



global worker

ARTÍCULO DE FONDO

Rendición de cuentas empresarial

INFORME ESPECIAL

Cuatro años de lucha contra
el trabajo precario

ENTREVISTA

Berthold Huber

Bienvenidos/as a Global Worker

A pesar de su predominancia en los sectores industrial, energético y minero de la IndustriALL Global Union, las empresas multinacionales emplean solo al 6% de los trabajadores que fabrican sus productos. En este número de Global Worker se examinan las maneras de lograr que las empresas multinacionales se comprometan a respetar los derechos sindicales y los salarios vitales en todos los eslabones de su cadena de suministro.

En enero, la CSI publicó un informe Escándalo en el que se afirmaba que 50 importantes multinacionales empleaban directamente solo al 6% de los trabajadores y trabajadoras que fabrican sus productos. Los proveedores y subcontratistas empleaban al 94% restante, es decir a una fuerza de trabajo de 116 millones de personas invisibles.

En general, los salarios y las condiciones de esos trabajadores son de nivel inferior y la mayoría de las violaciones de los derechos sindicales se producen en la cadena de suministro. Ahora bien, según los principios de las Naciones Unidas que rigen la actuación de las empresas y los derechos humanos, las empresas multinacionales tienen una responsabilidad de diligencia debida con respecto a su cadena de suministro.

Esto es lo que IndustriALL está tratando de lograr con sus acuerdos marco globales y es el eje central del Acuerdo de Bangladesh. La responsabilidad a lo largo de la cadena de suministro es la base de la cooperación que hemos entablado con las marcas de prendas de vestir del proceso ACT (acción, colaboración, transformación), que tiene por objeto garantizar la libertad sindical y salarios vitales, mediante la creación de estructuras de negociación colectiva para el sector. Para obtener información detallada véanse las páginas 12 a 15.

En diciembre de 2015 se adoptó el histórico acuerdo de París sobre el cambio climático como culminación del proceso multianual de la COP (Conferencia de las Partes). Si bien IndustriALL se felicita de ese acuerdo, es consciente de que es solo la primera etapa de un largo e intrincado proceso hacia la transformación energética.

Como esta importante transformación es ineluctable, los sindicatos deben apropiársela. Debemos asegurar una transición justa para los trabajadores que representamos y concretar el potencial de creación de empleo de la acción a favor del clima.

En las páginas 7 a 9, Brian Kohler, Director de sostenibilidad de IndustriALL nos explica que una transición justa exige la adopción de políticas públicas específicas que se asienten en sólidos programas de protección social y políticas industriales sostenibles. Esas políticas transformarán los empleos actuales, haciéndolos más sostenibles, y posibilitarán la creación de nuevos empleos más ecológicos. Queremos cerciorarnos de que esos empleos sean sindicalizados y se desempeñen en buenas condiciones.

No hace mucho tiempo nos vimos obligados a tomar la penosa decisión de cambiar varias de las reuniones de IndustriALL que habíamos previsto celebrar en Turquía a Alemania, debido a los frecuentes ataques terroristas. Sin embargo, Turquía sigue siendo un país prioritario importante. En las páginas 4 a 6 reseñamos la lucha de los sindicatos turcos afiliados en todos nuestros sectores del textil a la minería, por el derecho a afiliarse a un sindicato, la negociación colectiva y lugares de trabajo seguros.

El segundo Congreso de IndustriALL tendrá lugar en octubre de 2016 en Brasil, país que tiene uno de los movimientos sindicales más fuertes de América Latina. Esa fuerza la han ido construyendo a lo largo de años de lucha contra la dictadura militar. En las páginas 16 y 17, se examina cómo los sindicatos brasileños han conseguido obtener importantes incrementos salariales en los últimos diez años mediante acciones concertadas entre las diferentes centrales sindicales.

Cuando la familia de IndustriALL se reúna en Rio de Janeiro para celebrar sus primeros cuatro años de acción y victorias, también debatirá las estrategias futuras y la continuación de las luchas mundiales en pro de la justicia social y un mejor nivel de vida para los trabajadores y sus familias, siguiendo el espíritu del eslogan de nuestro Congreso: **La lucha sigue adelante – A luta continua!**

Jyrki Raina
Secretario General



“

El segundo Congreso de IndustriALL tendrá lugar en octubre de 2016 en Brasil, país que tiene uno de los movimientos sindicales más fuertes de América Latina.

Jyrki Raina
Secretario General

Contenido

perfil

Los sindicatos turcos se mantienen firmes en su defensa de los trabajadores



4

opinión

Después de la COP21



7

entrevista

Charla con Berthold Huber



10

artículo de fondo

Los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales



12

perfil

Brasil – los importantes logros conseguidos gracias a la unidad



16

informe especial

Acción para poner el ALTO al trabajo precario – objetivo prioritario de IndustriALL



18

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 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

473A Joo Chiat Road
Singapore 427681
Tel: +65 63 46 4303
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

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

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: Berthold Huber

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

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

Traducción: Penny & Eduardo Embry

Revisión y corrección: Janire Escubi

Foto de portada: IndustriALL

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch



perfil

Federaciones sindicales: **TÜRK-İŞ,**
DİSK, HAK-İŞ

País: **Turquía**

Texto: **Walton Pantland**

SINDICATOS DE TURQUÍA DEFIENDEN CAUSA DE LOS TRABAJADORES

Los sindicatos sostienen en sus hombros la gran responsabilidad de defender a los trabajadores ante los abusos de las empresas, que se están aprovechando de la legislación antisindical.



- 1 Manifestación contra Hugo Boss en Izmir. *IndustriALL*
- 2 Policías antidisturbios agreden a los trabajadores en Renault en Turquía. *Birleşik Metal-İş*
- 3 Manifestación ante Hugo Boss en Izmir. *Teksif*
- 4 Manifestación de Petrol-İş ante Standard Profil en Turquía. *IndustriALL*
- 5 DİSK protesta contra los intermediarios laborales en Turquía. *DİSK*

En efecto, cuando el fabricante de automóviles Renault suspendió las elecciones sindicales, despidiendo a trabajadores de su planta de Bursa, Turquía, en febrero de 2016, Birleşik Metal-İş, organización afiliada a IndustriALL, entró en acción. El sindicato suspendió la producción y organizó una manifestación de protesta pacífica para defender a sus miembros. En respuesta, la empresa llamó a la policía, que utilizó violencia en un intento de destruir el sindicato.

