porque los afiliados al NUTGTW también producen textiles, de modo que el sindicato puede servir como enlace para vincular a los trabajadores con las empresas, permitiendo así que los sastres tengan acceso a tela de alta calidad a precios controlados.

“Se está invadiendo el país con telas de la China; esta tendencia daña el sector textil de Nigeria y se les hace muy difícil a los sastres acceder a telas de alta calidad, lo cual perjudica significativamente su trabajo. Entonces el sindicato está proporcionando un servicio destinado a estos trabajadores informales, lo que les motiva para afiliarse”, dijo Aremu, al referirse a la adquisición de materia prima y a la campaña de sindicalización.

“Los trabajadores del sector informal han contribuido a reforzar las campañas del NUTGTW porque constituyen un mayor número de personas”, opinó Aremu.

Novedosas soluciones para resolver problemas de sindicalización

Cuando se trata de trabajadores del sector informal, resulta difícil establecer un sistema justo para las cuotas de afiliación sindical. Para un trabajador del sector formal el procedimiento es sencillo, ya que tienen una nómina todos

los meses, en cambio para los trabajadores del sector informal es más difícil, porque tienen ingresos irregulares.

Respecto a este problema, Aremu señaló: “Los trabajadores del sector informal están dispuestos a pagar los servicios útiles que pueda ofrecer nuestro sindicato. De este modo, hemos ofrecido programas anuales de educación que han dado resultados extraordinariamente positivos. Al principio, estos servicios se ofrecían con descuento, pero ahora hemos aumentado el costo poco a poco, y los trabajadores están dispuestos a pagar porque están interesados en recibir una educación”.

El NUTGTW ha rediseñado su plan de estudios para responder mejor a las necesidades específicas de los trabajadores del sector informal, como la adquisición de préstamos con tasas más económicas para adquirir productos para sus negocios.

“También participamos en congresos nacionales, y queremos que participen también en estas conferencias con el fin de dar a conocer los problemas que enfrentan. Además, están dispuestos a reunir los recursos necesarios para poder participar”, dijo Aremu.

Integración en las estructuras sindicales

Debido al bajo porcentaje de mujeres afiliadas, algunos sindicatos enfrentan problemas ante la presión para cumplir con una participación femenina del 40% en las estructuras sindicales. Sin embargo, gracias a su labor de sindicalización del sector informal, el NUTGTW no sólo ha logrado aumentar el número de sindicalistas, sino también ha podido alcanzar un mayor porcentaje de mujeres afiliadas.

Por otra parte también, el sindicato ha modificado los estatutos de su Constitución para permitir que las mujeres participen y ocupen cargos sindicales a más alto nivel:

“Las mujeres están avanzando en términos de nuestras estructuras de dirigencia sindical”, terminó diciendo Aremu.

1 Sastre afiliado al NUTGTW de Nigeria. *NUTGTW*

2 Issa Aremu, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores del Textil, Confección y Sastrería de Nigeria (NUTGTW). *NUTGTW*

* De acuerdo con el Buró Nacional de Estadísticas de Nigeria y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

entrevista

Texto: Kimber Mayer

Sindicato: **Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)**

Barbara Figueroa

1



Lo que uno podría decir que es lo fundamental, dentro de lo que se está discutiendo con en el ejecutivo, es el reconocimiento del sindicato como el gran instrumento negociador. En nuestro país existe el grupo negociador, que es la constitución de un grupo de trabajadores solo a efectos de la negociación.

 www.cut.cl

 www.facebook.com/cut.chile

 [@barbara.figue](https://twitter.com/barbara.figue)

Decidida, fuerte y segura de sus convicciones, Bárbara Figueroa es una mujer que no duda a la hora de decir lo que piensa. Es la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), y se considera “la máxima portavoz de la organización más importante de los trabajadores”.

Actualmente la población de Chile vive una creciente desigualdad en materia de salarios, inseguridad y de inestabilidad social. Esto llevó a que el Gobierno de Michelle Bachelet enviara al parlamento el proyecto de reforma del actual Código del Trabajo instaurado en la Dictadura. Busca alcanzar un mayor equilibrio de las relaciones laborales, fortaleciendo los derechos colectivos de los trabajadores. Figueroa es una de las principales figuras que impulsan el cambio.



2

Chile: La lucha por la igualdad de condiciones laborales

Una de las prioridades de la CUT en estos momentos es profundizar sobre el proyecto de ley de la reforma laboral que entró al parlamento el pasado 29 de diciembre de 2014. ¿Cuáles son los principales puntos de la reforma que consideras que beneficiarán a todos los trabajadores chilenos?

Lo que uno podría decir que es lo fundamental, dentro de lo que se está discutiendo con el ejecutivo, es el reconocimiento del sindicato como el gran instrumento negociador. En nuestro país existe el grupo negociador, que es la constitución de un grupo de trabajadores solo a efectos de la negociación. Si bien esto ha sido tremendamente nefasto para el desarrollo del sindicalismo, hoy en día se está cambiando; donde hay sindicato no va a haber grupos negociadores. El incentivo es hacia el sindicato como actor permanente.

Lo segundo tiene que ver con la titularidad. En Chile, todos aquellos beneficios obtenidos por los sindicatos para avanzar en sus condiciones laborales, pueden ser extendidos a todos los trabajadores por decisión unilateral del empleador. Esto con la reforma se termina, y si el empleador desea extender los beneficios, no va a poder hacerlo hasta tener un acuerdo con el sindicato. Esto fortalece el rol y poder de la organización sindical.

En tercer lugar se desea poder ampliar la cobertura de la negociación y devolverle instrumentos al sindicalismo para poder generar mejores negociaciones colectivas. Tiene que ver con avanzar en un derecho a huelga pleno, sin descuelgue, sin desplazo.

Estaban planteando que se establezca un derecho a huelga sin violencia...

Aún cuando hay un reconocimiento de la acción sindical, y se les reconocen derechos fundamentales como el derecho a huelga, hay debilidades dentro del proyecto. A la hora de sancionar las prácticas antisindicales se pide que se haga control respecto del rol que puede jugar la huelga en particular. Hay una falta de sintonía porque por un lado apuesta a garantizar derechos pero luego, con una serie de sanciones y restricciones, los deja sin capacidad de desarrollarse. Los avances que se desprenden de la iniciativa son bienvenidos, pero si al final del día para cada cosa vamos a tener que pedir permiso... quiere decir que el derecho no existe.

Queremos que brinde todas las garantías necesarias, para que lo que esta expresado en materia del mensaje presidencial, tenga absoluta consistencia con el proyecto. En eso

nosotros estamos absolutamente dispuestos a aportar y contribuir. Sabemos que tenemos la doble responsabilidad, porque éste debate va a tener un impacto positivo en la organización sindical local, si logramos avanzar en las reformas necesarias y le aportamos al debate mundial, sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.

Otros países que están en procesos similares de cambio a nivel laboral ¿los van a tomar a ustedes como modelo para orientar su debate, y apostar a mejores condiciones para los trabajadores?

Efectivamente ese es el objetivo, poder avanzar en la línea para que esto sirva como precedente para los debates que se puedan seguir desarrollando. Aquí nuestro empresariado nacional invierte en la región, y todos sabemos que nuestros países hermanos cuentan con muchas mejores condiciones de derechos laborales que los que tenemos a nivel nacional.

