



global worker

INFORME ESPECIAL

¿Por qué la minería es aún tan peligrosa?

ARTÍCULO DE FONDO

Por qué, ahora más que nunca, necesitamos
solidaridad sindical internacional

ENTREVISTA

Natalia Marynyuk

“

Un mundo en crisis necesita una vía para alcanzar un futuro mejor, y los sindicatos pueden ofrecer esa vía.

Valter Sanches
Secretario General



Bienvenidos a **global worker**

Este número de Global Worker se publica en un momento en que el clima político y económico mundial sigue deteriorándose.

Una economía en desaceleración ha conllevado una concentración aún mayor de riqueza y poder en manos de unos pocos. En todo el mundo, la codicia corporativa, en combinación con la debilidad de la regulación y legislación, promueve violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, salarios bajos e injustos, y condiciones de trabajo precarias. Pero como siempre, los sindicatos están en primera línea, defendiendo las condiciones de trabajo.

En las páginas 12-13 figuran dos de los sindicatos afiliados a IndustriALL en la India, donde AICEF y Unions United combaten el trabajo precario en sus sectores.

En un informe especial, se analiza detalladamente por qué, a pesar de numerosos accidentes trágicos, la minería sigue siendo tan peligrosa (ver pág. 6-9). A pesar de las normas de seguridad y los esfuerzos de los sindicatos, **todos los años ocurren accidentes en el sector minero, cobrando la vida de miles de**

trabajadores y trabajadoras y dañando gravemente el medioambiente.

Respondiendo a estas tragedias, IndustriALL ha insistido en la campaña para que los países ratifiquen y apliquen el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas.

En enero, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe sobre el **Futuro del trabajo**. El informe en sí tiene algunas limitaciones, pero podría influir positivamente en favor de la aprobación de una declaración de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra en junio de este año. El informe exhorta a que se adopte **un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial**. IndustriALL lleva muchos años tratando de lograr los mismos objetivos que se señalan en el informe de la OIT; para mayor información sobre nuestra posición, vea las páginas 19-21.

Para poner fin a la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, hace falta contar con un Convenio de la OIT que sea fuerte y vinculante. Este año, el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, las

organizaciones afiliadas a IndustriALL salieron a la calle para manifestar su apoyo a la campaña en favor de un **Convenio de la OIT sobre la violencia de género**, véase las páginas 4-5.

Natalia Marynyuk, del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Minera de Ucrania, organización afiliada a IndustriALL, señala que, frente a la represión antisindical, **el objetivo del sindicato es proteger a sus miembros**. Se puede ver la entrevista completa en las páginas 10-11, donde afirma que el apoyo de la solidaridad internacional fue de mucha importancia para poder encontrar una solución a un conflicto que duró muchos años.

Junto con nuestros afiliados, seguimos movilizand o la solidaridad internacional, logrando importantes victorias en el camino. Un mundo en crisis necesita una vía para alcanzar un futuro mejor, y los sindicatos pueden ofrecer esa vía. Las razones **por qué, ahora más que nunca, necesitamos solidaridad sindical internacional** se analizan en el artículo en las páginas 14-18.

Valter Sanches
Secretario General



@ValterSanches

Contenido

informe especial

Los peligros de la minería



6

entrevista

Sindicato protege a sus miembros en Ucrania



10

perfil

Sindicatos de la India combaten el trabajo precario



12

artículo de fondo

Por qué, ahora más que nunca, necesitamos solidaridad sindical internacional



14

informe

IndustriALL y el Futuro del trabajo



19

perfil

Sindicalización en Etiopía



22

IndustriALL Global Union

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

SEDE CENTRAL

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

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

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

SEDE PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

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

SEDE PARA ÁFRICA

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

SEDE PARA ASIA SURORIENTAL

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

SEDE PARA CEI

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
129090 Moscow, Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

globalworker

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

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

Presidente: Jörg Hofmann

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

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

Traducción: Eduardo & Penny Embry

Foto de portada: IndustriALL Global Union

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Dirección postal:

P O Box 31016

Braamfontein 2017 South Africa

LOS SINDICATOS ENCABEZAN LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Este año, en el Día Internacional de la Mujer, las organizaciones afiliadas a IndustriALL demostraron que están decididas a promover la igualdad de género en el lugar de trabajo. Pidieron que las mujeres sean oídas en los sindicatos, manifestando que es importante aumentar el número de mujeres en cargos de dirigencia sindical.

Los sindicatos luchan para poner fin a la violencia y el acoso en los lugares de trabajo; también presionan por la igualdad salarial. Todos tienen la responsabilidad de participar en este debate y en las medidas que se tomen para resolver los problemas: no se trata de que las mujeres tengan que resolverlos solas.

La igualdad de género no es un asunto de las mujeres, es un asunto sindical.

Afiliados de todas partes del mundo, junto con sus centrales sindicales nacionales, manifestaron su apoyo a la campaña en favor de un Convenio de la OIT sobre la violencia de género en el mundo del trabajo. Esta acción mundial pone de relieve la continua y generalizada violencia contra las mujeres en los sectores que representa IndustriALL. También envía un fuerte mensaje a los autores de estos abusos y a sus empleadores, señalando que son inaceptables todas las formas de violencia contra la mujer.

La participación de las mujeres en el trabajo sectorial de IndustriALL sigue muy baja y todavía tiene que mejorar significativamente. El comité de mujeres de IndustriALL ha respaldado un conjunto de recomendaciones sobre nuevas estrategias para abordar la desigualdad de género en los sectores donde las mujeres tienen el más bajo número de representantes.

ENTRE LAS RECOMENDACIONES SEÑALADAS, FIGURA LO SIGUIENTE:

- ▶ Cada red y sector ha de establecer sus propias reglas para aumentar la participación de las mujeres en las reuniones
- ▶ Los sectores y las redes sindicales deben crear estrategias que puedan analizar los problemas que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y en el sindicato, desarrollando campañas para abordarlos
- ▶ Se debe aprovechar los acuerdos marco globales para exigir que las empresas multinacionales empleen a un mayor número de mujeres en áreas dominadas por hombres, cuestionando a las empresas sobre las políticas que aplican en lo que se refiere a igualdad de género





informe especial

Texto:
Kimber Meyer, Léonie Guguen,
Walton Pantland

¿POR QUÉ LA MINERÍA ES AÚN TAN PELIGROSA?

A pesar de las normativas laborales y los esfuerzos de los sindicatos, todos los años ocurren accidentes en el sector minero, cobrando la vida de miles de trabajadores y trabajadoras alrededor del mundo y dañando gravemente el medioambiente. ¿Por qué la minería es aún tan peligrosa?

Una explosión de gas metano en una mina de carbón en Pakistán mata a cuatro trabajadores y atrapa a otros 40 bajo tierra. En Zimbabue, 28 mineros artesanales quedan ahogados cuando se inunda la mina de oro donde están trabajando. Se derrumba una mina a cielo abierto en el Congo. Explosión mata a 304 personas en Soma, Turquía. Mineros quedan atrapados en una mina de cobre en Chile, mineros del carbón en Nueva Zelanda y West Virginia mueren en accidentes. En Brasil, hasta 300 personas mueren cuando se derrumba la represa de relave de Brumadinho. Explosión. Derrumbe. Inundación. Incendio. Fallecimientos por monóxido de carbono. Cuerpos no recuperados de las víctimas quedan bajo tierra. Familiares de los desaparecidos lloran sin consuelo.

Todos los días mueren mineros en las minas de carbón de la China, mientras que en Pakistán ocurren accidentes todas las semanas, en circunstancias casi iguales: una explosión de gas metano en una mina ilegal o sin registro oficial, sin servicio de emergencia en el sitio, tampoco asistencia médica o instrucciones para actuar en caso de accidentes. Los mineros recuperan los cuerpos de sus colegas para darles primeros auxilios.

Nos enfrentamos ante una larga letanía de terribles accidentes diarios en el sector minero, la mayoría tan rutinarios que son difíciles de diferenciar; apenas aparecen en las noticias locales. La minería siempre va a ser más peligrosa que el trabajo de oficina. Pero este peligro inherente del oficio, y el incesante repiqueteo de la muerte, inducen al fatalismo que constituye un obstáculo para los intentos de hacer más seguro el trabajo en la industria minera. Existe la suposición de que los mineros han de aceptar que morir en el trabajo es parte de su quehacer.

Y aquellos que llegan a la superficie enfrentan una serie de enfermedades y lesiones. Las enfermedades profesionales matan a más personas que los accidentes. Silicosis. Pulmón negro. Pérdida de extremidades. Un ambiente tóxico que envenena a la comunidad local.

La gente tiene miles de años de experiencia y conocimientos de la minería. Entonces, a estas alturas ¿no deberíamos saber cómo impedir que mueran tantos trabajadores y trabajadoras?

Por cierto que sabemos. Pero es más barato matar a los trabajadores/as que hacer que las minas sean más seguras.

El mayor obstáculo para la seguridad de las minas, la razón por la que tantos mineros mueren en el trabajo, es el lucro. Es completamente posible procesar los relaves mineros de manera segura, pero el costo es mayor. Las minas pueden reforzarse para evitar derrumbes, pero esto requiere tiempo. La seguridad minera necesita mucha inversión, y haría que algunas minas marginales no sean económicas. Pero, ¿podemos permitir que las empresas maten a trabajadores y trabajadoras para arrastrar a la superficie los últimos restos de una veta ya agotada?

Tenemos semáforos, pistas para vehículos que viajan en diferentes direcciones y reglas para hacer que las carreteras sean más seguras, en lugar de simplemente esperar que los conductores tengan cuidado. La manera de hacer que la minería sea más segura es establecer sistemas, en lugar de permitir que persistan las condiciones peligrosas, para luego acusar a los mineros de descuido cuando suceden accidentes.

Los conocimientos de cómo hacer que la minería sea más segura se han reunido para crear códigos de prácticas, directrices y, en última instancia, el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas. El C176, adoptado en 1995, establece un marco para que los países creen condiciones seguras en la minería, con requisitos que deben cumplir las empresas y derechos para los trabajadores/as. Esto significa crear un marco legal, desarrollar conocimientos especializados en materia de seguridad y desarrollar un mecanismo de inspección que pueda hacer cumplir la seguridad e imponer sanciones contra los infractores.