A pesar de que Renault ha firmado un Acuerdo Marco Global con IndustriALL, la administración local de la empresa parecía decidida a impedir, a todo costo, la sindicación en la planta.

En Turquía se produce frecuentemente este nivel de confrontación, caracterizado por empleadores que son muy aficionados a recurrir a la violencia, intimidación, despidos ilegales y otras tácticas corruptas. Sin embargo, los sindicatos no aceptan esta atmósfera de violencia; la reciente controversia en Renault demuestra el contexto conflictivo y a veces violento de las relaciones laborales en este país.

Los sindicatos en Turquía se enfrentan a una lucha ardua en un ambiente cada vez más difícil. Después de un período de fortaleza y militancia cada vez mayor en la década de 1970, un golpe militar en 1980 trajo consigo una inhumana represión contra los sindicatos. Como parte del programa político de ese régimen militar, la Confederación de Sindicatos Progresistas (DISK) y sus afiliados fueron prohibidos, y los miembros de los comités ejecutivos detenidos. Esta prohibición duró hasta 1992.

El gobierno militar también promulgó una legislación laboral diseñada para combatir intentos de sindicación. En 2012, se promulgó la Ley sobre Sindicatos y Convenios Colectivos para reemplazar las antiguas leyes de la dictadura, pero todavía falta mucho para cumplir con las normas de la OIT.

A consecuencia de esta represión y de la lenta democratización, se ha reducido a un 3% la densidad sindical en el sector privado, y los trabajadores turcos corren graves riesgos de explotación y abuso.

Turquía necesita sindicatos fuertes

El homicidio industrial de 301 mineros del carbón en Soma en 2014 es el testimonio más convincente de la necesidad de contar con sindicatos fuertes en Turquía. La mina de Soma era una trampa mortal, y el accidente era completamente prevenible: se produjo sólo porque se unieron trágicamente la codicia, la incompetencia y la corrupción. La mina era propiedad del gobierno, pero administrada por una empresa privada, una situación de semiprivatización que dio prioridad a las ganancias, descuidando la seguridad de los trabajadores, en tanto el gobierno hacía vista gorda ante los abusos.

Por si fuera poco, después de la muerte y la destrucción de este grave accidente, la empresa despidió a 2.800 mineros, informándoles al respecto por mensaje de texto. Nuestro sindicato afiliado Maden-İş se vio obligado a enfrentar una ardua lucha para lograr justicia.

Sin embargo, la tragedia de Soma es sólo parte del problema: desde el año 2000 han muerto 1.500 personas en las minas de Turquía. Los sindicatos tuvieron que presionar fuertemente para lograr que el gobierno ratificara el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad en las minas. **Para que este Convenio funcione eficazmente, los sindicatos tienen que disponer de libertad para realizar sus funciones sin obstáculo, y los trabajadores deberían tener la posibilidad de informar sobre problemas de seguridad y rechazar trabajos peligrosos.**

Turquía es uno de los principales países productores de textiles del mundo. En este sector dominan los pequeños proveedores y no existe buena regulación. La mayoría de los trabajadores/as textiles gana el salario mínimo de 1.647 liras (US\$ 570) por mes, que es muy inferior a un salario digno en Turquía. Muchos trabajadores no están registrados, son vulnerables a la explotación y no perciben siquiera el salario mínimo legal. Es frecuente el uso del trabajo infantil.

Turquía tiene una larga tradición de producción de cuero y textiles de alta calidad, y muchas marcas de lujo, como Hugo Boss, Mulberry, Benetton, Ermenegildo Zegna y Prada, se proveen de fábricas basadas en Turquía.

Sin embargo, las marcas de lujo también hacen vista gorda a la explotación laboral porque con el abuso se reducen los costos de producción: los trabajadores y trabajadoras que fabrican prendas de vestir para Hugo Boss en Izmir percibían sueldos muy inferiores a un salario digno y fueron despedidos por afiliarse al sindicato Teksif.

Sucedió lo mismo en el caso de los trabajadores/as que fabrican carteras de lujo para Mulberry, las cuales se venden a precios que alcanzan hasta mil dólares. Estos trabajadores/as también fueron despedidos, por afiliarse al sindicato Deriteks. Para apoyarles, IndustriALL lanzó una campaña internacional contra esa marca, lo que obligó al proveedor turco a reconocer al sindicato.

Conflicto regional y explotación de los refugiados

Turquía enfrenta una grave crisis humanitaria, y a consecuencia de la guerra civil en Siria, más de dos millones de refugiados han llegado al país. En Turquía trabajan aproximadamente 400.000 refugiados, que también se convierten en trabajadores vulnerables a consecuencia de la explotación, principalmente en la agricultura, construcción y el sector textil.

Gracias a la presión ejercida por los sindicatos y la sociedad civil, se ha modificado la legislación laboral de Turquía, permitiendo de este modo que algunos refugiados puedan trabajar legalmente. Además, debido a los acuerdos marco globales que se han establecido entre IndustriALL y las grandes empresas de prendas de vestir Inditex y H&M, se puede presionar a los proveedores para que traten de manera justa a los refugiados.

La guerra civil en Siria ha afectado a Turquía, que ha intervenido fuertemente en favor de los rebeldes. Daesh, el movimiento del Estado Islámico, ha aprovechado las divisiones en Turquía, lanzando una serie de ataques con bombas en el país, especialmente contra las fuerzas seculares, democráticas y progresistas.

Alarmadas por el constante aumento de la violencia en el país, las confederaciones sindicales turcas DISK y KESK organizaron en la capital turca, Ankara, el 10 de octubre de 2015, una manifestación "Por la Paz, la Democracia y el Trabajo".

Dos bombas explotaron en la manifestación, matando a 103 personas, entre las víctimas muchos de nuestros compañeros sindicalistas. Este atentado constituyó el mayor ataque terrorista en la historia moderna de Turquía.



INDUSTRIALL GLOBAL UNION EN TURQUÍA

EN TURQUÍA, INDUSTRIALL CUENTA CON 19 SINDICATOS AFILIADOS, QUE REPRESENTAN A LOS TRABAJADORES/AS DE LAS TRES FEDERACIONES DEL SECTOR PRIVADO, LA TÜRK-İŞ, DİSK Y HAK-İŞ.