Cuando nos hablan de incertidumbre, nosotros creemos que la incertidumbre es el momento del debate, pero que una vez que se resuelva no se va a hacer nada distinto de lo que ellos conocen en otros países donde invierten sin problema como Uruguay, Argentina o Perú. Son normas mundialmente reconocidas que en nuestro país aún no hay sido reformadas. Para nosotros es un dato de realidad muy significativo que creemos tiene mucho peso; tratamos de devolverle los derechos a los trabajadores, poniéndonos al día con lo que el panorama de la región nos rodea.

¿Crees que una vez que se aprueben las modificaciones necesarias, tendrá un mayor apoyo de los sindicatos y estos se movilizarán en favor de la reforma?

Yo tengo la impresión de que si esto logra avanzar bien en la cámara de diputados vamos a tener que estar muy alerta con lo que pase en el senado. No vamos a permitir que el mundo sindical quede fuera del debate, y por lo tanto sabemos que tenemos que estar alerta. Debemos acompañar el proceso en todo momento, mantenernos informados al detalle de cómo se va a desarrollando el proyecto, y escuchar si hay convocatorias para garantizar las reformas positivas, o para impedir que se hagan cambios. Tenemos que estar expectantes para ambas posibilidades.

Nuestra máxima apuesta es que se comprenda que el debate laboral no es un debate sindical sino que es del país. Es un debate de la justa



redistribución de la riqueza, para terminar con la desigualdad.

De ser finalmente aprobada la reforma laboral, ¿cuáles son los primeros cambios que crees que se van a establecer y se van a ver reflejados en mayor proporción?

Esperamos que el proyecto entre en vigencia lo antes posible, está contemplado un tiempo de vacancia de un año. Desde aprobada la ley, un año después comenzaría a operar. Nosotros rechazamos esto y hemos señalado que en el caso de una reforma como esta, su implementación depende de la caducidad de los contratos colectivos. Es decir, una vez aprobada la ley esos contratos no dejan de operar. En el ámbito institucional del gobierno, el estado tiene que fortalecer los instrumentos que tiene para el control y fiscalización para que la norma se cumpla, como los tribunales del trabajo por ejemplo.

El desafío propio es transformarnos en verdaderos maestros y pedagogos de lo que significa esta reforma laboral e ir a llevarla a cada rincón para que las organizaciones sindicales conozcan otra realidad a la del código de trabajo instaurado en dictadura. Esto va a significar un proceso de aprendizaje y de cambio cultural muy significativo en el movimiento sindical. Por eso nosotros tenemos la responsabilidad de ir a entregarle todos los instrumentos para que éstas efectivamente puedan hacer de la ley, una realidad.

- 1 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT
- 2 Barbara Figueroa. Simone Pavin CUT
- 3 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT

LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS POR ENCIMA DE LAS PERSONAS: LOS PELIGROS DE LA INDUSTRIA MINERA EN TURQUÍA



artículo de fondo

País: Turquía

Texto: Leonie Guguen

Hace un año, el homicidio industrial en Soma se cobró la vida de 301 mineros del carbón en Turquía.

Sin embargo, la explosión y el incendio eran sólo las causas visibles, inmediatas de esa tragedia. Lo que realmente los mató fue la codicia, la apatía, la ineptitud y la corrupción - ingredientes de la mayoría de los desastres mineros.



La minería del carbón sigue siendo uno de los trabajos más peligrosos del mundo. Además de las explosiones o incendios, los mineros enfrentan a diario la posibilidad de atrapamiento o derrumbe de un túnel, de quedar enterrados bajo rocas o carbón sueltos, escape de gases tóxicos o asfixiantes, productos químicos peligrosos, o mutilación por equipos pesados, para nombrar sólo algunos de los riesgos implicados en su dura labor.

Las empresas mineras privadas se obsesionan con el aumento de la producción y sus beneficios. Esto fue muy evidente en Soma, donde la empresa minera privada Soma Holdings adquirió la mina del gobierno turco en 2009.

Como el estado había dado garantías de que compraría los productos de la mina, la compañía tuvo un gran incentivo para aumentar al máximo la producción, a cualquier precio. Soma Holdings triplicó la producción en comparación con lo que originalmente se había considerado posible. Ya en mayo de 2014, la compañía había logrado extraer una enorme cantidad de carbón, 15 millones de toneladas, tres años antes de lo previsto.

Sin embargo, aunque Soma Holdings impuso una rápida expansión de la mina subterránea, no aumentó ni realizó mantenimiento de los sistemas de ventilación de la mina, que son imprescindibles para proporcionar aire limpio para los mineros.

El 13 de mayo de 2014, demostrando desprecio total por la seguridad de los trabajadores, los gerentes de la mina mandaron a continuar la producción durante dos horas después de que empezara a salir calor y humo de la entrada principal, tratando de resolver el problema sin evacuar la mina.

Luego, al producirse una enorme explosión, el inadecuado sistema de ventilación no pudo extraer el tóxico monóxido de carbono para sacarlo de la mina, creando así una cámara de muerte para los mineros.

Un informe independiente, muy crítico, sobre el desastre, denuncia esto como un factor "muy perjudicial" en el trabajo de rescate.

Este informe de expertos, que consta de 126 páginas, también encontró que se tenía la costumbre de falsificar las cifras de los registros de seguridad, y que muchos de los sensores de monóxido de carbono se hallaban rotos. **El informe establece claramente que el desastre de Soma fue "prevenible".**

Otro estudio, realizado por TMMOB, la Asociación Turca de Cámaras de Ingenieros y Arquitectos, declaró al respecto: "La causa de la carnicería (en Soma) es la privatización, comercialización y las políticas de subcontratación que se han aplicado en los últimos 12 años en el sector de la minería y también en el área de salud y seguridad".

Soma

- El desastre más grave de la historia minera de Turquía
- 301 mineros muertos
- 432 niños quedaron sin padre
- Causa principal de muerte: intoxicación por monóxido de carbono
- Informe independiente señala que la tragedia fue "prevenible"
- El sistema de ventilación creó una trampa mortal
- Se falsificaba las lecturas de seguridad en la mina
- Los sensores de monóxido de carbono eran defectuosos
- Las máscaras antigases estaban en mal estado
- Los culpables son: Soma Holdings, la dirección y supervisores de la empresa, los inspectores de seguridad y el gobierno

Triunfo del Sindicato Mundial: Turquía ha ratificado el Convenio 176

Tenía que suceder la tragedia en Soma, el desastre minero más grave de la historia de Turquía – uno entre muchos siniestros de esta naturaleza - para que ese país finalmente aprobara la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud en las Minas.

El Convenio 176, que establece las directrices internacionales para la industria minera, fue

adoptado por la OIT en 1995 e iniciado por una organización predecesora de IndustriALL Global Union.

De hecho, se logró la ratificación del Convenio 176, una victoria para los mineros turcos, tras una campaña de muchos años encabezada por IndustriALL, junto con su afiliado turco del sector de la minería, Maden-Is, y con el apoyo de la CFMEU de Australia, del NUM de Sudáfrica, del USW de EE.UU., de ROSUGLEPROF de Rusia y del IG BCE de Alemania.

Desde un comienzo, IndustriALL luchó decididamente para que las 301 vidas de los mártires no se perdieran en vano. Inmediatamente después de Soma, Kemal Özkan, Secretario General Adjunto de IndustriALL, y el Presidente del sector minero de IndustriALL, Andrew Vickers de la CFMEU, encabezaron una misión de solidaridad al lugar de la tragedia, acompañados de afiliados mineros de todas partes del mundo.

IndustriALL volvió a contactar a la OIT, pidiendo que esa organización aumentara la presión sobre Turquía para ratificar el Convenio 176.