De crucial importancia para los trabajadores/as, esto significa:

- ▶ **El derecho a estar informado y comprender los peligros**
- ▶ **El derecho a rechazar trabajos peligrosos**
- ▶ **El derecho a participar plenamente en la toma de decisiones sobre salud y seguridad**

Sólo 33 países han ratificado el C176, destacándose la ausencia de la China y Pakistán. Es costoso crear mecanismos de inspección y cumplimiento, y los poderosos grupos de presión de la minería se resisten a ello. Debemos reafirmar que la vida de los mineros es más importante que las ganancias. La clave para cambiar la cultura de seguridad en la industria minera es acordar una norma mundial respecto a la seguridad en las minas (C176), obligando su aplicación por medio de sindicatos poderosos y representantes sindicales de seguridad bien capacitados.

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

EL CASO DE BRUMADINHO

Apenas han pasado algunos meses desde la tragedia minera de Brumadinho que mató a 209 personas y dejó 97 desaparecidos en el estado de Minas Gerais, Brasil. El 25 de enero de 2019, se rompió la represa de relave Corrego do Feijão de la minera Vale S.A., y las consecuencias humanas y ambientales conmocionaron a Brasil y al mundo entero.

Una marea roja de 13 millones de metros cúbicos de lodo y residuos mineros tóxicos arrasó con todo lo que encontró a su paso. Una comunidad entera quedó inundada y el uso de agua bruta del río Paraopeba fue suspendido después de haberse detectado metales en niveles por encima de lo permitido por la legislación ambiental.

La falla de la represa de relave de Brumadinho es probablemente el peor accidente industrial en la historia del país. Sucedió tres años después de una tragedia similar en Mariana, también en Minas Gerais, cuando se derrumbó una represa de la minera Samarco Mineração - perteneciente a Vale S.A. y BHP Billiton -, el 5 de noviembre de 2015. Diecinueve personas murieron, y los desechos mineros llegaron al Río Doce, fuente de captación de agua potable del sureste brasileño.

En su momento, BHP Billiton emitió un comunicado en el que confirmó que Samarco firmó un compromiso preliminar con los fiscales brasileños donde asignó millones de dólares para financiar una serie de medidas de emergencia y seguridad que incluyeron la prevención, mitigación, corrección y compensación por los efectos ambientales y sociales del incidente.

Aun así, la historia se volvió a repetir. ¿Qué fue lo que falló?

Si bien los funcionarios se comprometieron a adoptar rigurosos protocolos de seguridad en sus represas, nunca se aplicaron. Los sindicatos afirman que Vale tenía conocimiento de posibles problemas de seguridad en otras represas, pero no hizo caso a las señales de advertencia.

El Ministerio Público de Minas Gerais (MPMG) anunció el inicio de una investigación a Vale S.A. por corrupción, ante la sospecha de que sus directivos pudieron haber engañado a las autoridades del país al afirmar que la empresa no conocía los riesgos de seguridad de la represa que se derrumbó en Brumadinho.

El 1º de marzo, el MPMG, junto a la Fiscalía federal, y la Policía regional y federal, recomendaron a la empresa que, para no entorpecer el proceso, suspendiera temporalmente a su presidente ejecutivo, Fabio Schvartsman, al igual que otros ocho directivos y cuatro personas vinculadas con la gestión de riesgos de la empresa. La compañía cumplió.

La investigación constató la existencia de una situación de conflicto de intereses entre la minera y empresas prestadoras de servicios en el área de auditoría de seguridad de represas,

permitiendo presiones y amenazas a los auditores externos que resultaron en la indebida reducción de los parámetros mínimos del Factor de Seguridad utilizado para evaluar la estabilidad de la represa Corrego do Feijão en Brumadinho.

Posteriormente, la Agencia Nacional de Minería emprendió la tarea de verificar que otras represas, similares a la de Brumadinho, no corran el riesgo de un colapso. Hay 88 diques mineros en Brasil construidos de la misma manera. Luego, la Agencia prohibió el funcionamiento de algunas y les dio plazo hasta 2021 para retirarse.

El Senado de Brasil ha aprobado un proyecto de ley que impondría una serie de medidas para reforzar la seguridad de las represas, además de requerir nueva tecnología de monitoreo y planes detallados de emergencia. La iniciativa pasó ahora a manos de la Cámara de Diputados.

Valter Sanches, secretario general de IndustriALL Global Union, explicó:

“Ahora en Brasil se esperan varias regulaciones del gobierno federal o del estado de Minas Gerais, eliminando represas que tenían condiciones similares. Esas medidas fueron tomadas después de dos gravísimos accidentes.

“Es importante decir que, en otros sitios de Brasil, Vale tiene diferentes tipos de represa que son secas, más caras y funcionan bien. ¿Por qué lo hacen en Pará - al norte de Brasil - y no en Minas Gerais? Porque la minería de hierro es más barata que la de alúmina, manganeso y otros minerales que son de mayor valor y que cubre el costo del proceso seco que es más caro, pero no presenta el mismo riesgo”.

Respuesta de los sindicatos

Desde que ocurrieron las tragedias de Mariana y Brumadinho, las organizaciones sindicales, tanto de Brasil como de todo el mundo, han tomado varias iniciativas diferentes.

Se necesita urgentemente establecer un nuevo modelo de explotación mineral que garantice la participación popular, de los trabajadores y trabajadoras y que dé primera prioridad al medio ambiente y a la sociedad.

El 26 de marzo de 2018, IndustriALL, junto con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), presentó una queja contra BHP Billiton y Vale S.A., bajo las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Dicha queja también fue firmada por el Sindicato de Industrias de la Construcción, Asesoramiento de Ingeniería y Concesiones del Estado de Minas Gerais (SITICOP), que es una afiliada de la ICM, y por la CNQ-CUT, organización brasileña afiliada a IndustriALL.

La mencionada queja se refirió a las consecuencias del derrumbe de la represa de Mariana. La queja identificó violaciones de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales por parte de Vale S.A. y BHP Billiton.

Las infracciones de las empresas fueron las siguientes:

1. el no proporcionar un remedio adecuado ni establecer un proceso de remediación legítima que involucrara a las comunidades y trabajadores/as afectados;
2. el no respetar los derechos sindicales;
3. el no asegurar que se cumplieran normas adecuadas de salud y seguridad, incluido el respeto de la legislación sobre la jornada de trabajo;
4. el no actuar con debida diligencia que involucrara a las partes interesadas, incluidos los sindicatos.

Casi un año después de haberse presentado el reclamo, ocurrió la tragedia en Brumadinho. IndustriALL y la ICM amonestaron inmediatamente a la compañía por no cumplir con las directrices del Consejo Internacional de Minería y Metales sobre la prevención de fallas catastróficas en las instalaciones de almacenamiento de relaves,

directrices que fueron publicadas después del derrumbamiento de la represa de Mariana.

Además, se quejaron de que la compañía no había cumplido con las normas para la administración de represas de relave que señala la Iniciativa para Garantizar la Minería Responsable (IRMA), organización constituida por múltiples partes interesadas.

Los sindicatos exigieron que Vale mejorara enormemente la seguridad, que consultara con los sindicatos y la sociedad civil, y que compensara a las víctimas de manera expedita y justa en Brumadinho.

Co presidenta del sector de minería de IndustriALL y presidenta del sindicato CNQ/CUT, Lucineide Varjão, señaló:

“Se necesita urgentemente establecer un nuevo modelo de explotación mineral que garantice la participación popular, de los trabajadores y trabajadoras y que dé primera prioridad al medio ambiente y a la sociedad. Tragedias terribles como éstas no se producen solamente en Brasil: forman parte del movimiento global del capital más que nada interesado en las ganancias. Las empresas se interesan cada vez menos por la producción, y más por las finanzas. Por lo tanto, la movilización y organización sindical tiene que ser supranacional.

“Es por eso que tenemos que continuar con nuestra denuncia y luchar contra la concesión desenfrenada de las licencias ambientales, y contra la entrega de auditorías a manos de las empresas mineras. Luchamos por los derechos de las mujeres, contra esa ambición desenfrenada por el lucro. Trágicos crímenes como éste nos enseñan el valor de la vida”.

- 1 Protesta contra Vale, Suiza, enero de 2019. IndustriALL
- 2-3 En solidaridad con las víctimas de Brumadinho. CNQ



¿QUÉ SON LAS REPRESAS DE RELAVE Y POR QUÉ SON TAN PELIGROSAS?

¿QUÉ SON LOS RELAVES MINEROS?

Los relaves son los desechos de la minería. Se usan procesos mecánicos y químicos para triturar las rocas, transformándolas en arena fina para extraer el mineral o metal valioso de la roca. Todos los restos irrecuperables y sin valor económico que resultan de este proceso son desechos. Incluyen partículas de roca finamente molidas, productos químicos, minerales y agua. Dependiendo del tipo de minería, los relaves pueden ser líquidos, sólidos o lodo compuesto de partículas finas. Muchas sustancias que se encuentran en los relaves son tóxicas, e incluso radioactivas, y frecuentemente los relaves contienen grandes cantidades de cianuro, mercurio y arsénico.



2

¿QUÉ SON LAS REPRESAS DE RELAVE?

Las represas de relave se utilizan para almacenar el agua y los desechos derivados del proceso de extracción. Se estima que en diferentes partes del mundo hay por lo menos 3.500 represas de relave. Sin embargo, como hay alrededor de 30.000 minas industriales, es probable que el número de represas de relave sea mucho mayor.

Las represas de relave pueden ser de enorme tamaño, tan grandes como lagos, y pueden alcanzar 300 metros de altura. Cuando el lodo de los desechos se lleva a la represa, los productos sólidos se depositan en el fondo y el agua se recicla para usarla nuevamente en el proceso de separación.

En lugar de hormigón armado, se usan rocas o tierra para crear barreras en las represas de relave. Sin embargo, en la mayoría de estas represas se aplica el método de construcción más barato pero más peligroso, utilizando los desechos mismos para crear una barrera. La represa se eleva continuamente para dar cabida a más

residuos. Estas represas son más inestables y más propensas a fugas.

Las represas de relave deben tener mantenimiento y supervisión con regularidad para garantizar que haya suficiente drenaje y que la represa sea lo suficientemente fuerte como para retener los desechos de la minería.

Las represas de relave pueden constituir un peligro para la flora y fauna natural de la localidad, ya que las aves y animales se bañan y beben las aguas contaminadas. La fuga de sustancias tóxicas de las represas de relave también puede dañar el medio ambiente alrededor.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL DERRUMBE DE UNA REPRESA DE RELAVE?