En la negociación colectiva se presentan requisitos imposibles de cumplir

En la Ley sobre sindicatos y convenios colectivos se presentan requisitos para la certificación de la negociación colectiva. Un sindicato que quiera firmar un convenio colectivo a nivel del lugar de trabajo debe contar con la afiliación de por lo menos el 1% de todos los trabajadores de ese sector industrial.

Además, también se exige alcanzar umbrales del 50% a nivel del lugar de trabajo, y, en el caso de empresas con más de un lugar de trabajo, se exige un 40%.

De acuerdo con la legislación, los empleadores pueden fácilmente presentar una denuncia en el tribunal local alegando que el sindicato en cuestión no tiene una mayoría suficiente como para ser interlocutor en las negociaciones. Los empresarios turcos suelen frecuentemente eliminar la presencia sindical en el lugar de trabajo, o al menos obstaculizan el proceso de negociación colectiva.

Los casos judiciales demoran años en resolverse, impidiendo el libre y eficiente funcionamiento de los sindicatos, y minando también la naturaleza misma de los derechos sindicales fundamentales, incluidos los derechos de negociación colectiva.

ESTÁ EN PELIGRO LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL

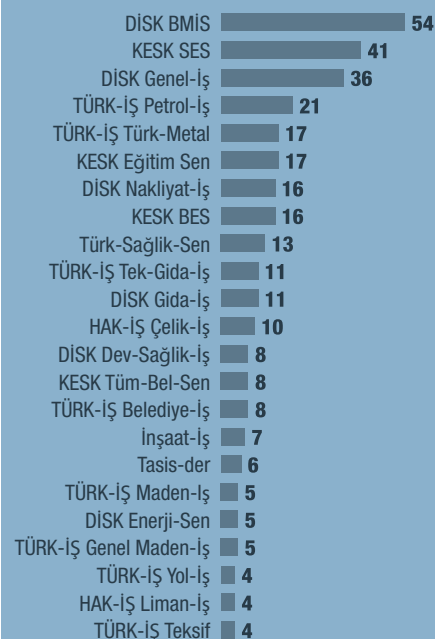
A pesar de que Turquía ha ratificado los convenios de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, continúa la presión contra los derechos sindicales fundamentales.

La Constitución de Turquía establece claramente que "los empleados tienen derecho a formar sindicatos sin necesidad de obtener permiso oficial al respecto, y también poseen el derecho a afiliarse a un sindicato y libertad para desafiliarse, con el fin de salvaguardar y desarrollar sus derechos económicos y sociales y los intereses de sus asociados en sus relaciones laborales. No se debe obligar a nadie a afiliarse o a desafiliarse de un sindicato".

De acuerdo con el código penal, se puede castigar a las empresas por violación de la libertad laboral y sindical o por negar los derechos sindicales. Sin embargo, la situación real es muy diferente.

Según un estudio realizado en 2015 por Labor Studies Community, 4.362 trabajadores/as fueron despedidos por haber defendido sus derechos, y los sindicatos llevaron a cabo 1.116 acciones de protesta. Según el informe, 2.258 trabajadores fueron despedidos sólo por afiliarse a un sindicato, y 2.104 fueron despedidos por haber participado en acciones de protesta.

Número de protestas organizadas por los sindicatos en los lugares de trabajo





El derecho de huelga: sólo en el papel

La legislación laboral de Turquía permite postergar por 60 días huelgas legales y cierres patronales si estas acciones se consideraran "perjudiciales para la salud pública o la seguridad nacional".

La ley también señala que "si no se alcanza un acuerdo antes de la fecha de vencimiento del período de suspensión, la Junta Superior de Arbitraje resolverá la disputa si así lo solicita cualquiera de las partes dentro de seis días laborales. De lo contrario, se invalida la competencia del sindicato de los trabajadores".

En realidad, el aplazamiento constituye una prohibición, ya que es imposible continuar una huelga después del período de 60 días.

Una nueva amenaza para los trabajadores: la introducción de intermediarios laborales

En la actualidad, el Parlamento de Turquía está debatiendo un proyecto de ley propuesto por el gobierno por el cual se va a permitir que las agencias de empleo privadas tengan derecho de contratar trabajadores en varios y diversos sectores. De ser aprobada esta nueva ley, implicaría un gran cambio en el mercado de trabajo, reemplazando la contratación permanente por contratos a corto plazo, lo que permitiría la aplicación generalizada de contratos de trabajo precarios.

El proyecto de ley permitiría que, en determinadas circunstancias, las empresas puedan utilizar trabajadores de agencia según determinado porcentaje del total de la fuerza de trabajo. Los sindicatos turcos temen que esto dé lugar al uso excesivo de mano de obra contratada por agencias, con la justificación de "un aumento imprevisto del volumen comercial de la empresa" o "aumentos comerciales periódicos", argumento que las empresas podrían aprovechar en cualquier momento en un sistema de producción.

Una comisión parlamentaria ha aprobado el proyecto de ley, que está programado para su consideración en la Asamblea Nacional (TBMM). Si se aprueba, millones de trabajadores tendrán contratos de agencias en vez de ser contratados en forma permanente por las empresas donde trabajan.

TURKI-İŞ : @turkiskonf
 DİSK : @disknresi
 HAK-İŞ : @hakiskonf

TURKI-İŞ : www.turkis.org.tr
 DİSK : www.disk.org.tr
 HAK-İŞ : www.hakis.org.tr

Lucha contra el trabajo precario

Después de una larga lucha, el sindicato afiliado a IndustriALL, Lastik-İs, que representa a los trabajadores de fabricación de neumáticos, logró convencer a los fabricantes multinacionales Bridgestone, Pirelli y Goodyear para que pasaran a contratos permanentes a miles de trabajadores subcontratados.

La externalización, con salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores permanentes, se ha convertido en una gran amenaza para el trabajo de afiliación sindical, la negociación colectiva y la solidaridad entre los trabajadores permanentes y los subcontratados.

Otro afiliado de IndustriALL, DISK-Tekstil, logró un avance sin precedentes en Greif Enterprises, empresa norteamericana de envasado, cuando el sindicato logró un convenio con la compañía por el cual más de 1.200 trabajadores subcontratados lograron obtener contratos de trabajo permanentes.