Cuando 18 mineros murieron en otro accidente minero prevenible en la mina de carbón Has Sekerler, cerca de Ermenek, el 28 de octubre de 2014, IndustriALL escribió inmediatamente a los 535 miembros del Parlamento de Turquía, exigiendo ratificación del Convenio 176.

- 1 Foto de ataúdes simulados y cascos instalados por los manifestantes durante una protesta realizada en Estambul el 25 de mayo de 2014, culpando al gobierno del partido dominante AKP por el desastre minero que se produjo en la zona occidental de Turquía. *Reuters/Can Erok*
- 2 En horas de la noche del 16 de mayo de 2014, trasladan a una ambulancia el cadáver de un minero muerto en Soma, distrito de Manisa, provincia occidental de Turquía. *Reuters/Osman Orsal*
- 3 Un mes después del accidente, sindicatos de diferentes partes del mundo se unieron a IndustriALL Global Union e IndustriALL Europe en una misión de solidaridad en la mina de Soma. *IndustriALL*





Por fin, menos de seis semanas más tarde, el 4 de diciembre de 2014, el Parlamento de Turquía aprobó la ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre Seguridad y Salud en las Minas. “Nunca hubiera sido posible sin la presión de los sindicatos”, finalizó diciendo Kemal Özkan, Secretario General Adjunto de IndustriALL.

Ante todo esto, después del desastre de Soma, el gobierno se apresuró para aumentar el número y el esmero de sus inspecciones: como resultado de la acción gubernamental, 60 minas fueron clausuradas por razones económicas y de seguridad.

Alrededor de 6.000 mineros fueron suspendidos, pero muchas minas que fueron clausuradas han reanudado sus faenas, reintegrando a los trabajadores.

Sin embargo, para los supervivientes de Soma, la situación es peor. El 1o de diciembre del año pasado, fueron despedidos unos 2.800 mineros de esa mina fatal. Todavía están esperando indemnización por despido, sin ninguna garantía de empleo para asegurar su futuro.

Las mortíferas minas de carbón de Turquía

El éxito del Convenio 176 radica en su aplicación y cumplimiento en un país donde hasta el Presidente, Recep Tayyip Erdoğan, ha declarado públicamente que son inevitables los accidentes en minas de carbón y que es “destino” de un minero morir en el trabajo.

Cada día, unos 50.000 mineros arriesgan sus vidas trabajando bajo tierra. Desde el año 2000, se han producido 1.500 muertes en las minas de Turquía. Es asombroso que tan sólo en el año 2013, sufrieran accidentes 13.000 mineros.

Según las estadísticas de la OIT, los mineros de Turquía son los que tienen mayor probabilidad de morir trabajando.

Además, el año pasado, los accidentes mineros representaron el 10,4% de todos los accidentes relacionados con el trabajo en Turquía.

4

Convenio 176 de la OIT sobre Seguridad y Salud en las Minas

- Adoptado por la OIT en 1995, a insistencia de la Federación Internacional de Mineros
- El Convenio 176 es la mejor norma internacional para mejorar la seguridad de las minas.
- Ratificado por 29 países.
- Aprobado por Turquía para ser ratificado el 4 de diciembre de 2014.
- Turquía es el trigésimo país que ha ratificado el Convenio.
- De acuerdo al Convenio 176, los empleadores del sector minero tienen la responsabilidad principal en lo que atañe a la seguridad de las operaciones mineras.
- Señala que es necesario contar con una política nacional coherente en materia de seguridad en las minas.
- Exige una cultura conjunta de prevención de los trabajadores y la administración.
- Destaca la importancia de eliminar el peligro y reducir los riesgos al mínimo. Los equipos de protección personal deben constituir el último recurso.
- Los empleadores deben proveer programas apropiados de formación de tal manera que los trabajadores tengan los conocimientos necesarios para realizar en condiciones de seguridad las tareas que se les asignen.
- Los trabajadores tienen el derecho, y el deber, de notificar los accidentes e incidentes peligrosos, de pedir se efectúen inspecciones, de retirarse de cualquier sector de la mina que presente un peligro grave, y, a través de representantes elegidos de seguridad y salud y/o Comités Conjuntos de Seguridad y Salud, de participar en cuestiones que atañen a su seguridad y salud.
- A pesar de las campañas que se realizan constantemente, existen muchos países que todavía no ratifican el Convenio 176 de la OIT.





Sólo dos cosas se interponen entre un minero de carbón y la muerte temprana: el gobierno y el sindicato.



5



6

- 4 Junio de 2014: Andrew Vickers, Presidente del sector minero de IndustriALL, ratifica resolución del Comité Ejecutivo sobre seguridad minera en Turquía. *IndustriALL*
- 5 Manifestación de mineros de Soma frente el parlamento de Turquía en Ankara, 10 de febrero de 2015. *Maden-Is*
- 6 Dirigentes del sindicato de mineros de Turquía exigen que el gobierno pague indemnización a mineros despedidos de Soma. *Maden-Is*
- 7 Mineros trabajando en una mina de carbón en la ciudad de Zonguldak, en la costa del Mar Negro, norte de Turquía. 5 de diciembre de 2013. *Reuters/Stringer*



7

Accidents graves dans les mines en Turquie

07/03/83	Explosión de gas en Zonguldak, Ereğli Armutçuk	103 muertos
10/04/83	Derrumbe en la mina de Kozlu, Zonguldak	10 muertos
31/01/87	Derrumbe en Kozlu, Zonguldak	8 muertos
31/01/90	Explosión de gas en Bartın, Amasra	5 muertos
07/02/90	Explosión de gas en Amasya, Yeni Çeltası	68 muertos
03/03/92	Explosión de gas en Kozlu, Zonguldak	263 muertos
26/03/95	Explosión de gas en Sorgun, Yozgat	37 muertos
08/08/03	Explosión de gas en Aşkale, Erzurum	8 muertos
22/11/03	Explosión de gas en Ermenek, Karaman	10 muertos
08/09/04	Incendio en la mina de Küre, Kastamonu	19 muertos
21/04/05	Explosión de gas en Gediz, Kütahya	18 muertos
02/06/06	Explosión de gas en Dursunbey, Balıkesir	17 muertos
10/12/09	Explosión de gas en la mina de Mustafakemalpaşa, Bursa	19 muertos
23/02/10	Explosión de gas en Dursunbey, Balıkesir	13 muertos
17/05/10	Explosión de gas en la mina de Karadon, Zonguldak	30 muertos
10/02/11	Desprendimiento de tierras en Çöllolar, Afşin Elbistan	11 muertos
08/01/13	Explosión de gas en la mina de Kozlu, Zonguldak	8 muertos
13/05/14	Explosión e incendio en Soma, Manisa	301 muertos
28/10/14	Inundación debida a conducto defectuosos en la mina Has Sekerler, Ermenek	18 muertos

Peligros de la privatización

La política de privatización de Turquía que se inició en la década de 1980 ha sido una catástrofe para la salud y la seguridad de los mineros del país.

“Toda mina privatizada es otra desgracia al estilo de Soma, a punto de ocurrir”, dice Kenan Dikbiyik, ingeniero de minas y asesor técnico de Maden-Is. “Las minas subterráneas no deben ser alquiladas a empresas privadas.”

“Las empresas mineras privadas se instalan por diez años, aumentando la producción a la fuerza, sabiendo que el gobierno va a recibir todo lo que producen”, añade Dikbiyik.

“Ni siquiera aplican el mínimo de requisitos de salud y seguridad, ya que cualquier iniciativa de esta naturaleza significaría un aumento de costos. Quieren aumentar la producción al máximo en el menor tiempo posible”.