En los últimos diez años, entre 2008 y 2018, se han registrado 31 incidentes de graves fallas de represas de relave, sin incluir el terrible derrumbamiento de la represa de la empresa minera Vale S.A. en Brumadinho, Brasil, el 25 de enero de 2019, en el que desaparecieron 300 personas, presumiblemente fallecidas.

En Canadá, cuando falló la represa de la mina de cobre y oro Mount Polley en 2014, se derramaron 25 millones de metros cúbicos de aguas residuales y desechos en lagos y sistemas adyacentes de suministro de agua. Eso es suficiente para llenar 20.000 piscinas olímpicas.

Un año antes, la empresa propietaria de la mina, Imperial Metals, informó que la represa de relave contenía 84.831 kilogramos de arsénico, 38.218 kilogramos de plomo y 562 kilogramos de mercurio, junto con otros minerales y desechos.

En 2015, al fallar la represa Samarco en Brasil, se derramaron al medio ambiente 33 millones de metros cúbicos de residuos de mineral de hierro, ocasionando la muerte de 19 personas, desplazando a 600 familias y contaminando las vías fluviales 620 kilómetros río abajo hasta llegar al mar. Se teme que nunca más se van a recuperar los importantes ecosistemas y peces que son el sustento de las comunidades indígenas.

También hay gran preocupación por la seguridad de represas de relave ya sin uso, establecidas en el pasado, pero que, si fallan, aún constituyen un peligro significativo para la vida y el medio ambiente.



3

¿SON NECESARIAS LAS REPRESAS DE RELAVE?

Las instalaciones de almacenamiento tradicionales, como las involucradas en las tragedias de Brumadinho y Samarco, son utilizadas por la industria minera simplemente porque son baratas. Hay nuevas tecnologías disponibles que reducen o mitigan sustancialmente el riesgo relacionado con posibles fallas de las represas, como el proceso de relave filtrado, que, para minimizar el volumen de los desechos y mejorar la estabilidad, reduce la cantidad de agua que se usa. La eliminación de desechos secos es otra alternativa que ofrece importantes beneficios en términos de sostenibilidad ambiental, además de mejorar la seguridad de los trabajadores/as y de la comunidad.

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA MEJORAR LA SEGURIDAD DE LAS REPRESAS DE RELAVE?

Las fallas de las represas de relave no son inevitables y pueden prevenirse. Las compañías mineras deben escuchar a los trabajadores/as y a los sindicatos, que frecuentemente son los primeros en llamar la atención sobre problemas de seguridad, pero a menudo no los toman en cuenta. IndustriALL Global Union ha trabajado con la organización multisectorial IRMA (Iniciativa para Garantizar la Minería Responsable) para establecer normas óptimas para la seguridad de las represas de relave, junto con el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), que ha elaborado directrices para prevenir fallas catastróficas en las instalaciones de almacenamiento de desechos de relave. La industria minera debe adherirse con urgencia a estas normas, para evitar futuros desastres.

RATIFICA
C176
DE LA OIT



entrevista

Sindicato:

Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Minera de Ucrania (PMGU)

País:

Ucrania

Texto:

Alexander Ivanou

1

NATALIA MARYNYUK

“

Nuestro propósito es proteger a nuestros miembros

Natalia Marynyuk comenzó su carrera en 1996 como economista en las instalaciones del alto horno N° 1 de Kryvorizhstal Steel Works, propiedad del estado. La planta lleva el nombre de la ciudad donde está situada, Kryvyi Rih, una de las diez ciudades industriales más grandes de Ucrania.

 www.pmginfo.dp.ua

1 Natalia Marynyuk. *IndustriALL*

2 Natalia Marynyuk. *PMGU*

Puede decirnos cómo logró Ud. ascender en la dirigencia de su sindicato, a pesar del dominio de los hombres en el lugar de trabajo

“Cuando comencé a trabajar, me incorporé al Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Minera de Ucrania (PMGU), organización afiliada a IndustriALL Global Union. En agosto de 2017, más de 20 años después de haber comenzado mi trabajo en el sector, fui elegida como dirigente del comité sindical. Me convertí en la primera, y hasta ahora, la única mujer elegida como presidenta del sindicato local en sus 85 años de existencia.

“Aunque las trabajadoras representan poco menos del 30% de la fuerza de trabajo de la empresa, las mujeres son mucho más activas en el sindicato que sus colegas masculinos. De los 114 activistas del PMGU en ArcelorMittal, casi el 60% son mujeres”.

En tiempos de la Unión Soviética, Kryvyi Rih fue un gran centro metalúrgico y de minería de hierro. Kryvorizhstal Steel Works exportaba productos a más de 30 países de todo el mundo.

La planta produce a lo largo del ciclo metalúrgico completo, incluyendo la extracción del mineral, la producción de concentrados, aglomerados, coque, hierro fundido, acero y productos laminados. Por lo tanto, cuando se privatizó en 2004, suscitó mucho interés de parte de los compradores. En esa época la planta contaba con aproximadamente 57.000 trabajadores y trabajadoras.

En 2005, la compañía fue vendida a Mittal Steel por US\$ 4,81 mil millones, superando con creces los US\$ 3 mil millones que habían previsto los analistas. Cuando Mittal Steel se hizo cargo de Arcelor en 2006, la planta adquirió el nombre de ArcelorMittal Kryvyi Rih.

¿Qué significó la privatización para Ud. y sus colegas?

“Cuando se anunció el proceso de privatización en 2003, la fuerza de trabajo y los sindicatos comenzaron a manifestar preocupación sobre el futuro de sus puestos de trabajo. Se realizó una serie de protestas, exigiendo que el gobierno adoptara lo que llamamos un paquete social. Esto era para proteger a los trabajadores y trabajadoras y para que nos respetara el nuevo propietario después de la privatización.

“A consecuencia de esto, Kryvorizhstal Steel Works se privatizó con un paquete social obligatorio, que contenía 19 condiciones que el nuevo propietario tenía que cumplir. Esta fue la primera vez que se había logrado esto en Ucrania. Sin embargo, no se prestó debida atención a los 19 puntos, y el sindicato respondió organizando acciones de protesta y reuniones para obligar a la empresa a cumplir con los compromisos establecidos, incluyendo promesas de aumentos salariales.

“Entre 2005 y 2018, ArcelorMittal efectivamente redujo la fuerza de trabajo en más del 50%, de unos 57.000 trabajadores y trabajadoras a menos de 21.000. Los recortes se hicieron principalmente a través de la jubilación voluntaria, aunque esta política no mejoró la situación de aquellos que conservaron su trabajo. Durante este tiempo, en el que la fuerza laboral se ha reducido drásticamente, la producción de la empresa de hierro fundido, acero y productos laminados se ha mantenido más o menos igual, incluso aumentando ligeramente.

“Si a la carga de trabajo cada vez mayor sumas la falta de inversión, que produce deterioro de los edificios y equipos, se podría ver con claridad el empeoramiento de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras”.

¿Cómo actuó su sindicato ante la represión antisindical de parte de la administración de la empresa?

“Las condiciones para la fuerza de trabajo en la planta comenzaron a deteriorarse gravemente en 2017, cuando se contrató a un nuevo director de recursos humanos. Desde el principio, se notaba evidente antagonismo hacia los sindicatos. No se respetaron los términos del convenio colectivo y no se tomó en cuenta las propuestas sindicales.

“La situación se deterioró, se imprimieron folletos sindicales falsos, así como publicaciones en redes sociales y calumnias contra los sindicatos en artículos que se publicaron en los medios de comunicación locales. El director de recursos humanos hasta desarrolló un programa antisindical especial para 2018 denominado ‘Plan de acción destinado a reducir la influencia de los sindicatos’.

“La administración de la empresa no hizo caso a las súplicas del sindicato. Cuando llamamos a los trabajadores y trabajadoras para una asamblea, el director de recursos humanos quiso



impedir que la fuerza de trabajo manifestara sus reivindicaciones: promovió información falsa sobre el lugar de la reunión y los asuntos a tratar. De todas maneras, el sindicato y los trabajadores y trabajadoras lograron realizar la reunión. También enviaron una petición al Director General de ArcelorMittal Kryvyi Rih, firmada por 12.000 personas, que exigía aumentos salariales, mayor seguridad y mejor diálogo social. Al no recibir ninguna respuesta de la administración, el sindicato votó en favor de comenzar una disputa colectiva en abril de 2018.

“Al mes siguiente, a través de la mediación durante una reunión muy prolongada de 26 horas, se llegó a un acuerdo entre la administración y los sindicatos. El Director General aumentó el fondo salarial a UAH1,1 mil millones (US\$ 40 millones) y también despidió al problemático director de recursos humanos que no había logrado establecer un diálogo social de buena fe con la fuerza de trabajo.

“Todavía hay problemas, pero por lo menos hoy tenemos un diálogo social con la empresa.

“En junio de 2017, se estableció un acuerdo que permite ingresar sin visa a países de la Unión Europea, haciendo más fácil para que los ciudadanos ucranianos puedan viajar a Europa. A consecuencia de esto, muchas personas se han ido de Ucrania en busca de mejores condiciones de trabajo y, por lo tanto, este año la compañía, por primera vez, ha tenido problemas para encontrar suficientes conductores calificados.

“Después de que se derrumbara un techo de la planta en marzo del año pasado, incidente en que falleció un trabajador, se inició una evaluación de los edificios y se emprendieron trabajos de reparación.

“Por lo tanto, la cuestión de mejores salarios y condiciones de trabajo sigue siendo una cuestión crucial para la empresa”.

¿Cuán importante es la solidaridad internacional para su sindicato?

“El reconocimiento de nuestro conflicto y el apoyo de la solidaridad internacional fueron de mucha importancia para poder encontrar una solución. Ya en 2015, con el apoyo de IndustriALL, los sindicatos de ArcelorMittal en Kazajstán y Ucrania enviaron una solicitud al director general de la empresa pidiendo autorización para que sus representantes participaran en el Comité de Empresa Europeo de ArcelorMittal.

“En una reunión celebrada en Luxemburgo en julio de 2018, los sindicatos de ArcelorMittal crearon una red sindical mundial y se comprometieron a continuar el diálogo social a nivel mundial con la mayor empresa siderúrgica del mundo. Los sindicatos de Ucrania participaron en ese proceso.

“Gracias a esta plataforma, el sindicato ha podido comunicar a la máxima dirección mundial de ArcelorMittal sus preocupaciones sobre el diálogo social. Actualmente soy miembro del Consejo Mundial Conjunto de Salud y Seguridad de ArcelorMittal, que también ha ayudado a mejorar el diálogo social a nivel local”.