CAMPAÑAS

LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ES IMPRESCINDIBLE

Los sindicatos turcos realizan una dura lucha contra la explotación. Las campañas transnacionales les proporcionan la solidaridad y medios que necesitan para realizar sus labores sindicales, presionando a las empresas para que no se aprovechen de la situación en Turquía con el fin de buscar mano de obra barata y dócil.

Hugo Boss: una marca de lujo, pero una basura como empleador

Hugo Boss ha puesto todos los obstáculos posibles para impedir la sindicalización en su más importante fábrica de producción, en Izmir. La administración de dicha empresa despidió implacablemente a miembros clave del sindicato; el Tribunal Superior de Apelaciones de Turquía ha declarado que esa empresa es culpable de esta infracción.

Desde hace más de tres años, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, Tejidos de Punto y Vestuario de Turquía, TEKSİF, afiliado a IndustriALL, ha venido apoyando a los trabajadores y trabajadoras de Hugo Boss para

que puedan realizar su labor sindical. La gran mayoría de los trabajadores de dicha empresa, a pesar de las largas jornadas de trabajo que están obligados a cumplir, más horas extraordinarias a discreción de la empresa y sin prestaciones sociales, gana sueldos miserables. Estos trabajadores claman por un salario digno y que sus patrones oigan sus peticiones.

Aunque Hugo Boss ha afirmado públicamente que respeta las normas internacionales del trabajo en todas sus operaciones a nivel mundial, la administración ataca los derechos laborales fundamentales de los 3.000 trabajadores y trabajadoras en Izmir.

Entre las violaciones de los derechos laborales cometidas por la empresa figura el uso de amenazas, sanciones y despidos para atacar a los simpatizantes sindicales y a sus familiares y amigos cercanos. Para demostrar la ilegalidad de 20 despidos de simpatizantes sindicales entre 2011 y 2014, la parte laboral tuvo que recurrir a largos procesos judiciales, en tanto otros ocho casos siguen pendientes en los tribunales. El Tribunal de Apelaciones confirmó que los trabajadores habían sido despedidos injustamente por su afiliación sindical y ordenó su reintegración al trabajo, pero en vez de seguir lo señalado por el Tribunal, la administración decidió pagarles una compensación adicional, opción que es permitida por la legislación del país.

Esta práctica continúa: la administración local sigue despidiendo a simpatizantes sindicales clave.

Solidaridad internacional para trabajadores de componentes de automóviles

Petrol-İş, organización afiliada a IndustriALL, logró reconocimiento legal como el sindicato que representa a los trabajadores de Standard Profil en Turquía, e inició negociaciones colectivas después de una campaña de sindicalización de cuatro años.

Standard Profil, empresa con sede en Turquía, es un proveedor multinacional de sistemas de sellado para automóviles; provee productos para importantes fabricantes de automóviles como Audi, BMW, Citroën, Daimler, Fiat, Ford, GM, Mercedes, Nissan, y Opel.

El mencionado sindicato afilió a más del 50% de los 2.300 trabajadores de Standard Profil en Turquía, en la planta de Düzce y en una fábrica hermana en Bursa, y obtuvo certificación de reconocimiento formal.

No obstante, después de esto, la compañía cuestionó la certificación en los tribunales, en un intento de impedir que los trabajadores accedieran a sus derechos legítimos en el lugar de trabajo. La empresa despidió a sindicalistas en la fábrica más grande de Düzce durante el período de sindicalización.





opinión

Texto: **Brian Kohler**

¿Y después de la COP21?

En documentos sobre estrategias políticas, resoluciones aprobadas en congresos y en decenas de conferencias sectoriales y reuniones regionales que se remontan a la década de 1980 hasta la actualidad, se han debatido y afinado los planteamientos de los sindicatos respecto a la sostenibilidad y el cambio climático. No hay trabajo en un planeta muerto, y la sostenibilidad ya no es una cuestión del camino preferido, sino una cuestión de **supervivencia**, así lo ha dicho Brian Kohler, Director de Sostenibilidad de IndustriALL.

¿Por qué el cambio climático es una cuestión que debe preocupar al sector sindical? De todas maneras viene una transformación, independientemente de si el mundo toma medidas sobre el cambio climático o no toma ninguna medida y espera las consecuencias. No debemos permitir que esta transformación se convierta en una lucha violenta por recursos como el agua, la energía y la tierra fértil, descartando por completo los derechos de los trabajadores y la protección social.



COP21 · CMP11
PARIS 2015
 UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE

En París, el sábado 12 de diciembre de 2015, en la cumbre sobre el clima conocida como la XXI Conferencia Internacional sobre Cambio Climático (COP21), se llegó a un acuerdo histórico para controlar los gases de efecto invernadero y para limitar el cambio climático. Este acuerdo afectará significativamente a la mayoría de los sectores cubiertos por IndustriALL.

Las tres principales reivindicaciones que exigió la parte sindical en las negociaciones de París sobre el clima fueron las siguientes:

- Aspirar a más, poniendo en práctica el potencial que tiene la acción sobre el clima para crear nuevos puestos de trabajo
- Cumplir con la financiación necesaria para proteger el clima y apoyar a la gente más vulnerable
- Comprometerse a procurar una Transición Justa para los trabajadores y sus comunidades

El documento de París contiene los elementos necesarios para un exitoso acuerdo climático. Se tiene por objeto “mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2 °C con respecto a los niveles preindustriales, y proseguir los esfuerzos para limitar ese aumento de la temperatura a 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales”. El Acuerdo contiene cláusulas que exigen revisar periódicamente la labor realizada. Hay reconocimiento de que se implica una transformación de la economía. Hay algunas referencias, todas ellas débiles, que abordan la financiación requerida.

En el preámbulo se refiere en términos inequívocos a la Transición Justa:

“Teniendo en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos dignos y de trabajos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”.

Ahora las partes signatarias deben aceptar que han adquirido un compromiso político de realizar una Transición Justa, compromiso que se refuerza con el documento publicado recientemente por la OIT, “Directrices de política para una Transición Justa”.

Quizás más importante que los compromisos de los gobiernos sea el mensaje que el Acuerdo comunica a la economía mundial: para los inversores o compañías de seguros será cada vez más difícil justificar los riesgos de invertir su dinero en combustibles fósiles. Esto no va a cambiar el mundo financiero de un día para otro, pero sí lo cambiará.