En la actualidad, un 90% de los mineros de Turquía trabaja para empleadores privados, en comparación con el 15% en 1981.

“Para reducir los costos y aumentar la producción, las empresas privadas prefieren no tomar en cuenta los principios de ingeniería, ni aplicar medidas de seguridad. Esas empresas no tienen conocimientos de las antiguas zonas productoras de carbón como Soma y Ermenek, y subestiman los posibles peligros”, dice Dikbiyik.

Si bien muchos países tratan de reducir el consumo de combustibles fósiles, Turquía recurre al carbón para reducir su dependencia de los proveedores de energía externos.

En 2012, el carbón constituía un 53% de las fuentes de energía del país; un 28,3% de la producción de energía eléctrica se deriva de ese mineral. Sin embargo, en la actualidad, Turquía tiene que importar un 95% de su antracita.

Por este motivo, el gobierno ofrece incentivos

a las empresas mineras privadas para sacar provecho de las enormes reservas de carbón del país.

Se calcula que Turquía tiene aproximadamente 1,3 mil millones de toneladas de reservas de antracita y 11,5 mil millones de toneladas de lignito (carbón marrón) de las cuales se han comprobado 500 millones de toneladas y 9,8 mil millones de toneladas, respectivamente.

A pesar de la mala calidad del carbón de Turquía, de todas maneras resulta un combustible más económico que las importaciones.

Cuanto más fuerte sea el sindicato, más segura será la mina

“Sólo dos cosas se interponen entre un minero de carbón y la muerte temprana: el gobierno y el sindicato”, dice Brian Kohler, Director de Salud y Seguridad de IndustriALL.

Está consagrado en el Convenio 176 el derecho de los trabajadores de elegir colectivamente a sus representantes de seguridad y salud. Se debe asegurar la participación de los trabajadores en la notificación de accidentes, y deben realizar un papel activo en la defensa de condiciones de salud y seguridad de las minas en las que trabajan.

Por su parte, Kemal Özkan señala: “Para poder aplicar el Convenio 176, es imprescindible que esté vigente la libertad de sindicalización. Turquía tiene que abrir más sus puertas a los derechos y libertades sindicales”.

En Turquía, los sindicatos se enfrentan a una lucha constante. Recientemente se prohibió que los trabajadores metalúrgicos se declararan en huelga, y la persecución de los sindicatos es muy común.

El año pasado, Human Rights Watch criticó al gobierno turco por ser “cada vez más autocrático”. Un informe de esa organización

de defensa de los derechos humanos señala: “El partido de gobierno, el AKP (“Partido de Justicia y Desarrollo”), que lleva tres períodos en el gobierno desde 2002, con amplia mayoría parlamentaria, ha demostrado una intolerancia cada vez mayor frente a la oposición política, la protesta pública y medios de comunicación que lo critican”.

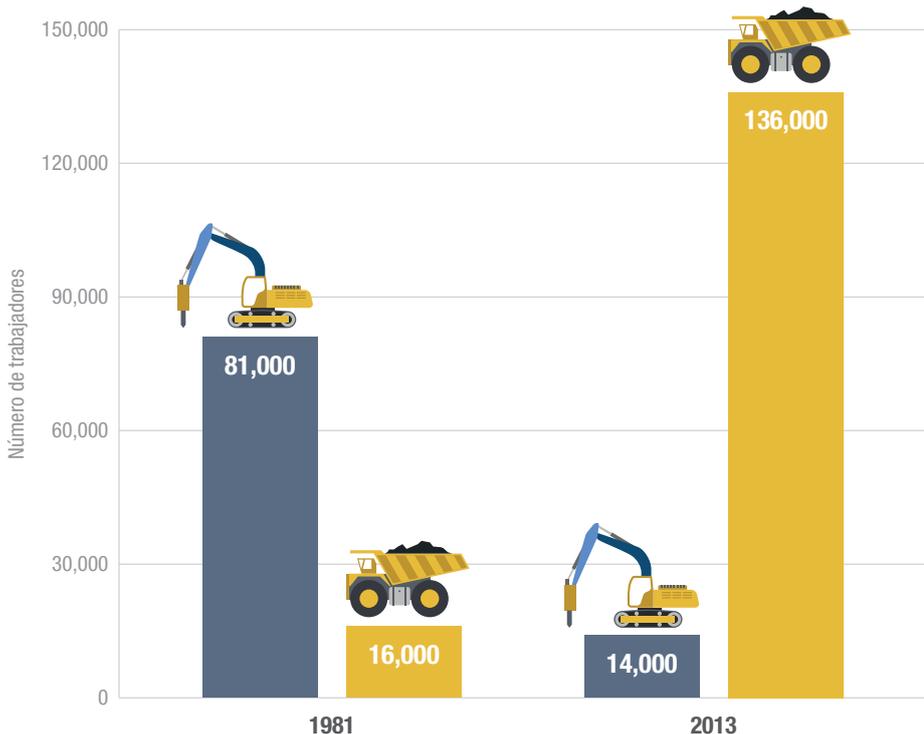


Desde el año 2000, se han producido 1.500 muertes en las minas de Turquía.

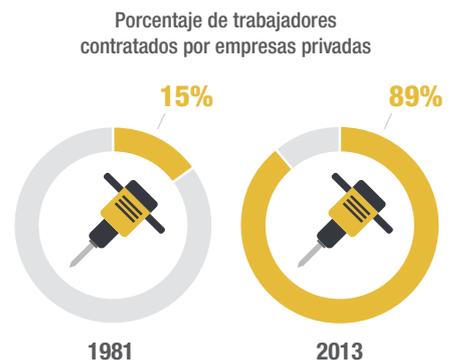
Sin embargo, los homicidios industriales en Soma y Ermenek han constituido un doloroso impulso para que el gobierno mejore la legislación. En enero de este año, una comisión parlamentaria aprobó un nuevo proyecto de ley de minería que se traducirá en cambios en la transferencia de licencias mineras, estableciendo un sistema de supervisión permanente para mejorar la salud y la seguridad en las minas.

El gobierno ha reconocido que en el pasado las inspecciones técnicas se realizaban en forma excesivamente rápida, y que no examinaban adecuadamente las condiciones de seguridad. Con la nueva ley, el gobierno se ve comprometido a proporcionar ingenieros mineros calificados como monitores permanentes para todas las minas.

Dikbiyik, que integraba la comisión especial encargada de la elaboración de la nueva ley de minería, señala: “Todo se ve bien en el papel. El reto será su aplicación en la práctica”.



■ Empresas del estado (número de trabajadores)
■ Empresas privadas (número de trabajadores)



Fuente: Informe de la industria minera y las políticas de la Cámara de ingenieros mineros y de la Institución de la seguridad social turca.

MYANMAR

LA NUEVA FRONTERA SINDICAL

perfil

País: Myanmar

Texto: Petra Brännmark

Sindicatos: **Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar (MWFM)**



2



Los sindicatos en Myanmar están trabajando intensivamente para abordar el problema del trabajo precario. En 2015, la MWFM ha conseguido hasta el momento que la empresa otorgue empleo permanente a 450 trabajadores mineros temporales.

Desde enero de 2015, IndustriALL cuenta con dos sindicatos de Myanmar entre sus miembros. En este país donde los sindicatos recién, en 2012, han logrado legalidad, la sindicalización y la capacitación son fundamentales para desarrollar el poder de los trabajadores.

Myanmar se halla en una transición después de haber tenido una junta militar que tomó el poder en 1962. Un referéndum constitucional realizado en 2008 permitió elecciones generales en 2010, y desde entonces el gobierno ha puesto en marcha una serie de reformas democráticas y económicas. En 2012 los sindicatos lograron estatus legal, y se permitió que los dirigentes sindicales en el exilio regresaran al país.