PMGU

El PMGU es actualmente el mayor sindicato en ArcelorMittal Kryvyi Rih, representando a más del 70% de los trabajadores/as. Aproximadamente un 10% del personal no tiene afiliación sindical, y el 20% restante cuenta con representación de otros 10 sindicatos, incluyendo el Sindicato Independiente de Mineros de Ucrania, organización afiliada a IndustriALL.

La Federación de Empleados del Sector del Cemento de la India (All India Cement Employees Federation, AICEF) y Unions United se afiliaron a IndustriALL Global Union en noviembre de 2018. Estas dos federaciones sindicales han aplicado estrategias propias y novedosas para defender los derechos de los trabajadores/as precarios y de la mujer, encabezando campañas, creando estructuras sindicales y desarrollando la solidaridad de los trabajadores/as de planta, además de superar la oposición de los empleadores.

perfil

Sindicatos:

Federación de Empleados del Sector del Cemento de la India (AICEF) y Unions United

País: **India**

Texto: **G Manicandan**

1

SINDICATOS DE LA INDIA COMBATEN EL TRABAJO PRECARIO



ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DEL CEMENTO

La AICEF está afiliada a la central sindical nacional Hind Mazdoor Sabha (HMS). La AICEF se estableció en 2008 después que se unieran los sindicatos del sector del cemento afiliados a HMS con el fin de defender los derechos de los trabajadores/as del sector.

La AICEF cuenta con aproximadamente 25.000 trabajadores y trabajadoras afiliados, en su mayoría precarios. Estos trabajadores/as laboran en plantas del sector del cemento en los estados de Bihar, Gujarat, Haryana, Jharkhand, Madhya Pradesh, Maharashtra, Odisha, Rajasthan y Tamil Nadu.

Las actividades de sindicalización de la AICEF son realizadas en un entorno donde la mayor parte de la fuerza laboral cuenta con contratos

de trabajo precarios: entre un 75% y 80% de los trabajadores/as son subcontratados. **Casi todos los trabajadores/as precarios son empleados a través de contratistas externos y enfrentan falta de seguridad laboral, salarios bajos y malas condiciones de trabajo.**

El principal foco de atención de AICEF ha sido la defensa de los derechos de los trabajadores/as precarios, tratando de regularizar su trabajo y aumentar los salarios.

Mukesh Galav, secretario general de AICEF, afirmó:

“A través de nuestras luchas en el sector del cemento, hemos logrado anular despidos y regularizar a trabajadores y trabajadoras precarios. Nuestros sindicatos han desempeñado un papel activo, procurando que las empresas implementen decisiones salariales no sólo para

la fuerza de trabajo permanente, sino también para los trabajadores y trabajadoras precarios. Esta campaña ha traído importantes aumentos salariales y beneficios de seguridad social para nuestros miembros”.

Una lucha de 98 días por parte del sindicato Mangalam Cement Karamchhari, organización afiliada a AICEF, resultó en la reincorporación y regularización de trabajadores y trabajadoras precarios que habían sido despedidos. El convenio que se logró también garantiza que, cuando los trabajadores/as permanentes jubilen, se regularice a los trabajadores/as precarios de manera que puedan ocupar los cargos permanentes que quedan vacantes. Gracias a esta estrategia, trabajadores/as precarios han logrado beneficios semejantes a los de la fuerza de trabajo de planta, incluyendo uniformes y zapatos gratuitos. En 2016, unos 150 trabajadores y trabajadoras pasaron a ser permanentes, y hay un proceso en curso para otros 150 trabajadores/as precarios.

En Rajasthan, las empresas del sector del cemento tienen mala fama por sus malas condiciones de trabajo. Sin embargo, la AICEF logró poner fin a las jornadas laborales de 12 horas para el personal de seguridad empleado por contratistas externos en la fábrica de cemento ACC Lakheri. Ahora, el sindicato piensa hacer lo mismo para los trabajadores/as de esa fábrica que tienen contratos a corto plazo, y que también trabajan hasta 12 horas al día.

Mukesh Galav agregó: “Las condiciones de trabajo son terribles en muchas plantas de producción de cemento. Lamentablemente, para lograr que se respeten los derechos laborales, frecuentemente tenemos que luchar con sindicatos amarillos, reconocidos por la compañía como contrapartes para la negociación colectiva”.

La AICEF tiene una estrategia única para unir a los trabajadores/as permanentes y precarios en la realización de actividades sindicales. Las constituciones de muchos de sus sindicatos están diseñadas para incluir a trabajadores/as precarios como miembros, con derechos de voto y la posibilidad de postular a cargos de dirigencia como presidente/a o secretario/a general.

La AICEF ha lanzado una campaña en favor de salarios iguales por trabajo precario y está involucrada en un proceso legal para lograr la implementación de una sentencia reciente de la Corte Suprema de la India que exige salarios iguales por trabajo de igual valor.



2

“Con nuestra afiliación a IndustriALL Global Union, se da un paso importante para garantizar que la labor que realiza AICEF se complemente con el apoyo de la solidaridad internacional”, señaló Mukesh Galav.

“Además, la red sindical nacional e internacional encabezada por IndustriALL en el sector del cemento ayuda a reforzar el trabajo de AICEF a nivel nacional. IndustriALL proporciona plataformas muy necesarias para la capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo, aprendiendo de la experiencia de otros y desarrollando una respuesta sindical a los rápidos avances tecnológicos ante la automatización cada vez mayor de la industria del cemento en la India”.

UNIONS UNITED CENTRA SU ATENCIÓN EN LAS MUJERES Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PRECARIOS



3

La federación sindical Unions United se creó en abril de 2018, con 55.000 miembros en los sectores de metales comunes, textiles, minería, ingeniería mecánica, electrónica y energía. De estos miembros afiliados, 12.000 son mujeres.

Los trabajadores/as precarios constituyen más del 90% de la membresía total de Unions United.

En sectores como los de la confección, metales comunes y minas de uranio y oro y plantas siderúrgicas del sector público, los trabajadores/as precarios afiliados a Unions United incluyen a casi todas las trabajadoras mujeres, así como a un gran número de trabajadores varones.

Las estrategias de sindicalización que usan los activistas de Unions United incluyen como parte fundamental la comunicación con las trabajadoras precarias en sus hogares y barrios, y campañas para defender los derechos de la mujer y las prestaciones sociales, incluyendo exigir acceso a viviendas y transporte público.

Los activistas de sindicatos de la confección en Kaenataka y Tamil Nadu han realizado campañas muy eficaces sobre los derechos de la mujer, abordando cuestiones clave como igualdad salarial, acceso a guarderías infantiles, baños apropiados, y una lucha firme contra el acoso sexual para garantizar un entorno laboral seguro y justo.

La seguridad de los puestos de trabajo siempre ha sido un gran desafío en la labor de sindicalización de trabajadores/as precarios. Los miembros de Unions United desarrollaron solidaridad efectiva para resistir la victimización a gran escala y violencia contra los activistas sindicales y trabajadores/as precarios.

Gautam Mody, coordinador de actividades de Unions United, afirma que **“firme voluntad política es el factor fundamental imprescindible que se requiere para lograr la sindicalización de los trabajadores y trabajadoras precarios”.**

Entre los importantes triunfos que han logrado los miembros de Unions United figura el haber logrado la regularización de trabajadores y

trabajadoras precarios e igualdad salarial en compañías del sector público como la Uranium Corporation of India y la Steel Authority of India.

Si bien todos los miembros de Unions United son sindicatos afiliados a la central sindical nacional New Trade Union Initiative (NTUI), puede afiliarse todo sindicato que cuente con registro oficial como representante de trabajadores/as de la industria manufacturera y servicios relacionados en cualquier parte de la India.

Actualmente, su membresía está distribuida por varios estados del país, y en cada uno de estos estados, los sindicatos miembros participan en acciones conjuntas convocadas por las organizaciones sindicales centrales, incluida la huelga general que se realizó recientemente en todo el país, del 8 al 9 de enero de 2019.

Los miembros de Unions United provienen de sectores estrechamente vinculados a las cadenas de suministro mundiales. Estos sindicalistas están muy conscientes de la importancia de crear unidad y solidaridad entre, y dentro de todos los sectores a nivel nacional y mundial para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En empresas multinacionales como Siemens y KEC International, además de firmar convenios colectivos, los sindicatos han tomado iniciativas para crear comités de empresa a nivel de todo el país junto con afiliados de otras centrales sindicales nacionales. Tales iniciativas fortalecen su capacidad para participar en comités de empresa a nivel mundial y para aprovechar los Acuerdos Marco Globales que se han firmado con IndustriALL.

Los miembros de Unions United en el sector de la confección trabajan en fábricas que abastecen a importantes minoristas y marcas mundiales de prendas de vestir. En la empresa estadounidense Avery Dennison, sus miembros están actualmente comprometidos en una gran lucha para regularizar a 600 trabajadores/as subcontratados y para obtener reconocimiento del sindicato.

Por su parte, Gautam Mody puntualizó:

“Es importante que nuestros miembros se unan para empoderar a los sindicatos y para desarrollar la solidaridad de los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional y en toda la cadena de suministro mundial. Nuestra afiliación a IndustriALL es de importancia clave para poder vincular las luchas de nuestros miembros a nivel internacional y para aprovechar la fuerza sindical mundial”.

1 Reunión pública de sindicatos, AICEF. IndustriALL

2-3 Unions United en acción. IndustriALL



artículo de fondo

Texto:
Walton Pantland

1

POR QUÉ, AHORA MÁS QUE NUNCA, NECESITAMOS

SOLIDARIDAD SINDICAL INTERNACIONAL

Un mundo en crisis necesita una vía para alcanzar un futuro mejor. Los sindicatos pueden ofrecer esa vía.

Las mujeres se colocan en línea, tomándose del brazo, frente a las puertas de una fábrica en una zona industrial en las afueras de Estambul. Son personas mayores y jóvenes, con vestidos modernos o prendas tradicionales, unidas en ese momento de acción. Un sistema móvil de audio con un amplificador que funciona con pilas comienza a reproducir una canción folklórica turca.