Se debe considerar el Acuerdo de París como un punto de partida, no una meta final. El Acuerdo crea un marco institucional que tiene todos los elementos necesarios para tener éxito.

Una Transición Justa para los trabajadores y el medio ambiente

El concepto de una Transición Justa es que se respete y se proteja a los trabajadores, a sus familias, a sus comunidades y a sus sindicatos, creando a la vez nuevos puestos de trabajo decente en industrias sostenibles. Los trabajadores no eligieron tener trabajos que dañan el medio ambiente: necesitan contar con trabajo para su propio sustento y el de sus familias.

Es profundamente injusto que se cargue a la fuerza de trabajo todo el costo de los cambios que se introduzcan para lograr sostenibilidad.

Para un programa de Transición Justa, es imprescindible contar con sólida protección social, pero la opción preferida de los trabajadores nunca será recurrir a tales sistemas de protección. Su primera opción, y la Transición más Justa posible, siempre ha de ser la de crear, desarrollar, o conservar puestos de trabajo sostenibles. Los puestos de trabajo sostenibles, o más ecológicos, no son lo primero que viene a la mente de un ecologista. Hasta la fabricación de paneles solares y molinos de viento requiere de combustible, energía, acero y elementos plásticos que se tienen que conseguir de alguna parte, y deben clasificarse como trabajos sostenibles.

La única manera de garantizar una Transición Justa es creando programas estructurados para facilitarla y para abordar sus consecuencias. Si la Transición hace que los trabajadores sean víctimas de chantaje por sus puestos de trabajo, el que pierde será el medio ambiente. Por lo tanto, no se debe pedir a los trabajadores elegir al respecto. Los sindicatos deben evitar convertirse en el “último defensor de lo indefendible”.

TRANSICIÓN JUSTA EN LA REALIDAD

La Transición Justa se inspiró en las políticas que habían puesto en marcha muchos gobiernos, en particular los EE.UU., para reintegrar al trabajo en la sociedad civil a miles de militares que habían dejado el ejército tras la Segunda Guerra Mundial. Un ejemplo más reciente y relevante es cómo Alemania gestionó la reducción paulatina de la mayor parte de las actividades del sector de minería del carbón en las últimas décadas. Gracias a buenos programas de protección social, políticas creativas de ajuste del trabajo, colaboración con los sindicatos - y fondos suficientes - los trabajadores y las comunidades se mantuvieron integrales, demostrando que los resultados sociales de las transiciones económicas dependen de las políticas públicas que se apliquen, y que todo esto puede llegar a ser realidad.

Un programa de Transición Justa tiene que ser universal, un enfoque flexible para ayudar a los trabajadores, a sus familias y a sus comunidades. Se debe involucrar a los trabajadores en su elaboración, y debe ser individualizada para cada situación. Un programa de Transición Justa podría incluso ayudar en la reestructuración creativa de zonas industriales obsoletas. Y tiene que mantener a los trabajadores y sus sindicatos intactos e integrales.



3

Lograr una transición justa a una economía sostenible

Las formas de energía renovable crecerán rápidamente en el futuro, constituyendo una mayor proporción de las diferentes modalidades energéticas, pero mientras tanto el movimiento sindical tiene que asegurarse de que los trabajadores no tengan que pagar el precio de las consecuencias ambientales de las actividades de sus industrias.

El nivel que han alcanzado ahora las emisiones globales de efecto invernadero tiene que ser el máximo: el mes de febrero 2016 ya fue el más cálido jamás registrado. Si se sobrepasa este límite, no se cumplirá con el Acuerdo de París de mantener el calentamiento global por debajo de 2C° y las consecuencias sociales, económicas y ambientales experimentadas por todo el mundo, a nivel global, serán catastróficas.

IndustriALL Global Union, la CSI y la AFL-CIO, central sindical de EE.UU., se reunieron en Washington DC, en marzo, para estudiar cómo el movimiento sindical mundial ha de enfrentar las presiones políticas derivadas del Acuerdo de París alcanzado en la cumbre del clima COP21 en diciembre recién pasado.

El objetivo específico de la mencionada reunión fue determinar cómo se puede lograr una Transición Justa para los trabajadores afectados. Los trabajadores del sector de la energía, sobre todo del carbón, pero también de industrias que dependen fuertemente de la energía, se verán profundamente afectados por los esfuerzos para controlar los gases de efecto invernadero y para limitar el cambio climático, según el texto del Acuerdo de París.

En algunos aspectos, el movimiento sindical tiene intereses coincidentes con las organizaciones ambientales no gubernamentales (ONG), aunque en otros aspectos compartimos algunas preocupaciones con nuestros empleadores. **Sin embargo, es en el movimiento sindical donde se encuentran los conocimientos especializados que se requieren para la transformación industrial, y donde se dispone de la pericia necesaria para hacer que este cambio sea socialmente justo y equitativo.**

En este contexto está muy clara la importancia que reviste la justicia ambiental: especialmente en el mundo en vías de desarrollo, donde muchas comunidades dependen en gran medida de un sector industrial específico, como la minería; sin embargo, estas plantas son comúnmente los mayores delincuentes contra el medio ambiente, debido a regulación ambiental débil o inexistente a nivel nacional, y por el uso de tecnologías más antiguas.

Una Transición Justa no es algo que se pueda lograr en la mesa de negociaciones. Se requiere de decisiones políticas intencionales en el campo de políticas estatales, basadas en sólidos programas de protección social y en políticas industriales sostenibles que transformen los empleos existentes para que sean más sostenibles, creando también muchos nuevos puestos de trabajo más verdes.

Una Transición Justa no se producirá automáticamente, y no se va a alcanzar con el llamado mercado libre. Para lograrla, se necesita una campaña intensiva de presión, y diálogo tanto con las empresas como con los gobiernos - de lo contrario los trabajadores serán víctimas de una lucha de última hora para encontrar soluciones con el fin de cumplir con el Acuerdo de París, sin las consideraciones socioeconómicas necesarias.