En diciembre de 2014, la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM) y la Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar (MWFM) se afiliaron a IndustriALL Global Union. Ambos sindicatos están afiliados a la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), una de las tres confederaciones centrales del país.

Hasta la fecha, en 2015, la MWFM ha aumentado el número de afiliados de 3.500 a 5.000. La IWFM cuenta actualmente con casi 7.000 miembros y su objetivo es alcanzar a 20.000 para finales de 2015.

Khaing Zar Aung es Secretaria General Adjunta de la IWFM, así como Tesorera de la CTUM. Comenzó su participación en el movimiento sindical en 2007, cuando trabajaba en fábricas de confección en la frontera entre Tailandia y Myanmar.

Khaing Zar Aung dejó sus estudios los 16 años para ayudar a mantener a sus siete hermanos, y luego, mintiendo sobre su edad, consiguió un trabajo en una fábrica textil en Myanmar. Cuando la empresa la despidió por ser menor de edad (18 años es la edad en que se puede trabajar legalmente en Myanmar), Khaing encontró trabajo en las fábricas al otro lado de la frontera, en Tailandia.

Allí, trabajaba junto a niños que solamente tenían 13 y 14 años, que querían volver a la escuela.

“Me llamaron la atención las malas condiciones de vida, cómo se explota a los trabajadores, y el hecho de que no tuvieran casi ninguna posibilidad de mejorar sus vidas. Así que asistí a una sesión de capacitación sindical y desde entonces he seguido sin parar”.

“En aquel entonces informábamos sobre sus derechos a los trabajadores y trabajadoras migrantes en Tailandia, y como los sindicatos eran ilegales en Myanmar, invitábamos a los trabajadores a venir a Tailandia para los cursos de capacitación”.

Obstáculos en el camino

Aunque en la actualidad los sindicatos tienen legítimo derecho a existir, Khaing Zar Aung observa que la conducta de las personas demora bastante para cambiar. Muchos todavía tienen miedo de afiliarse a un sindicato por temor a las represalias.

“Los padres no quieren que sus hijos se unan a un sindicato y las leyes que protegen a los trabajadores son muy débiles. Entonces hace falta capacitación sindical para los trabajadores, para enseñarles acerca de sus derechos”.



Las empresas no están acostumbradas a la negociación colectiva, ni a reconocer los derechos de los trabajadores. Se necesita urgentemente establecer relaciones efectivas a nivel de fábrica entre los trabajadores y la administración empresarial, para lo cual es indispensable la capacitación tanto para los representantes sindicales como para las empresas.

Es ilegal despedir a un trabajador que se haya afiliado a un sindicato, sin embargo la IWFM ha sabido que se producen constantemente casos de esta naturaleza. El Parlamento rechazó una propuesta para imponer penas de cárcel por este delito; en su lugar se incrementó la multa de US\$100 a US\$500.



TRIUNFO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los miembros de la IWFM que trabajan en Sakura, una fábrica japonesa de confección de prendas de vestir, lograron, por medio de la negociación, un convenio colectivo de un año con un aumento salarial del 18%. Después de dos semanas de protestas silenciosas donde los 688 trabajadores y trabajadoras llevaron brazaletes rojos todos los días, el sindicato firmó un convenio que establece un aumento del salario básico de US\$110 a US\$118 mensuales.

“Hemos visto casos de presión y acoso contra los dirigentes sindicales en el lugar de trabajo. Por ejemplo, a los dirigentes sindicales no se les concede los dos días remunerados de permiso a los cuales tienen derecho legal para que puedan realizar labores de sindicalización. Además, a veces la administración presiona a los sindicalistas para que dejen el trabajo sindical”.

En Myanmar, no es cosa fácil crear e inscribir un sindicato en forma oficial. Según la ley, un mínimo de 30 trabajadores pueden establecer un sindicato. Además de eso, un 10% de los trabajadores tiene que votar a favor del sindicato.

Le corresponde al Ministerio del Trabajo la tarea de facilitar las inscripciones de los nuevos sindicatos, lo cual debería realizar dentro de 60 días. En la actualidad hay mucho atraso: más de 1.000 sindicatos están pendientes de registro - algunos llevan más de un año esperando.

Después de visitar el país en marzo de este año, Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, señaló al respecto:

“Myanmar necesita contar con duraderas y sólidas estructuras de los trabajadores y de las empresas a nivel local y nacional, como pilares esenciales de la futura sociedad democrática”.

No obstante los problemas que se enfrentan, Khaing Zar Aung es optimista sobre el futuro, donde cree que los sindicatos ejercerán una influencia cada vez más fuerte.

“Necesitamos concientizar sobre los derechos de los trabajadores y capacitar a nuestros miembros en la negociación colectiva. Estamos luchando por un salario digno y una legislación que proteja a los trabajadores”.



Viene en camino el salario mínimo

En la actualidad, no se ha establecido un salario mínimo en Myanmar. El salario promedio es de alrededor de US\$100 mensuales, con grandes diferencias entre los diferentes sectores industriales. Además del salario básico, se agrega un subsidio de subsistencia, un bono por horas extras, una prima de asistencia, bono por conocimientos especializados, y, finalmente, una suma en función de la antigüedad en el empleo.

Las horas extraordinarias constituyen 12 a 16 horas adicionales por semana, además de la semana laboral de 44 a 46 horas.

“Nuestros miembros están luchando por un salario digno”, dice Khaing Zar Aung. “Los trabajadores están sufriendo debido a los sueldos tan bajos - exigimos salarios básicos y jornadas de trabajo adecuadas”.

CIFRAS PARA MYANMAR

- 1.400 sindicatos locales
- 650 sindicatos están afiliados a la CTUM
- 17 leyes laborales, que están en proceso de estudio por el Ministerio del Trabajo, con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El gobierno de Myanmar está en proceso de establecer un salario mínimo y espera tenerlo listo para esta primavera. Jyrki Raina subraya la importancia de establecer un salario mínimo vital.

“Con el fin de evitar disturbios sociales es importante que el gobierno confirme, lo más pronto posible, un salario mínimo básico que sea adecuado para vivir, y que promueva la negociación colectiva. Los trabajadores deben tener jornadas laborales razonables, un lugar de trabajo higiénico y seguro, y el derecho a afiliarse a un sindicato”.

- 1 Brazaletes que usaron los trabajadores y trabajadoras de la fábrica de confección Sakura durante su exitosa huelga de protesta silenciosa. *IndustriALL*
- 2 Maung Maung, Presidente de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM); quien pasó 24 años en el exilio antes de volver a Myanmar en 2012, junto con Khaing Zar Aung. *IndustriALL*
- 3 El 8 de marzo de 2015, Día Internacional de la Mujer, la CTUM organizó sesiones de capacitación en una de las zonas francas de Yangon, Hlaing Thar Yar. Las mujeres escucharon al Viceministro del Trabajo, Daw Win Maw Tun, quien se refirió a la seguridad social. Se ofrecieron cheques gratis para cáncer del cuello del útero y de mama. *IndustriALL*
- 4 Trabajadoras de la fábrica de prendas de vestir Sakura en Yangon. *IndustriALL*

informe especial

Texto: Jenny Holdcroft

Negociación colectiva a nivel sectorial: herramienta imprescindible en la lucha por un salario digno

La desregulación y los ataques contra la negociación colectiva han contribuido notoriamente al enorme aumento de la desigualdad mundial. En la lucha por salarios dignos y contra el trabajo precario, es esencial aprovechar el poder sindical para lograr convenios a nivel sectorial.