“¡La resistencia es bella!”, grita la joven a la cabeza de la fila, y comienza la danza, moviéndose hacia atrás y hacia adelante, y girando. Después de haber sido despedidas por afiliarse a un sindicato, las trabajadoras de la fábrica Flormar de Yves Rocher bailaron así diariamente, durante casi 300 días, en pleno sol y en la nieve, transmitiéndolo en vivo por Facebook, y difundiéndolo en Twitter e Instagram. Y debido a las redes de solidaridad mundial, sus voces se oyeron en la comunidad local, en el parlamento turco, en la casa matriz de la empresa, en la OIT y en puntos de venta minoristas en Francia, Alemania, Suiza y Estados Unidos.



2

Con el apoyo de sindicatos en Francia, han llevado su piquete a la casa matriz de Yves Rocher en París. Así es la solidaridad sindical 4.0, que se hizo posible debido a la acción de sindicatos mundiales, difundida por las redes sociales, que une a sindicatos y consumidores de todo el mundo en contra de una multinacional expoliadora. **El piquete ha llegado a tu teléfono inteligente, tableta o computadora, y se puede responder en tiempo real.**

Ante este decidido empeño, la empresa opta por llegar a un acuerdo. De todas partes del mundo han llegado muchas donaciones al fondo de la huelga, y la presión mundial cada vez mayor amenaza con dañar la imagen de la marca. Es un momento emotivo cuando las trabajadoras en huelga firman el acuerdo, aceptando un conjunto de medidas que incluye el pago del salario de 16 meses.

Los que no tienen voz y los marginados han encontrado su fuerza colectiva, logrando resistir con éxito el ataque de una enorme corporación. El sindicato recupera su fuerza y vuelve al trabajo de organización sindical. Es simplemente un día más en la primera línea de la batalla mundial entre el capital y los trabajadores/as.



3

Quando luchamos juntos, podemos ganar

Hay muchas historias como ésta: ciudadanos comunes y corrientes que se unen en solidaridad, encontrando fuerza al unirse unos a otros. Una victoria como ésta nos fortalece, nos da esperanza y nos enseña cómo realizar campañas exitosas.

Lamentablemente, hay más historias todavía que no tienen un final feliz. Historias donde la empresa viola los derechos con impunidad, despiden a los sindicalistas, y a costa de la vida de los trabajadores/as no cumple con los requisitos de salud y seguridad. Plantas que cierran simplemente porque hay especuladores que buscan beneficios rápidos.

Como en el caso de los tres mil trabajadores y trabajadoras de la mina Grasberg en Indonesia que perdieron sus empleos cuando llegaron a ser un objeto de juego político entre la empresa y el gobierno. A pesar de una campaña internacional, no se logró cambiar la situación. Y hay muchos otros que desconocemos porque ningún sindicato les representaba para que por lo menos fueran oídos.

Se acumulan muchas crisis a la vez

Incluso cuando ganamos, la mayoría de nuestras victorias son defensivas. A veces luchamos con éxito contra un asalto a nuestros términos y condiciones de trabajo, pero no estamos ganando mucho terreno nuevo. **Los trabajadores/as están a la defensiva. Los puestos de trabajo son cada vez más precarios. Son menos los trabajadores/as con buenas pensiones de jubilación. La desigualdad es cada vez mayor.** Todos los años, aumenta el porcentaje de riqueza acumulada por un pequeñísimo grupo de multimillonarios, en tanto se reduce la parte que queda para nosotros, los demás. La distribución de poder entre el capital y la fuerza de trabajo ha favorecido fuertemente al capital.

La crisis que enfrentan los trabajadores/as forma parte de una crisis política mayor. El terreno centrista se derrumba y el mundo se está polarizando. En lugar de trabajar juntos por una prosperidad compartida, estamos compitiendo en

un juego donde no gana nadie. Se está socavando a las instituciones que promueven el consenso mundial, desde la ONU y la OIT hasta la UE y los sindicatos mundiales.

Cuando cayó la Unión Soviética en 1989, por primera vez en la historia el mundo se unió bajo un solo sistema económico. El mundo se distanció de cualquier intento por parte del estado de regular o controlar la economía. Los mercados habían ganado, quedando como campeones. Para muchos, fue un momento de gran esperanza, de creer en un futuro de prosperidad compartida y fin de los conflictos, el fin de la historia. Así fue hasta que la historia se reafirmó con ganas cuando se derrumbó el sistema financiero mundial.

El colapso de la economía mundial, junto a todas las viejas convicciones, se produjo en 2008. Se rescató a los bancos y se protegió a los inversionistas, a expensas de los trabajadores/as, que ahora han soportado una década de austeridad que ha desgarrado el tejido de la sociedad. Una nueva generación de capitalismo perjudicial y parasitario genera dinero en base al caos en lugar de la actividad productiva.

Al salvar el sistema económico global, corremos el riesgo de destruir el futuro. A medida que los países en vías de desarrollo se incorporan a la economía global a velocidad vertiginosa, la gente que vive en el occidente industrializado, por primera vez, prevé que sus hijos van a estar en peor situación que ellos. La época del progreso ha finalizado y el orden global se está derrumbando. A medida que el centro político se va descontrolando, la situación se desmorona y las corporaciones y los populistas de derecha llenan la brecha.

Se está socavando a las instituciones que promueven el consenso mundial, desde la ONU y la OIT hasta la UE y los sindicatos mundiales.

Estamos viviendo una acumulación de diferentes crisis, interconectadas y que se promueven unas a otras: cambio climático, se carcome la democracia, agotadoras guerras que se hacen en nombre de otros, refugiados, noticias falsas, teorías de conspiración, puestos de trabajo que se reducen a labor a destajo antes de desaparecer debido a la automatización.

Nos quedan 12 años para reducir drásticamente nuestras emisiones de carbono si queremos conservar alguna calidad de vida en el planeta. Los océanos se han contaminado por productos plásticos que han penetrado en nuestra cadena alimenticia, y el cambio climático está causando estragos: inundaciones, olas de calor y otros

fenómenos meteorológicos extremos están costando vidas y miles de millones de dólares. Quienes realizan manifestaciones por el clima quedan detenidos por haber paralizado las ciudades, pero la respuesta política sigue siendo inadecuada y el hombre más poderoso del mundo se niega a aceptar las conclusiones científicas sobre el clima.

Se está socavando la democracia, las sociedades se polarizan y el fascismo está en marcha nuevamente. A medida que los países soberanos van perdiendo poder, aumentan las llamadas al nacionalismo. Las mayores empresas multinacionales del mundo tienen presupuestos anuales muy superiores a los de muchos países. Los gobiernos nacionales tienen cada vez menos poder para influir en su conducta, y se reducen a un concurso de belleza, en una competición a la baja para proporcionar los peores salarios y la tasa impositiva más favorable para la mejor infraestructura.

El conflicto se desata en todo el mundo, alimentado por presupuestos militares cada vez mayores, haciendo que el desarrollo de armas sea prácticamente la única industria que sigue en auge. La democracia se está derrumbando bajo el peso del populismo habilitado por los medios sociales, y la verdad se pierde en el mar de conjuras. Las normas laborales se debilitan a medida que el trabajo se vuelve precario, antes de desaparecer por completo.

La política de la desesperación

A consecuencia del surgimiento de nuevos medios de comunicación, estamos expuestos a más noticias que nunca, de manera directa e inmediata: sentimos que estamos presentes a medida que se desarrolla cada evento. A consecuencia de esto, nos sentimos abrumados e impotentes. Es difícil obtener una evaluación mesurada del mundo: vivimos en un estado de crisis constante. En lugar de culpar a las corporaciones y a un sistema económico global que da prioridad, no a las personas, sino al aumento del capital, los populistas de derecha echan la culpa a los inmigrantes y a los extranjeros. La gente de la clase trabajadora se siente alienada de las élites distantes, pero es la derecha que habla en su nombre.

Los gobiernos populistas de derecha, en los EE. UU., el Reino Unido, Israel, Brasil, Hungría, Turquía, India y otros países, se están distanciando de las alianzas globales y miran hacia adentro: “Que América vuelva a ser grande”, “Recupere nuestro país”, “Brasil por encima de todo”, “Dios por encima de todos”. A medida que el desarrollo global va desgastando las identidades locales, la identidad se reafirma de una manera sumamente reaccionaria.

El movimiento sindical todavía tiene que enfrentar la realidad del futuro del trabajo. Cuando se crearon los primeros sindicatos, los trabajadores/as se encontraban juntos en las fábricas y realizábamos

la labor de sindicalización en las puertas de las fábricas. Sin embargo, a medida que las cadenas de suministro se han ido alargando, se ha subcontratado el trabajo y se ha hecho precario, y los sindicatos representan una base cada vez más reducida de trabajadores/as permanentes.

El capitalismo es global, pero nuestras respuestas son todavía nacionales. Se alienta a los trabajadores/as a desconfiar unos de otros, confiando en su propia administración y los políticos de su país más que en los sindicatos de otros países. Sin embargo, si bien el diagnóstico es complicado, el remedio es sencillo: debemos reafirmar el derecho humano a la dignidad en el trabajo. Necesitamos contar con nuevas formas de organización sindical y un nuevo internacionalismo. El movimiento sindical mundial es lo único que tenemos, la única manera de contrarrestar el capital global.

A diferencia de las ONG o grupos de consumidores, los sindicatos tienen un mandato y legitimidad democrática.



Necesitamos contar con nuevas formas de organización sindical y un nuevo internacionalismo. El movimiento sindical mundial es lo único que tenemos, la única manera de contrarrestar el capital global.

Una política de esperanza: el camino sindical hacia un mundo más justo

¿Qué pasó con “otro mundo es posible”? En las condiciones actuales, donde se centra la atención en la crisis, la gente no oye las buenas noticias, las iniciativas pequeñas y poco dramáticas que tomamos para mejorar el mundo. Cada vez que firmamos un acuerdo marco global, logramos que una empresa se comprometa a mejorar su conducta, estableciendo relaciones laborales a nivel internacional.

Hemos asentado raíces firmes, estamos en todas partes. **Los sindicatos son las organizaciones democráticas más grandes del mundo. Nuestros miembros extraen los minerales y el hierro, producen el acero, crean los componentes, ensamblan los coches y los barcos, los teléfonos móviles y las lavadoras. Luego los desarmen y los reciclan.**

A lo largo de la cadena de valor, los sindicalistas construyen y mantienen el mundo. IndustriALL representa a 55 millones de trabajadores y trabajadoras, y los otros sindicatos mundiales a muchos millones más. La CSI representa a 207 millones de personas. ¿Qué otras organizaciones mundiales tienen este alcance, y hacen tanto con tan poco?