Es de nuestra responsabilidad demostrar liderazgo en este momento crucial de la historia. **No podemos negociar con las leyes de la física; pero lo que sí podemos hacer, y así lo haremos, es promover políticas industriales sostenibles, exigiendo justicia y trabajo decente para todos los trabajadores de hoy y mañana.**

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y UNA TRANSICIÓN JUSTA

En 2015, la OIT convocó una Reunión Tripartita de Expertos para revisar, modificar y aprobar un proyecto de directrices en base a una recopilación y revisión a fondo por esa Oficina de las experiencias de las políticas nacionales y estrategias sectoriales respecto a la sostenibilidad ambiental, la transformación ecológica de las empresas, la inclusividad social y la promoción de empleos verdes.

Este proceso dio por resultado la publicación del documento de la OIT "Directrices de política para una Transición Justa", que identifica nueve puntos clave para manejar los impactos potenciales de las regulaciones sobre el medio ambiente y para promover el desarrollo de empresas sostenibles y más ecológicas, en el contexto de una Transición Justa:

- I. Instituciones y coherencia de políticas (específicas para cada país)
- Diálogo social (múltiples partes interesadas)
- Políticas macroeconómicas y de crecimiento
- Políticas industriales y sectoriales (puestos de trabajo más verdes; trabajo digno)
- Políticas empresariales
- Políticas respecto al adiestramiento (y también educación)
- Salud y seguridad laborales
- Políticas de protección social (salud, seguridad de ingresos, servicios sociales)
- Políticas respecto al mercado de trabajo

Es de gran importancia la participación de la OIT en el debate sobre la Transición Justa. Por primera vez se le da al concepto una definición internacionalmente aceptada; también le da vida institucional dentro de un organismo especializado de las Naciones Unidas.

- 1 Brian Kohler en la 21ª Conferencia de la Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. *IndustriALL*
- 2 Conferencia sobre el Cambio Climático de las Naciones Unidas en París en 2015. *COP 21*
- 3 Transición justa y economía sostenible. *IndustriALL*

Berthold Huber

Después de haber sido un aprendiz de fabricación de herramientas en una fábrica de autobuses, Berthold Huber, quien es actualmente Presidente de IndustriALL Global Union, pasó a convertirse en el líder de IG Metall, el gremio de trabajadores metalúrgicos de Alemania y el sindicato nacional más grande del mundo. Huber dice que su papel como Presidente es ser la voz de los afiliados; dejará este cargo a partir del Congreso de IndustriALL en Río de Janeiro en octubre.

entrevista

Sindicato: **IG Metall**

País: **Alemania**

Texto: **Léonie Guguen**

Fotos: **IG Metall**

¿Qué le llevó a Ud. a involucrarse en actividades sindicales?

Cuando me afilié a IG Metall en 1971, el ambiente político era muy propicio para los sindicatos y cuestiones relacionadas con la democracia en el lugar de trabajo. El canciller alemán Willy Brandt quería extender la democracia, y esa época fue el momento de los mayores niveles de aprobación para los sindicatos en Alemania.

¿Qué ha aprendido en su carrera sindical?

Aprendí a escuchar a mis colegas. Aprendí a encontrar y definir objetivos comunes. También aprendí a no considerarme tan importante: es la unidad que nos hace fuertes.

En Alemania, después de la Segunda Guerra Mundial, tuvimos la ventaja de haber tenido la oportunidad de reconstruir un movimiento sindical basado en el principio de que cada sector debía tener un sindicato, independientemente de su origen racial, religioso o político. Un sindicato que defendiera los intereses de cada persona en el sector en que trabaja.

Entonces, si consideramos el caso de mi sindicato, IG Metall, veremos que es un sindicato fuerte y estable que sigue firme y robusto, a pesar de todas las dificultades que se enfrentaron con la reunificación del país.

Poco tiempo después de la caída del muro de Berlín en 1989, Ud. se trasladó a la antigua República Democrática Alemana como funcionario de IG Metall. ¿Qué papel desempeñaron los sindicatos en la unificación del país?

Se juntaron dos mundos completamente diferentes: uno industrial y extremadamente productivo en Occidente, que se fusionó con otro, cuya economía se hallaba a la zaga. Sin embargo, cabe mencionar que IG Metall consiguió un millón de nuevos afiliados provenientes de los antiguos estados del Este. Por desgracia, volvimos a perder muchos de ellos, debido principalmente a la masiva destrucción del empleo y a la desindustrialización en la antigua Alemania del Este. Al principio, nuestra tarea principal era conservar el mayor número posible de puestos de trabajo.

¿Por qué son importantes los sindicatos mundiales como IndustriALL?

Históricamente, los sindicatos de los países industrializados han tenido una perspectiva internacional; esto se reafirma en todos los textos importantes del movimiento sindical.

Es también el motivo porque IndustriALL tiene su sede central en Ginebra, donde se halla la casa matriz de la Organización Internacional del Trabajo, que cuenta con el mandato de regular las normas internacionales a nivel mundial.

La globalización ha reforzado aún más la necesidad de contar con una regulación internacional de las normas laborales. Siempre ha existido el importante objetivo estratégico de crear un contrapeso ante el capital internacional, ya que la globalización promueve el enfrentamiento de los trabajadores, unos contra otros. **Por eso, tenemos que trabajar juntos y unidos.**

¿Qué ha logrado IndustriALL en los cuatro años desde su inauguración?

Nuestra hazaña más importante es haber logrado la unidad traspasando las fronteras que dividían a los diferentes sectores industriales. Abarcamos industrias extractivas como la minería, pero también cubrimos toda la cadena de valor hasta el sector fabril, creando un sindicato mundial unido.

Hemos logrado grandes triunfos en lo que se refiere a resoluciones como el Acuerdo de Bangladesh, aunque surgió, hace tres años, después de una cruel tragedia. Ningún sindicato nacional habría podido lograrlo actuando en forma aislada. Esto nunca habría sido posible sin IndustriALL y UNI Global Union.

IndustriALL también ha ayudado para que los salarios dignos y normas mínimas de trabajo constituyan parte de los programas de acción a nivel mundial. Un logro importante es la celebración del 7 de octubre, cuando nuestros afiliados dedican el día para protestar contra el trabajo precario. En Alemania se ha convertido en un importante día en que, independientemente de otros acontecimientos simultáneos, luchamos contra la precariedad laboral en Alemania y en todo el mundo.

Es un gran logro haber establecido cinco objetivos estratégicos que todo el mundo apoya y suscribe. No conozco ninguna otra organización grande que haya hecho lo mismo.