2

En la actualidad, las personas que poseen más fortuna en el mundo son dueños de un 50% de las riquezas a nivel mundial. Es escandaloso que los 85 más acaudalados del mundo sean propietarios de la misma suma de riquezas que el 50% de los habitantes más pobres del planeta.

Desde 1990, se ha venido disminuyendo constantemente en todo el mundo el porcentaje del PIB (producto interno bruto) que corresponde a los sueldos. Se recortan constantemente los fondos destinados a los trabajadores, mientras que las corporaciones internacionales obtienen mayores ganancias. Recientemente, Apple dio a conocer el total de sus beneficios trimestrales: jamás una empresa pública había logrado ganancias tan elevadas, US\$ 18 mil millones. Esa empresa cuenta con US\$ 142 mil millones de reservas en efectivo. Al mismo tiempo, la empresa paga a los trabajadores solamente US\$ 7 por la fabricación de un iPhone que en el mercado se vende en cientos de dólares.

En el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la OIT, se hace hincapié en la brecha cada vez mayor entre productividad y el aumento de los sueldos, señalando que esta brecha está directamente vinculada a una disminución de la negociación colectiva. En todo el mundo, se niega a los trabajadores acceso al mecanismo que fue diseñado expresamente para promover la estabilidad social: el de permitir que los sindicatos realicen negociaciones colectivas para lograr el reparto más justo de las riquezas producidas por la fuerza laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desvelado que existe menos desigualdad salarial en aquellos países donde un gran porcentaje de los trabajadores cuenta con la protección de convenios colectivos. Sin embargo, esto depende del nivel de centralización del sistema de negociación colectiva. En países con sistemas descentralizados, como Estados Unidos, la cobertura de los convenios colectivos es menor y las diferencias salariales son mayores. Lo contrario es el caso en sistemas donde se hallan vigentes más convenios sectoriales que cubren a un mayor número de trabajadores.

Se ataca la negociación colectiva sectorial

El fundamentalismo de mercado, ideología destructiva que aún domina la formulación de las políticas, a pesar del papel que jugó como factor causante de la crisis económica mundial, sigue siendo el principal motor de la desregulación del mercado laboral y de la descentralización de la negociación colectiva. Resultado directo de estas políticas ha sido la disminución de la cobertura de la negociación colectiva, y el consiguiente aumento de la desigualdad de ingresos.

Un informe de 2013 de la Comisión Europea concluyó que un proceso de negociación con varios empleadores es la mejor garantía de que la negociación colectiva ofrezca una amplia cobertura. También dio a conocer evidencias incuestionables de que, a partir de la década de 1980, ha habido una tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, y que este proceso se aceleró durante la crisis económica.



3

Durante esa crisis económica mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) aconsejó a Grecia, Portugal y España permitir que las empresas renunciaran a los convenios colectivos sectoriales, y que se descentralizara la negociación colectiva, de modo que las negociaciones se pudieran realizar solamente a nivel de empresas individuales. El FMI reforzó esta recomendación exigiendo que la desregulación del mercado de trabajo fuera una condición de sus préstamos a Portugal y a otros países europeos que enfrentaban dificultades económicas. En mayo de 2014, en un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), se señala que la descentralización



El precio de venta de un pantalón vaquero hecho en Bangladesh oscila entre US\$30 y US\$50 cada uno, o más si se trata de una marca de prestigio. En cambio, el trabajador o la trabajadora que lo fabrica sólo recibe 10 centavos.

de la negociación colectiva fue más rápida en los países más afectados por la crisis (Grecia, Portugal, Irlanda y España).

El Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda han reducido enormemente la cobertura de la negociación colectiva. En los países mencionados, gobiernos de derecha introdujeron legislación diseñada para frenar el poder sindical mediante el desmantelamiento de la negociación sectorial.

Después de haberse introducido la Ley de Contratos Laborales en Nueva Zelanda en 1991, se redujo de 77% a 20% el porcentaje de los convenios colectivos establecidos con varios empleadores. Ya en el año 2000, se desmoronó la negociación colectiva con varios empleadores. La cobertura de la negociación colectiva se redujo de 61% en 1990 al 18% en 2010. En todas partes, cuando la negociación sectorial se reemplaza por negociación a nivel de empresas individuales, la cobertura se reduce dramáticamente porque los empleadores aprovechan la oportunidad para evitar la negociación colectiva, excluyendo completamente a los sindicatos.

Extender la cobertura para defender a un mayor número de trabajadores

Sin embargo, sigue siendo parte importante de la labor sindical establecer un convenio colectivo con las empresas individuales por vía de la negociación. De esta manera, los trabajadores pueden informar a otros sobre los avances que hayan logrado respecto a productividad y eficiencia, y se puede regular toda una serie de condiciones de trabajo que son específicas de la empresa en cuestión. El problema es que



4



5

si los trabajadores no cuentan con el respaldo de todo el sector, las empresas individuales seguirán evitando la creación y participación de los sindicatos, realizando negociaciones para socavar los salarios y condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos con una sola empresa suelen cubrir un pequeño porcentaje de los trabajadores no sindicalizados (un promedio de 7%). Con los convenios a nivel sectorial, este porcentaje se eleva a más del 40%, proporcionando la protección que tanto necesitan aquellos trabajadores que no tienen la posibilidad de afiliarse a un sindicato.

Además, según la OIT, en aquellos países que cuentan con sistemas y mecanismos de negociación colectiva con varias empresas es mayor la cobertura de la negociación colectiva, permitiendo también extender los convenios para que se beneficie un mayor número de trabajadores y empleadores.

En países como Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Finlandia, Italia y Portugal, gracias a ese mecanismo de negociación con varios empleadores y la extensión de los convenios colectivos, se cubre un número mayor de trabajadores no sindicalizados que sindicalizados, de tal manera que los trabajadores más vulnerables pueden beneficiarse de incrementos salariales que, por no contar con la fuerza de una estructura sindical, no habrían alcanzado con negociaciones en sus propios lugares de trabajo.

Un sueldo digno en las cadenas de suministro

En el contexto actual de cadenas de suministro mundiales, la negociación sectorial es más importante que nunca.

En muchos países productores de prendas de vestir, son débiles o simplemente no existen estructuras que faciliten la negociación colectiva, y los niveles de sindicalización son bajos. Más de un 90% de los trabajadores y trabajadoras de la industria mundial de la confección no tiene posibilidad de realizar negociaciones colectivas sobre sus salarios y condiciones, y no pueden reclamar la parte que les corresponde del valor que generan.

El precio de venta de un pantalón vaquero hecho en Bangladesh oscila entre US\$30 y US\$50 cada uno, o más si se trata de una marca de prestigio. En cambio, el trabajador o la trabajadora que lo fabrica sólo recibe 10 centavos. Esto no puede justificarse por diferencias en el costo de vida. Los salarios mínimos del sector de la confección en Bangladesh son actualmente US\$68 al mes; los sindicatos enfatizan que se debe aumentar los sueldos, como mínimo a US\$120, para que estos trabajadores puedan sobrevivir y mantener a sus familias adecuadamente.

Debido a que en la industria de la confección casi no existe la negociación colectiva a nivel sectorial respecto a los sueldos, para lograr cualquier aumento salarial los trabajadores de ese sector dependen de mecanismos ineficaces de control del salario mínimo. Aunque la fijación del salario mínimo por lo menos establece un nivel mínimo en común, en la mayoría de los principales países productores de prendas de vestir como Camboya y Bangladesh, los salarios que resultan son notoriamente muy inferiores en comparación con el nivel de un sueldo digno.