A diferencia de las ONG o grupos de consumidores, los sindicatos tienen un mandato y legitimidad democrática. A diferencia de las organizaciones benéficas y los grupos de presión que tratan de resolver problemas desde afuera, los sindicatos dan a la gente un sentido de poder y unidad para resolver sus propios problemas.

Y a diferencia de los partidos políticos, los sindicatos unen a los trabajadores y trabajadoras, independientemente de sus opiniones políticas, género, raza, religión o nacionalidad. Sea Ud. quien sea, sea cual sea su identidad, si trabaja para ganarse la vida, le une un interés económico en común. Esto produce políticas incluyentes arraigadas en la experiencia más que en la ideología: los sindicatos nos dan la oportunidad de participar en la economía de forma masiva y democrática.

A medida que aumenta la inestabilidad global, mucha gente tiene una sensación de impotencia. Los sindicatos pueden ofrecer esperanza y un camino realista hacia un futuro mejor. Para esto hay que establecer alianzas con grupos de consumidores y movimientos sociales, dirigiéndonos a los temas que son importantes para ellos, en lugar de ser percibidos como defensores de asuntos de limitado interés. Debemos participar en el movimiento en favor del medioambiente, en el feminismo, en todos los temas donde las personas se unen en torno a una visión de un mundo mejor. Debemos demostrar que somos parte del futuro, no sólo del pasado.

Sin embargo, nuestra fuerza depende de nuestra unidad. Las estrategias nacionales no bastan para vencer a las empresas multinacionales, y no podemos confiar en que los gobiernos



5

nacionales nos vayan a proteger. Nos necesitamos mutuamente. Y podemos enfrentarnos a las multinacionales cuando organizamos a sus trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, especialmente cuando también representamos a sus cadenas de suministro.

Organizar a lo largo de las cadenas de suministro

El capitalismo global diseminado por el mundo tiene cadenas de suministro largas y complejas que externalizan la explotación. Los componentes se fabrican en todo el mundo, utilizando procesos de adquisición justo a tiempo y se envían para el ensamblaje en otra parte. Cuanto más abajo en la cadena de suministro, más bajas son las normas y más bajo el nivel de sindicalización. Una maquinaria avanzada ensamblada en Europa por trabajadores/as con buenos salarios y con sólida representación sindical contiene materia prima extraída de la tierra por trabajadores/as que laboran en pésimas condiciones y componentes fabricados por trabajadores/as precarios con bajos salarios en países represivos.

El capital siempre tiene interés en invertir en aquellos países donde los sueldos son bajos y las normas laborales deficientes, porque la producción es más barata y las ganancias son mayores. A los sindicatos de los países desarrollados les conviene preocuparse por esto. **En aquellos países en vías de desarrollo donde los sindicatos son fuertes, a las empresas les resulta más difícil trasladar sus capitales a otro país donde puedan más fácilmente socavar las normas laborales. La movilización sindical enfocada sólo en la parte superior de la cadena de suministro no constituye solidaridad. Necesitamos representar a todos los trabajadores/as de la cadena de suministro.**

Modelo de solidaridad

El desarrollo sindical es cíclico. Los países que primero experimentaron la revolución industrial desarrollaron los primeros sindicatos y lucharon

por las normas laborales que ahora damos por sentado. Esas normas se incorporaron en la legislación nacional y en los convenios de la OIT y otras normativas mundiales. Aunque ahora están bajo ataque, debido a las victorias sindicales del pasado, los trabajadores/as de las democracias avanzadas experimentan actualmente condiciones relativamente buenas en el trabajo.

La producción se ha desplazado a los países en vías de desarrollo. Muchos de ellos se están industrializando por primera vez, creando una nueva fuerza de trabajo constituida por personas que hasta hace poco fueron agricultores de subsistencia. Estos trabajadores/as son explotados de la misma manera que la fuerza de trabajo del occidente en el momento de la revolución industrial, y en su campaña de resistencia crean sindicatos donde antes no existía ninguno.

Pero no tienen que empezar desde el principio. Han aprendido de la experiencia del pasado. **Los sindicatos en los países avanzados tienen recursos y conocimientos especializados, y es una inversión importante gastar dinero en el desarrollo sindical. Al mismo tiempo, los sindicatos en los países en vías de desarrollo necesitan crear estructuras sostenibles. Para ser realmente independientes, los sindicatos deben ser financiados a través de las cuotas recaudadas de sus miembros.**

Defender y reconstruir las instituciones

Después de presenciar el horror inútil y destructivo de un mundo desgarrado por la competencia y la guerra, se crearon instituciones internacionales para desarrollar la paz y el diálogo. Estas incluyen organizaciones oficiales como la ONU y la OIT, organizaciones no gubernamentales como la Cruz Roja y muchos miles más, incluyendo sindicatos mundiales como IndustriALL.

Pero estamos bajo ataque. Hay una tendencia mundial contra el desarrollo de relaciones laborales positivas: desde 2012, el grupo de



6

empleadores de la OIT ha tratado de socavar el derecho de huelga, y en todo el mundo, en cientos de formas diferentes todos los días, los empleadores están socavando los avances laborales que se han logrado a lo largo de todo un siglo. La fuerza de trabajo, especialmente los jóvenes y las mujeres, son los más afectados.

Necesitamos organizaciones fuertes y democráticas para contrarrestar el poder de las corporaciones multinacionales. Las instituciones representativas traducen el activismo de los trabajadores/as en poder estructurado. Durante la mayor parte del siglo XX, dependíamos de los gobiernos nacionales para gestionar las relaciones de empleo a través de legislación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores/as. La ley era un arma importante en el arsenal sindical. En el siglo XXI, necesitamos un sistema legal mundial. Debido a la globalización del capital, los países compiten entre sí, y solo normas laborales globalizadas pueden garantizar que los trabajadores/as de todo el mundo puedan trabajar con dignidad.

Los convenios de la OIT representan muchos años de experiencia y mejores prácticas. Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, lo incorpora a la legislación nacional. Por esta razón, impulsar la ratificación de los convenios es parte tan importante de la estrategia sindical mundial.

Este año la OIT cumple cien años. Necesitamos una OIT para el siglo XXI, con una garantía laboral universal que otorgue a todos los trabajadores/as los derechos clave de los principios fundamentales de la OIT: eliminar el trabajo infantil y forzoso; eliminar la discriminación en el trabajo; y garantizar la libertad de sindicación y negociación colectiva, así como el derecho a un salario digno, salud y seguridad en el trabajo, y control sobre la jornada de trabajo.

Mecanismos globales vinculantes

Pero no basta con eso. Muchas veces, las corporaciones globales son más poderosas que los gobiernos nacionales, y la legislación laboral nacional es insuficiente como herramienta. De la misma manera como los convenios colectivos nacionales brindan a los trabajadores/as protección mejorada que se logra a través de la negociación colectiva, también necesitamos convenios colectivos mundiales legalmente vinculantes.

Los Acuerdos Marco Globales se basan en lo más fundamental de esta idea, reflejando el compromiso de establecer una norma global de relaciones laborales. Sin embargo, no son instrumentos legalmente vinculantes: la próxima generación de estos Acuerdos deberá serlo. El primer ejemplo de un eficaz mecanismo global vinculante es el Acuerdo de Bangladesh, compromiso legalmente vinculante para mejorar la seguridad de las fábricas. Se estableció un precedente en 2016 cuando dos marcas mundiales fueron llevadas a arbitraje por incumplimiento.

Este es el futuro de las relaciones laborales internacionales, y debemos luchar por ello. IndustriALL está llevando a cabo un trabajo innovador, desarrollando los mecanismos que necesitamos para negociar y hacer cumplir acuerdos globales vinculantes, pero será necesario hacer mucho más: habrá que establecer acuerdos, luchar por casos específicos y establecer precedentes.

Si no lo hacemos nosotros, ¿entonces quién?

Una crisis global necesita una respuesta colectiva que no pueden dar gobiernos y empresas que compiten entre sí. A pesar de las palabras cordiales en Davos y en otras asambleas mundiales, los responsables tienen intereses opuestos y no pueden trabajar juntos de manera significativa. **Para contrarrestar el colapso del**

contrato social, necesitamos contar con una internacional del pueblo, un ecosistema global de luchas interrelacionadas, intersectoriales.

La contradicción es que el capitalismo necesita sindicatos e instituciones sólidas para crear estabilidad a través de salarios más altos y mejores condiciones de trabajo, asegurando que los trabajadores/as ganen lo suficiente para comprar cosas e impulsar la economía.

Los impuestos reciclan el capital sobrante, manteniéndolo productivo en lugar de ocultarlo en paraísos fiscales. Las instituciones estatales proporcionan infraestructura física, planificación económica a largo plazo y apoyo a las industrias emergentes o cambiantes que son elementos necesarios para encontrar el camino en el volátil mundo del trabajo.

La internet, por ejemplo, se basó en investigaciones financiadas con fondos públicos, y el sector privado no logrará una Transición Justa y efectiva hacia un futuro sin emisiones de carbono, con trabajo y dignidad para todos.

El consenso global conformará el futuro. Como sindicatos, estamos entre las organizaciones más representativas del mundo. Y los sindicatos mundiales como IndustriALL vinculan a los trabajadores/as de base, a lo largo de la cadena de suministro, a las empresas e instituciones con el mayor poder para determinar la forma de nuestro mundo.

Parfraseando un antiguo proverbio:

“

**Si no somos nosotros, entonces ¿quién?
Si no es de esta manera, entonces ¿cómo?
Si no es ahora, entonces ¿cuándo?**



- 1, 6 Manifestación solidaria apoyando a Argelia, Ginebra, junio de 2018. *IndustriALL*
- 2-3 Planta de Flormar en Gebze, Turquía. *IndustriALL*
- 4 Huelga en Mayr-Melnhof en junio de 2018, Izmir, Turquía. *IndustriALL*
- 5 Votación sindical en Akar Tekstil en septiembre de 2018, Izmir, Turquía. *IndustriALL*

EL FUTURO DEL TRABAJO, E INDUSTRIALL GLOBAL UNION

COMISIÓN MUNDIAL
SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

Trabajar para un futuro más prometedor



Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019



La Constitución que rige la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada después de la Primera Guerra Mundial con la idea de que sin justicia social no puede haber una paz mundial duradera, ha sido calificada como el contrato social más ambicioso de la historia. Este año, 2019, será el centenario de la Constitución de la OIT. Para celebrar este evento, el 22 de enero de 2019, se publicó el informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, titulado “Trabajar para un futuro más prometedor”.

informe

ESTE INFORME SE
PUEDE DESCARGAR
O LEER AQUÍ:



Texto:
Brian Kohler

El informe de la OIT exhorta a que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial. Exige reconocimiento de los derechos a la igualdad y a la protección social. Exige

una Garantía Laboral Universal que proporcione trabajo decente, un salario vital adecuado, y que garantice la seguridad e higiene en los lugares de trabajo. Requiere mayor inversión en las personas y revitalizar la representación colectiva.