Los cinco objetivos estratégicos de IndustriALL:

- > Desarrollar el poder sindical
- > Defender los derechos de los trabajadores
- > Enfrentar el capital internacional
- > Combatir el trabajo precario
- > Lograr políticas industriales sostenibles

¿Cuáles son los desafíos que enfrentan actualmente los sindicatos?

La globalización ha contribuido a una situación en la que todos los días se violan los derechos de los trabajadores en casi todo el mundo. El derecho de huelga, la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva deberían regir con validez para todos los trabajadores en todas partes, no sólo en sus respectivos países.

El trabajo precario es sin duda uno de los grandes desafíos del siglo XXI, ya sea en países industrializados o en economías emergentes. Esta práctica se ha extendido por todas partes, aunque en diferentes formas. El conflicto entre el capital y los trabajadores sobre el trabajo precario y seguridad de empleo es sólo el comienzo. El desempleo juvenil y el trabajo informal son también importantes retos.

En la actualidad aumenta cada vez más la presión a que están sometidos los sindicatos, como es el caso en Norteamérica. En las zonas en que la afiliación sindical ha mejorado, como en el sudeste asiático, también se caracterizan por haber muchos sindicatos en empresas individuales. Hace falta una sola voz a nivel nacional para que los sindicatos trabajen en forma conjunta.

Después de dos sangrientas guerras mundiales en el siglo pasado, la paz mundial es la cuestión más importante.

La única manera para lograr la paz es seguir promoviendo el respeto de los derechos humanos, la libertad, la democracia, la justicia y un aumento constante de la prosperidad para todos en todas partes del mundo.

Ud. fue Presidente interino de Volkswagen y es actualmente Vicepresidente del comité de supervisión de Audi. En base a su experiencia en la industria automotriz, ¿hasta qué punto Industria 4.0 constituye un peligro para los trabajadores?

Cuando hablamos de Industria 4.0 nos referimos a la digitalización, sin embargo un reto importante es el cambio de los combustibles fósiles, que también aumenta la presión sobre la producción y el empleo. Los motores eléctricos requieren un menor número de piezas y esto afectará a los países productores de automóviles en América Latina, Asia, Europa y Norteamérica.

Lo que es muy evidente es que la fabricación y producción de automóviles va a cambiar profundamente, pero diferentes países se verán afectados de manera también diferente. Además, algunos países están fuertemente involucrados en la investigación y desarrollo y los bienes de inversión, y en la producción de robots. Alemania está en una situación muy vulnerable en el sector automotriz, pero también en lo que se refiere a bienes de inversión - en las industrias de la mecánica y equipamiento.

Para poder influir en este cambio estructural de una manera positiva para los trabajadores, se necesitan sindicatos fuertes. Después de todo, son los puestos de trabajo que están en juego.

En primer lugar, ésta es una tarea que los sindicatos nacionales deben abordar, siendo sobre todo una cuestión nacional. A IndustriALL le corresponde centrar su lucha en las cuestiones generales de salarios justos, puestos de trabajo seguros y un lugar seguro para trabajar.

¿Qué opina Ud. sobre la cuota de 40% de representación por mujeres en los comités de IndustriALL?

Estoy incondicionalmente a favor de establecer una cuota de representación por mujeres y he luchado por esto en

IG Metall. La gran pregunta es ¿cómo lograrlo y cuáles serán las sanciones si los sindicatos afiliados no cumplen con la cuota establecida? Estoy a favor de cambiar los estatutos, que es una declaración política y un compromiso, pero es más importante que se efectúe en la realidad y no sólo en nuestros documentos. Tenemos que hablar de cómo podemos realmente lograr una mejor participación de las mujeres.

¿Qué espera Ud. que IndustriALL pueda lograr en los próximos cuatro años?

El solo hecho de haber creado IndustriALL constituye un éxito. Se tuvo que dedicar años, si no décadas para preparar la unión. Hemos podido hacer frente a problemas comunes que afectan a diferentes sectores y, prácticamente en todos los debates y reuniones donde yo haya asistido, los orígenes sectoriales han jugado un papel importante para los participantes. Sin embargo, todavía tenemos que desarrollar más la cultura común que nos une.

No basta simplemente describir el mal que hace el capital global. Hay que ser activo. Hay que desafiar a las empresas y ahí es donde las campañas visibles y eficaces son necesarias para que la presencia de IndustriALL se haga más notoria y visible.



Más allá de nuestros cinco objetivos, tenemos que volver a traducir esto en acciones concretas y en actividades que podamos realizar en las regiones, por ejemplo, centradas en el trabajo precario. Al centrar más la atención en el progreso sindical tenemos que desarrollar sindicatos fuertes, unidos, democráticos, independientes, representativos y autosostenibles en todo el mundo.

Para ello, no cabe duda que debemos reforzar el papel de las regiones y el trabajo regional. No podemos hacer esto y otras labores desde Ginebra.

El Presidente es la voz de los afiliados. El Presidente debe tener una fuerte voz y opinión, pero la tarea principal es escuchar y crear una posición común y unidad.



www.igmetall.de



www.facebook.com/IGMetall



[@IGMetall](https://twitter.com/IGMetall)



[@igmetalljugend](https://www.instagram.com/igmetalljugend)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO MUNDIALES:

OBLIGAR A LAS EMPRESAS A RENDIR CUENTAS



La propagación de la producción ligada a las corporaciones multinacionales (EMN) a nivel mundial ha impulsado el crecimiento del empleo en muchos países. Otra consecuencia es que han surgido nuevos desafíos para el movimiento sindical. No habiendo normas mundiales y mecanismos que puedan obligar su cumplimiento, surge la pregunta ¿cómo hacer que las EMN cumplan con su responsabilidad ante violaciones de los derechos laborales en sus cadenas de suministro?

artículo de fondo

Texto: Jenny Holdcroft y Adam Lee



2

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que en 40 países el número de puestos de trabajo relacionados con las cadenas de suministro mundiales ha aumentado, de aproximadamente 296 millones en 1995, a 453 millones en 2013. Esto representa más de una quinta parte de la fuerza de trabajo a nivel mundial. Para muchos trabajadores y trabajadoras, el tener puestos de trabajo en las cadenas de suministro mundiales significa contar con trabajo precario, bajos salarios y horas de trabajo inhumanas.