En las pocas ocasiones en que se realizan negociaciones colectivas en el sector de la confección, se hacen principalmente a nivel de fábricas individuales. Esto constituye una enorme carga para sindicatos que carecen de fuerza y recursos para realizar negociaciones fábrica por fábrica: sólo en Bangladesh hay más de 4.500 plantas que producen para la industria de exportación.

En el contexto actual, en que las empresas multinacionales (EMN) exigen costos laborales cada vez más bajos, se rebajan los salarios y las condiciones de trabajo, en una carrera para alcanzar el mínimo posible. En esta situación, la negociación colectiva a nivel de fábricas individuales nunca será suficiente como para hacer aumentar los sueldos y condiciones de trabajo, sobre todo en las industrias de las cadenas de suministro, como las de prendas de vestir y electrónica. Las fábricas o empresas individuales se ven restringidas en cuanto a las mejoras que pueden introducir en comparación con sus competidores, y las multinacionales

inescrupulosas simplemente trasladan los contratos a proveedores con normas y costos laborales más bajos. Del mismo modo, cualquier intento que hagan empresas multinacionales individuales para mejorar las normas laborales, sobre todo cuando no se incluyen reformas a las políticas de adquisiciones, enfrenta la oposición de sus fábricas proveedoras que tienen que competir con otras fábricas en cuanto al costo de la mano de obra.

Los convenios sectoriales, especialmente aquellos que incluyen disposiciones de extensión a diferentes lugares de trabajo, hacen que sea muy difícil para las empresas eludir sus obligaciones. En efecto, eliminan el costo de la mano de obra como factor de competencia, mediante la creación de igualdad de condiciones que permite mejorar la situación de todos los trabajadores del sector en cuestión, independientemente de la empresa que los haya contratado.

El Sindicato de Trabajadores del Textil y Prendas de Vestir de Sudáfrica (SACTWU) representa a más de un 80% de los trabajadores del sector textil y de la confección del país. La lucha por salarios dignos es aspecto clave de la labor de SACTWU, y el sindicato da prioridad a la negociación centralizada como un mecanismo que permite lograr mejores resultados salariales para los trabajadores. SACTWU trabaja en tres consejos nacionales de negociación colectiva para los sectores de prendas de vestir, textiles y cuero; los resultados de sus negociaciones afectan a más de 100.000 trabajadores y trabajadoras. En 2014, los aumentos salariales sectoriales sobrepasaron el nivel de la inflación. Sin embargo, este sistema, que funciona muy bien, enfrenta graves amenazas. La Free Market Foundation, organización patrocinada por las empresas, ha cuestionado en los tribunales la constitucionalidad de extender los convenios colectivos a terceras partes. Si esta demanda tuviera éxito, quedarán desprotegidos aquellos trabajadores cuyos empleadores no son miembros del consejo de negociación.

- 1 Marcha de 90.000 trabajadores, incluyendo afiliados de IndustriALL en el Reino Unido, apoyando la campaña de la central sindical TUC que exige aumentar el salario mínimo. *UNITE*
- 2 Manifestación de sindicatos de Georgia en favor de trabajos dignos, en ocasión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *IndustriALL*
- 3 Manifestación de sindicatos iraquíes en favor de mejores puestos de trabajo, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *GFIW*
- 4 El sindicato suizo, UNIA, durante la campaña en favor de un salario mínimo nacional. *UNIA*
- 5 Manifestación del sindicato MWP de Filipinas, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. *MWP*

Protección para los trabajadores precarios

Por otra parte, las condiciones de empleo de los trabajadores se hallan cada vez menos controladas por un solo empleador. Aplicando la subcontratación y el trabajo temporal por agencias, las empresas externalizan sus responsabilidades de empleo, creando relaciones laborales múltiples y fracturando las unidades de negociación. Aunque los compradores multinacionales en la parte superior de las cadenas mundiales de suministro no emplean directamente a los trabajadores de las plantas que fabrican sus productos, las decisiones que toman las EMN en cuanto a las adquisiciones influyen fuertemente en los salarios y jornadas de trabajo.

Con este sistema, a los trabajadores precarios les puede resultar muy difícil identificar a su empleador legal, y muy probablemente encuentran que es imposible entablar negociaciones colectivas. De hecho, la parte patronal aprovecha las relaciones laborales triangulares precisamente para eludir los sindicatos y la negociación colectiva.

Debido a esta situación, la negociación colectiva a nivel sectorial cobra especial importancia para los trabajadores precarios. Mediante la negociación de acuerdos que cubren a todos los empleadores en determinado sector, incluyendo las agencias y sub-contratistas, o mediante la ampliación de la cobertura de los convenios existentes para que cubran a los trabajadores que han empleado dichas empresas, los sindicatos pueden procurar protección para los trabajadores precarios, independientemente de si han logrado, o no, afiliarse a un sindicato.

La negociación colectiva a nivel sectorial puede desempeñar un papel importante, regulando la contratación de trabajadores precarios, incluyendo sus condiciones de trabajo.

- En Dinamarca, en los sectores de construcción y de producción industrial, los sindicatos han realizado negociaciones que establecen convenios sectoriales que incluyen protocolos sobre el trabajo para agencias. Estos protocolos señalan que los trabajadores de agencias deben ser empleados en conformidad con el convenio establecido para el sector en cuestión, cubriendo todos los aspectos del salario, jornada de trabajo, y otros importantes términos y condiciones de empleo. Del mismo modo, un convenio sectorial entre sindicatos de Noruega y federaciones



La negociación colectiva para lograr seguridad

Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario

La publicación de IndustriALL ofrece algunos ejemplos concretos de estrategias desarrolladas por los afiliados para enfrentar la negociación colectiva; también demuestran cómo combatir el uso del trabajo precario, y cómo luchar contra su expansión. Demuestra cómo los sindicatos utilizan la negociación colectiva a nivel sectorial para limitar el trabajo precario y extender a los trabajadores precarios la protección que ofrecen los convenios colectivos.

6

patronales somete las agencias a las mismas condiciones que figuran en el convenio; a consecuencia de esto, los trabajadores contratados por agencias perciben los mismos salarios y están sujetos a las mismas condiciones de trabajo que el personal contratado directamente por las empresas.

- En Argentina, por medio de la negociación colectiva, la federación sindical del petróleo y gas FASPYGP logró, en el convenio colectivo del sector del gas, y también en otros convenios, una cláusula que estipula que todas las disposiciones del convenio han de aplicarse igualmente a las empresas subcontratistas.
- En Sudáfrica, NUMSA ha logrado varios convenios en diferentes sectores (automotriz, neumáticos, metalúrgico) que tienen como objetivo la eliminación de intermediarios laborales, mejorando las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios.

incluyendo el desarrollo de asociaciones de representación empresarial donde éstas no existan. La OIT tiene un papel clave que desempeñar en promover ante los gobiernos, empleadores y trabajadores los beneficios de la negociación a nivel sectorial. Además, la OIT puede prestar asistencia a los gobiernos para asesorar la introducción de las reformas legislativas y administrativas que sean necesarias.

IndustriALL seguirá exigiendo se retorne a la negociación sectorial como el medio principal para establecer los salarios. Sólo a través de la negociación sectorial podremos nivelar el campo de juego, procurando que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores precarios, tengan garantías de recibir una parte justa de las riquezas que producen.