Es un resumen impresionante y visionario para un nuevo contrato social. Por lo tanto, no es de extrañarse que la Organización Internacional de Empleadores ya esté tratando de distanciarse al respecto.

IndustriALL Global Union lleva muchos años tratando de lograr los mismos objetivos que se señalan en el informe de la OIT. Figuran en los cinco objetivos estratégicos de IndustriALL, que son analizados en nuestros documentos, entre otros, aquellos que se refieren a políticas industriales sostenibles, sobre una Transición Justa y sobre Industria 4.0.

Si la sostenibilidad significa satisfacer las necesidades sociales, ambientales y económicas de hoy, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacción de las mismas, entonces el mundo va al fracaso.

SOCIAL: el mundo tiende a producir una desigualdad económica cada vez mayor. Según Oxfam, 26 individuos ricos controlan tanta riqueza como los 3.800 millones de personas que constituyen la mitad más pobre de la humanidad. Las normas sociales insisten en que la riqueza debe distribuirse en la sociedad principalmente a través del empleo. Sin embargo, a pesar del aumento de la productividad laboral y la fuerte creación de riqueza, no se crean empleos, las condiciones sociales no mejoran y los salarios industriales están estancados. Esta situación crea una combinación de desesperación e indignación, ya que la gente se siente injustamente engañada. Consecuentemente, surgen males sociales tales como son epidemias de consumo de drogas y transformaciones políticas perjudiciales como la aparición de demagogos populistas.

AMBIENTAL: el medio ambiente natural está en crisis, con el cambio climático cada vez más acelerado (que conlleva la acidificación de los océanos, fenómenos meteorológicos severos, incendios forestales e inundaciones costeras), la disminución catastrófica de la biodiversidad, la contaminación de la tierra, el agua y el aire, la deforestación, la disminución de la disponibilidad de agua dulce junto con el aumento de la población mundial. Mientras tanto, nuestro tren de vida basado en el consumo ha demostrado ser resistente incluso a sugerencias de cambio.

ECONÓMICO: Muchos productos, bienes y recursos ya se están produciendo con la ayuda de un conjunto de nuevas tecnologías que perturbarán las relaciones laborales, incluyendo la digitalización avanzada, big data (macrodatos e inteligencia de datos), e inteligencia artificial, robótica de la próxima generación, la "internet de las cosas", y la impresión tridimensional, junto con la biotecnología y la nanotecnología. Además, existen nuevas plataformas de trabajo: Uber, Clickwork, Amazon Mechanical Turk, Deliveroo, y una gran cantidad de otras formas de trabajo digital y de masas que tratan de hacer que los trabajadores/as sean más precarios e impotentes, y por lo tanto más baratos. Esta tendencia continuará, sin inmunidad para ninguna región o sector industrial. En cuanto al entorno natural, los economistas convencionales insisten en que puede haber crecimiento económico infinito, a pesar del hecho de que vivimos en un planeta finito.

Para crear un futuro social, ambiental y económicamente sostenible hay que cambiar radicalmente algunas de las reglas básicas de la sociedad, incluyendo lo que la sociedad espera de las corporaciones. Muchos funcionarios gubernamentales encargados de la formulación de políticas han planteado que la sociedad no debería imponer reglas que puedan impedir el desarrollo de nuevos modelos comerciales. Este modo de pensar no toma en cuenta las razones por las cuales la sociedad permite el desarrollo, o incluso la existencia, de cualquier modelo comercial (por medio de actas de incorporación, otorgadas por los gobiernos). Teóricamente, la sociedad lo hace debido a la creencia de que habrá algún beneficio para la sociedad en general: este beneficio siempre ha sido la expectativa de que se van a crear puestos de trabajo. No solo uno o dos empleos de bajo nivel, sino empleos de calidad y cantidad suficientes para permitir el reparto razonable de la riqueza que el negocio crea y acumula. La riqueza de uno o dos individuos no es un objetivo público legítimo. Los políticos justifican todos los cambios de las regulaciones comerciales o fiscales aduciendo que crean puestos de trabajo, y los empresarios usan este argumento sobre los puestos de trabajo cuando abogan por o contra algún reglamento.

Si las nuevas tecnologías y plataformas no crean trabajo decente en una proporción razonable relativo al capital que los propietarios controlan y acumulan, ¿por qué la sociedad ha de permitir que se extiendan estos modelos de negocios? ¿Quiénes se benefician y quiénes pagan el precio?

Las políticas públicas, y el marco legislativo y reglamentario que se deriva de ellas, deben diseñarse para que sean de interés público. Las corporaciones deberían servir al interés público. Los grandes desafíos, como la Industria 4.0,

el trabajo de plataforma o el cambio climático, frecuentemente se presentan como si la sociedad fuera de alguna manera impotente ante los intereses corporativos. Sin embargo, por último son criaturas de la sociedad y, por lo tanto, deberían estar sujetos al control de la sociedad.

El control de la riqueza da inmenso poder a las corporaciones, y a sus propietarios. Hasta los gobiernos temen ese poder. La verdad es que, aparte del movimiento sindical, no hay poder en la sociedad capaz de desafiar o incluso equilibrar el poder de las corporaciones. Es debido a esta situación que IndustriALL Global Union ha determinado que las políticas industriales sostenibles sean uno de sus principales objetivos estratégicos, porque necesitamos soluciones a largo plazo para algunos de los problemas mencionados anteriormente. Además de políticas industriales sostenibles, exigimos una Transición Justa para cualquier trabajador/a afectado por cambios fuera de su control. El principio en que se basa la Transición Justa es que se deben compartir de manera equitativa los beneficios y costos de la transformación industrial en curso.

No son las tecnologías en sí que constituyen el problema de fondo, sino la lógica que impulsa su introducción. A medida que el capital utiliza la tecnología para reorganizar los procesos del trabajo, bajando las normas laborales y reduciendo los costos, los sindicatos tienen que enfrentar esta situación. Si podemos guiar la implementación de estas nuevas tecnologías, podríamos crear trabajo de buena calidad con menos tiempo de trabajo y mejorar la salud y seguridad laborales. Si fracasamos en esa tarea, el resultado final podría ser una especie de feudalismo de tecnología avanzada. En todo caso, esta labor corresponde a nosotros: nadie, ni ninguna otra organización, luchará por nosotros.

Para los sindicatos, significa comprender el futuro del trabajo y cómo nos va a afectar. Significa considerar las consecuencias de los tratados sobre el clima y los Objetivos





Ningún sector, ni ninguna región, será inmune a los enormes trastornos que van a resultar de la Industria 4.0.

2

de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, así como mantenerse al día sobre las nuevas tecnologías. Significa saber utilizar instrumentos como las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Significa hacer que los gobiernos rindan cuentas por las políticas, la legislación y las regulaciones que promulgan y hacen cumplir. Significa exigir que las políticas gubernamentales sean del interés público. Significa prestar más atención a las organizaciones mundiales, incluyendo, o especialmente, a sus sindicatos mundiales. Significa ser políticamente activo.

Sin embargo, también significa que los sindicalistas debemos mirarnos de cerca en un espejo y considerar qué cambios debemos hacer nosotros mismos. ¿Cómo sería un "sindicato 4.0"?



3

Obviamente, es inútil tratar de negociar con un robot o un algoritmo. En cambio, los sindicatos deben centrarse en los propietarios de estas tecnologías y organizar a los trabajadores/as pagados por ellos, sean quienes sean y estén donde estén. La organización sindical de estos trabajadores y trabajadoras requerirá nuevos enfoques, ya que muchos de estos trabajadores/as

son empleados por empresas multinacionales que hacen trabajos que se pueden realizar en cualquier lugar, incluso en varios países. Es posible que ni siquiera sepan quién les paga. Será de importancia clave desarrollar la solidaridad transfronteriza: se necesitan ahora más que nunca sindicatos mundiales como IndustriALL.

Tendremos que utilizar nuestras herramientas de acción industrial probadas y efectivas. Ya se han visto paros laborales en algunas de las nuevas plataformas de trabajo de la economía gig (economía de los pequeños encargos). También debemos probar nuevos enfoques. ¿Cuáles son las necesidades, deseos, esperanzas y sueños de los trabajadores/as de hoy? ¿Cómo pueden los sindicatos ayudar a satisfacerlos? Debemos mejorar las estrategias que usamos para atraer a las mujeres, a los jóvenes y a otros grupos que buscan la equidad. Debemos pensar en los trabajadores/as de oficina, ya que debido a los cambios tecnológicos se está produciendo una especie de desmanualización de la fuerza de trabajo de muchos de nuestros sectores industriales. Debemos pensar en problemas como informática, privacidad, contratos de empleo, energía sostenible y otros más.

Ningún sector, ni ninguna región, será inmune a los enormes trastornos que van a resultar de la Industria 4.0. Sin embargo, no se podrá eliminar estos cambios, más bien hay que saberlos dominar.

Si se promueve la globalización de la producción, de las finanzas y de los datos, ¿por qué no podemos globalizar las normas salariales? Nadie cuestiona por qué ha de haber un precio mundial para el petróleo. Si hay un precio mundial para el petróleo, ¿por qué no puede haber un precio mundial para la mano de obra?

¿Qué pasa con el consentimiento, y la privacidad? El consentimiento informado para la recopilación de datos, así como el requisito de contratos justos, no reconoce realmente el desequilibrio del poder. Teóricamente es posible negarse a aceptar la recopilación de ciertos datos, o pedir que se borre un párrafo en un contrato de trabajo, pero de este modo la persona simplemente no tendrá trabajo.

¿Podemos redefinir a los sindicatos como portavoces de la imparcialidad, la justicia y la equidad, no solo en el lugar de trabajo sino en general? Es importante que la gente asocie dos palabras específicas con los sindicatos: relevantes y confiables. Si podemos afirmar que los sindicatos mundiales son relevantes y confiables, tendremos éxito. Debemos abordar estos temas, de manera inteligente. El fracaso no es una opción.



4

- 1 Paneles solares instalados y ensamblados por mujeres locales, parte del Programa de Empleos Verdes de Zambia encabezado por la OIT
- 2, 4 Planta de Construcción Naval Royal IHC en Rotterdam, Países Bajos. IndustriALL
- 3 Montaje y fabricación de productos electrónicos, tales como televisores, en Indonesia. OIT

EL DESARROLLO SINDICAL EN TERRENO DIFÍCIL:

Sindicalización en el sector textil y de la confección en Etiopía



Capacitación sobre legislación laboral para delegadas de la central sindical, la Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario, Addis Abeba. IndustriALL

perfil

Sindicato:
Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario (IFTLGWU)

País: Etiopía

Texto: Elijah Chiwota

En la zona industrial más grande de Etiopía, Hawassa, miles de trabajadoras y trabajadores del sector textil y de la confección declararon una huelga el día 7 de marzo para exigir mejores salarios, condiciones de trabajo seguras, y para que se ponga fin al acoso sexual. Los trabajadores/as no contaban con representación sindical, porque durante los últimos dos años, la administración del parque industrial se ha negado a permitir la realización de labores de sindicalización en esa zona.

Sin embargo, a pesar de la Constitución y la legislación laboral del país que establecen la libertad de asociación, la Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario (IFTLGWU), organización afiliada a IndustriALL Global Union, se ha enfrentado a obstáculos inflexibles al intentar crear sindicatos en Hawassa.

La economía de Etiopía ha crecido rápidamente en los últimos años, de una economía agrícola a un país en vías de industrialización. Ahora cuenta con una de las tasas de crecimiento económico más altas en África subsahariana. Las zonas industriales como Hawassa forman parte del plan del gobierno para crear empleos.

Para atraer inversión, la Comisión de Inversiones de Etiopía promueve salarios bajos y otros incentivos económicos. El gobierno ha establecido el Instituto de Desarrollo de la Industria Textil de Etiopía, construyendo parques industriales en todo el país con el fin de promover la manufactura ligera. El más grande es Hawassa, que potencialmente podrá emplear a más de 60.000 trabajadores/as en turnos dobles. Se anticipa que podrá generar US\$ 1.000 millones en exportaciones.

Esta política estatal enfocada en el desarrollo tiene el fin de crear empleos y reducir el desempleo, especialmente entre los jóvenes. Con una población cada vez mayor de más de 105 millones de personas y dos millones de trabajadores/as jóvenes que ingresan al mercado laboral cada año, el país necesita crear más puestos de trabajo.

Los minoristas y marcas mundiales de prendas de vestir han identificado a Etiopía y Kenia como

países de donde podrán adquirir productos en los próximos cinco años, principalmente debido al aumento de los costos en aquellos países que tradicionalmente habían fabricado sus mercancías, como China y Vietnam. Las fábricas de los parques industriales abastecen a grandes marcas y minoristas como Adidas, Marks & Spencer, H&M, Primark, JC Penny, Phillips-Van Heusen, Tesco, Inditex, Tchibo, Kik, VF Corporation, Schöffel, Walmart, Ober Mayer, George (Asda), Levi Strauss y Hugo Boss.

Los sindicatos preguntan: ¿quién se beneficia de este modelo de manufactura de bajo costo, que requiere mucha mano de obra no especializada?

Los trabajadores/as de Etiopía tienen todas las de perder en esta situación. Al negar acceso a los sindicatos, se dan salarios bajos, y se restringen los derechos de los trabajadores/as, incluyendo la salud y seguridad y la negociación colectiva.

La imagen del sector textil y de la confección en Etiopía es la de una mujer joven. Pero en Hawassa, el sindicato no puede hacer campaña por los derechos de las trabajadoras, incluso contra el acoso sexual, por la protección de la maternidad y sobre cuestiones de cuidado infantil. La vivienda es otro problema, ya que muchas mujeres se ven obligadas a compartir una habitación, a veces con más de cuatro colegas.



Trabajadores/as en la fábrica Ayka Addis, en Addis Abeba. *IndustriALL*

Falta mucho para que estos trabajadores/as gocen de un sueldo vital digno

Un estudio reciente de MyWage, organización que analiza el mercado laboral mundial, y en cuyo estudio participó también la CETU con el apoyo de FNV Mondiaal, concluye que una persona que trabaja en la confección necesita por lo menos 4.130 Birr (US\$ 146) al mes para sobrevivir, y los trabajadores/as con familia requieren un salario mayor. **Sin embargo, un 92,5% de los trabajadores/as recibe menos del mínimo que se requiere para ganarse la vida, y un 8% menos de US\$ 35.** La encuesta, en la que fueron entrevistados 1.052 trabajadores y trabajadoras de 52 fábricas, se llevó a cabo en Addis Abeba, Oromia y Hawassa.

El salario mínimo y vital es parte fundamental de la campaña que actualmente realiza la IFTLWU, que cuenta con 55.000 miembros, y es afiliado de la CETU. Con los salarios actuales, la mayoría de los trabajadores/as apenas alcanza a llegar a fin de mes y pueden calificarse como personas que, aunque cuentan con un puesto de trabajo, no pueden sobrevivir con sus salarios. Una economía con bajos salarios implica tener empleos que no cambiarán el nivel de vida de los trabajadores/as, ni terminará con la pobreza.

El gobierno promueve la “armonía industrial”, pero los sindicatos afirman que la armonía sólo se puede lograr a través de un diálogo social que incluya a todos. Para lograr esto, la IFTLWU está trabajando con la Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU), la Organización Internacional del Trabajo, FNV Mondiaal, la Friedrich Ebert Stiftung, IndustriALL y otras organizaciones solidarias, realizando diversas actividades que incluyen la creación de capacidad sindical para la negociación colectiva con el fin de establecer un diálogo social.

La IFTLWU utiliza la capacitación en negociación colectiva como parte de su campaña por un salario digno. La capacitación de representantes sindicales en el sector textil y de la confección les permite llevar a sus fábricas la lucha por los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Hacer que se oiga a las mujeres

En este país, los sindicatos representan a solamente una pequeña parte de la fuerza de trabajo. Hay más de 44 millones de trabajadores y trabajadoras en el país, pero solamente un 10% labora en el sector privado y la legislación no permite sindicalización de los trabajadores/as del sector público. Además del bajo nivel de afiliación sindical, las mujeres trabajadoras tienen poca representación en los sindicatos.

Si bien más del 90% de la fuerza de trabajo de las fábricas de textiles y prendas de vestir son mujeres, la dirigencia sindical sigue dominada por los hombres. La IFTLWU está trabajando para lograr igualdad de género, llevando a cabo talleres de capacitación como parte de esta estrategia.

Es una prioridad para la IFTLWU combatir la explotación de las trabajadoras en las fábricas. Con este fin, apoya a las mujeres en el sector textil y de la confección para que dialoguen con la administración de las empresas. Por ejemplo, con el apoyo de la oficina regional de IndustriALL para África subsahariana y de FNV Mondiaal, IFTLWU realizó recientemente un taller con el objetivo de aumentar el número de mujeres con cargos de dirigencia en los sindicatos. Asistieron 19 delegadas de sindicatos locales afiliados a la IFTLWU.



Trabajadores/as en la fábrica Ayka Addis, en Addis Abeba. *IndustriALL*

Una de las participantes, Gelane Senbetu, representante sindical y miembro del consejo de mujeres de Kanoria Textile Factory, Bishoftu, dice que es importante que las mujeres entiendan la legislación laboral y el contexto en que se realiza la negociación colectiva en Etiopía.

“Talleres como estos son importantes ya que se centran en cómo participar activamente en el trabajo sindical, identificando los problemas que tenemos que enfrentar en el lugar de trabajo. Podemos intercambiar opiniones libremente sobre temas clave y controversiales como la negociación colectiva y cómo promover los intereses de la mujer en el lugar de trabajo.

“Estos talleres de capacitación nos han enseñado mucho desde una perspectiva legal y han fortalecido la capacidad de los consejos de mujeres para abordar los problemas propios de las trabajadoras”.

Una política industrial sostenible para el sector textil y de la confección

Según la estrategia del gobierno para lograr crecimiento económico, la principal ventaja competitiva de Etiopía es el bajo costo de la mano de obra. La creación de empleos reducirá la pobreza y el sector usa mano de obra en forma intensiva. Para apoyar la industrialización, el gobierno está desarrollando la infraestructura. Se están construyendo carreteras, renovando y ampliando los aeropuertos y los ferrocarriles, y produciendo energía a bajo costo. Las políticas económicas también tienen como fin mejorar los servicios sociales, incluyendo vivienda, salud y educación.

El Acta en favor del Crecimiento y Oportunidades para África (AGOA) de Estados Unidos ha sido positiva para el sector textil y de prendas de vestir de Etiopía, así como los acuerdos “Todo menos las armas” (EBA) y el acceso a mercados sin aranceles y sin cuotas. Además, existen acuerdos bilaterales con la China y la India para promover el sector.

El gobierno promueve el cultivo del algodón, aunque la producción se mantiene baja. La cadena de valor del algodón a la prenda de vestir incluye el cultivo y la cosecha del algodón, limpieza, hilado, tejido o fabricación de artículos de punto, confección de prendas de vestir, métodos tradicionales de producción usando telares manuales, y el transporte. Esta cadena de valor está dominada por las empresas de confección.

Pero, ¿qué significa para los trabajadores y trabajadoras de las fábricas este enfoque especial que se le da al sector textil y de la confección? ¿Qué significa para la labor de organización sindical? Hasta la fecha, no se han visto los beneficios que se esperaban, incluyendo la transferencia de habilidades y tecnología. Los sindicatos están preocupados porque el país puede cometer los mismos errores de otras economías con bajos salarios, lo que podría socavar a los sindicatos con el fin de mantener bajos los salarios.

Por su parte, Mesfin Adenew, presidente de la IFTLWU, afirmó:



“Aumentar la membresía es un problema que tratamos diariamente. Seguiremos con esta labor, no obstante la presión de empleadores hostiles e instituciones estatales que nos niegan acceso a fábricas y parques industriales. Habiendo una cantidad tan grande de trabajadoras y trabajadores no sindicalizados, existe mucho potencial para el trabajo de sindicalización. Estamos trabajando con los compañeros locales e internacionales para superar los desafíos que enfrentamos”.

VIOLENCIA



**NO EN
NUESTROS
LUGARES DE
TRABAJO**

**IndustriALL apoya la adopción
de un firme convenio de la OIT
para acabar con la violencia
de género.**

#ALLMUJERES

www.industrial-all-union.org