Beneficia a los empleadores

La negociación a nivel sectorial permite que los sueldos dejen de ser un factor competitivo, debido a que establece igualdad de condiciones para los empleadores. De esta manera, el incentivo pasa a ser competición en base a eficiencia, conocimientos y modernización en vez de socavar los salarios y condiciones de trabajo. Así también, las empresas tienen un interés colectivo en asegurar que otros empleadores sin escrúpulos no paguen sueldos inferiores a la tasa vigente con el fin de socavar a la oposición. Esto es especialmente relevante en los sectores que usan trabajo intensivo, como la industria de la confección. La negociación sectorial permite que los lugares de trabajo no sean fuentes de conflicto, y es más eficiente, ya que requiere menos recursos de los empleadores, y también de los sindicatos. Los convenios sectoriales ofrecen a las empresas la seguridad que necesitan para la inversión y el crecimiento.

¿Qué es lo que se debe cambiar?

Hay una enorme cantidad de evidencias de que la negociación a nivel sectorial juega un papel vital en la reducción de la desigualdad y eleva la base salarial. Los gobiernos deben alentar y facilitar la negociación sectorial con el fin de ampliar la cobertura de los convenios colectivos, protegiendo a aquellos trabajadores que más los necesitan, y a quienes suelen, en efecto, no tener acceso a la negociación colectiva. Para lograr esta estrategia, se requiere firme voluntad política, sobre todo en aquellos países que suministran mano de obra barata para las cadenas mundiales de suministro. También implicará la creación o mejora de las estructuras de relaciones laborales,



7

6 Portada de la publicación de IndustriALL 'Negotiating Security' (Negociación de la seguridad)

7 Manifestación de sindicatos de Mauricio exigiendo un sueldo mínimo nacional, durante la Jornada Mundial por el Trabajo Decente. CMCTEU

La lucha por los derechos laborales en Hungría

perfil

País: Hungría

Texto: Tom Grinter

Sindicato: VDSZ Szakszervezet – Federación General de Trabajadores de la Química y Energía de Hungría

La Federación General de Trabajadores de la Química y Energía de Hungría (VDSZ) lucha activamente en muchos frentes para defender los derechos de sus miembros. La labor de movilización y sindicalización realizada hace ya un siglo permitió obtener grandes avances para los trabajadores de VDSZ; este trabajo sindical continúa en las empresas multinacionales como Hankook Tyre, donde el sindicato igualmente ha logrado importantes reivindicaciones para sus miembros.



2

En los 109 años de historia del mencionado sindicato influyó fuertemente el papel realizado por Hungría en el siglo XX en las Guerras Mundiales y en la Guerra Fría. Fundado por trabajadores en un bar de Budapest el 16 de abril de 1905, fue reconocido oficialmente por el gobierno de Hungría el 22 de abril de 1906. Este sindicato creció ininterrumpidamente hasta la Segunda Guerra Mundial.

En los años iniciales de la historia del sindicato, se realizaron huelgas para protestar por las pésimas condiciones de trabajo en las fábricas de productos químicos, alcanzándose convenios colectivos entre VDSZ y las primeras asociaciones empresariales de Hungría.

Entre los primeros logros de la VDSZ figuran la reducción de la semana laboral de ese sector a 48 horas, mejores salarios que se lograron por medio de la negociación, y la introducción de vacaciones pagadas.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el sindicato trabajó junto con las autoridades de gobierno para aumentar la producción del sector. En esa época, la VDSZ centró su atención especialmente en la salud y seguridad laboral y en la formación de los trabajadores.

En 1989, disminuyó la influencia de la Unión Soviética en Hungría, y la VDSZ cambió sus prioridades. Desde ese entonces, el sindicato se ha centrado en el diálogo social, haciendo campañas en favor de mayor protección y representación de los trabajadores.

Tamás Székely, Presidente de la VDSZ, y Miembro Suplente del Comité Ejecutivo de

IndustriALL Global Union, considera que la acción unida es la herramienta más importante en la lucha para proteger a los miembros de la VDSZ:

“La VDSZ de hoy cree que los trabajadores y sindicatos deben unirse para procurar mayores éxitos a través de la solidaridad. Ésta es la realidad tanto en Hungría como a nivel internacional.

“En los últimos años, la VDSZ ha llegado a tener renombre en Hungría por las acciones unificadas de los trabajadores contra leyes laborales defectuosas, normas fiscales injustas, y contra los ataques del gobierno que ha querido reprimir nuestro derecho a la huelga”.

La VDSZ intenta establecer representación dominante en los Comités de Empresa en compañías que emplean a sus miembros. En un contexto de rápida privatización, el sindicato promueve la sindicalización para proteger a los trabajadores, y lucha por lograr negociaciones salariales efectivas en todos los convenios colectivos, además de dialogar sobre la seguridad en el empleo, la seguridad social, y buenas prácticas de salud laboral.

La VDSZ, que actualmente cuenta con 21.000 miembros afiliados, da prioridad también a la labor de sindicalización en la comunidad, aumentando el número de mujeres y jóvenes afiliados, y realizando labores de capacitación profesional para los funcionarios del sindicato.

En la lucha contra el código del trabajo de 2012, que es muy perjudicial para los trabajadores, se ha generado mucha presión pública a través de campañas en los medios de comunicación y en los medios sociales. Éstas han sido también características de las campañas del sindicato realizadas en 2014 contra la represión antisindical en Hankook Tyre, y en favor de los derechos de los trabajadores en EVM Chemicals.

Desde que se inauguró la fábrica Rácalmás, cerca Dunaujváros en 2007, la empresa Hankook, cuya sede se encuentra en Corea, se ha opuesto al derecho de afiliación a la VDSZ de los 1.800 trabajadores de la planta. La Inspección del Trabajo de Hungría determinó que la administración de la fábrica era culpable

de muchas violaciones de los derechos de los trabajadores, a consecuencia de lo cual impuso una multa a la empresa por haber impedido que VDSZ realizara sus actividades legítimas de representación de los trabajadores.

Cuando, el 21 de julio de 2014, la administración de la empresa despidió ilegalmente al presidente del sindicato de la planta, VDSZ encabezó grandes manifestaciones frente a la fábrica, con más de 60 sindicatos húngaros.

El Código del Trabajo, introducido por el actual gobierno derechista del primer ministro Viktor Orbán, no sólo socava gravemente la capacidad de los trabajadores para luchar por condiciones de trabajo dignas, sino que también permite a las compañías reabrir viejos conflictos, castigando a los sindicalistas por medidas adoptadas en virtud de la legislación anterior. A consecuencia de esto, Tamás Székely, Presidente de la VDSZ, enfrentó un procedimiento penal entablado por la multinacional japonesa Bridgestone.

“

La VDSZ de hoy cree que los trabajadores y sindicatos deben unirse para procurar mayores éxitos a través de la solidaridad.

Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL Global Union, concluye al respecto:

“Este activo afiliado sindical de IndustriALL enfrenta difíciles obstáculos en Hungría. La VDSZ es ahora una fuerza de contraposición bien establecida ante las empresas multinacionales que operan en la economía húngara de renta media-alta. Vamos a seguir apoyando a VDSZ en su lucha por los derechos de sus miembros”.

Visite los sitios de la VDSZ en la web:



www.vdsz.hu



[VDSZ Szakszervezet - Federation of Chemical Workers of Hungary](#)



www.flickr.com/photos/vdszhungary

- 1 Marcha de miembros de la VDSZ en Budapest. VDSZ
- 2 Tamás Székely, Presidente de la VDSZ. VDSZ

**MOVILIZACIÓN DE LOS SINDICATOS
EN TODO EL MUNDO**

¡EL DERECHO DE HUELGA NO SE TOCA!



www.industriall-union.org