La expansión de las cadenas de suministro mundiales ha sido impulsada por un modelo comercial diseñado expresamente para aprovechar los bajos salarios y regulación y aplicación insuficientes. La investigación demuestra que en las cadenas de suministro cada vez más se irrespetan los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En el sector de la confección, entre 1989 y 2010 se produjo un descenso del 73% en el puntaje de respeto de los derechos laborales por parte de los 20 principales exportadores de prendas de vestir a los EE.UU. Al mismo tiempo, se redujo en un 42% el precio de compra de la ropa que producían.

Los Principios Rectores de la ONU señalan claramente que las EMN son responsables de las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministro. Sin embargo, muchas empresas multinacionales dicen que tienen poco control, o incluso conocimientos, de cuánto se paga a los trabajadores y trabajadoras, de las jornadas de trabajo, de su salud y seguridad o de sus contratos de trabajo. Sin embargo, estas mismas empresas suelen exigir a sus proveedores condiciones muy específicas en cuanto a la producción: los materiales que se deben utilizar, de dónde provienen, los procesos de producción, plazos de entrega, y así sucesivamente.

De hecho, muchos de los abusos sufridos por la fuerza de trabajo son consecuencia directa de los modelos de abastecimiento que aplican las empresas para optimizar sus ganancias. Los principales obstáculos que impiden mejorar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales son: cortos plazos de entrega, cambios de última hora en las especificaciones de producción, aumentos de la producción para el lanzamiento de nuevos productos y la falta general de consideración de cómo las decisiones sobre aprovisionamiento impactan a los trabajadores y trabajadoras.

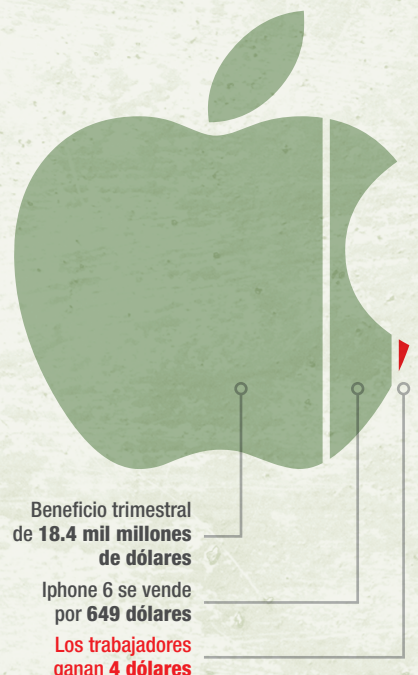
Los trabajadores y trabajadoras en todas las etapas de las cadenas de suministro mundiales se preguntan con razón por qué son tan miserables sus salarios y condiciones de trabajo. Fabrican productos o proveen servicios para empresas que perciben enormes beneficios y que podrían permitirse

el lujo de garantizar a todos los trabajadores/as en sus cadenas de suministro un nivel de vida digno.

En el último trimestre de 2015, Apple reportó el mayor beneficio trimestral que jamás había registrado una corporación: US\$ 18,4 billones. Además, cuenta con reservas en efectivo de US\$ 216 billones. Mientras tanto, los trabajadores y trabajadoras que fabrican los productos que generan estos extraordinarios beneficios reciben sólo US\$ 4 por fabricar un iPhone 6 que se vende en los EE.UU. por US\$ 649.

Amancio Ortega, fundador de la cadena de moda Zara, es ahora el segundo hombre más rico del mundo, con una fortuna personal de US\$ 70 billones (¡sí, billones!).

Aunque es posible que las EMN que se encuentran en la parte superior de las cadenas de suministro mundiales no empleen directamente a los trabajadores/as en las fábricas que producen sus bienes, sin embargo sus decisiones de compra influyen fuertemente en los salarios y las jornadas de trabajo.



- 1 La fábrica Sakura en Yangón, Myanmar. *IndustriALL*
- 2 Trabajadores en la fábrica Sakura en Yangón, Myanmar. *IndustriALL*
- 3 Acciones en la Oxford Street de Londres, fuera de H. Samuel. *IndustriALL*
- 4 IndustriALL se suma a los llamados para que NXP mejore sus prácticas laborales.
- 5 El derrumbe del edificio del Rana Plaza en 2013. *IndustriALL*



El fracaso de la RSE

Los intentos de establecer responsabilidad social empresarial (RSE) unilateral, voluntaria y no vinculante han fracasado abrumadoramente en lo que respecta a mejorar los salarios y las jornadas de trabajo. Estos intentos tampoco garantizan que se respete el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato.

La RSE ha establecido una industria multimillonaria de auditoría social; sin embargo, a pesar de la falta de resultados positivos, hay tanto dinero invertido que muchas empresas aspiran a lograr un cambio incremental a través de mejoras de las políticas actuales. Pero dado que el modelo de cumplimiento y auditoría se centra en el rendimiento de fábricas individuales sin identificar y abordar las causas de fondo ni los obstáculos sistémicos, estas iniciativas seguirán siendo ineficaces.

El público se da cuenta cada vez más que los programas de RSE no han dado resultado – informes y llamativos sitios web ya no bastan para ocultar la verdad. Las empresas ya no pueden seguir igual que siempre. Se perdió más todavía la fe en el modelo de auditoría cuando se supo que los organismos de auditoría social y certificación SAI y BSCI habían dado visto bueno a las operaciones de la planta de fabricación de prendas de vestir Ali Enterprises en Pakistán antes del trágico incendio donde perecieron 254 trabajadoras y trabajadores. SAI y BSCI también autorizaron las operaciones de la planta de Rana Plaza antes de que se derrumbara, matando a 1129 trabajadoras/es en Bangladesh.

¿Cuáles son las opciones que tienen los sindicatos?

Los Principios Rectores de la ONU, y las directrices de la OCDE que se basan en esos Principios, establecen claramente que las EMN son responsables de abusos en sus cadenas de suministro. Los sindicatos pueden entablar juicios bajo las directrices de la OCDE, pero esto no conduce a una resolución vinculante, y sus resultados varían mucho.

Si bien por lo general no es posible actualmente demandar a las empresas en sus países de origen por sus acciones en otros países, sin embargo se

han conocido algunas iniciativas que reclaman responsabilidad vinculante por parte de las EMN. En Francia, se está debatiendo un proyecto de ley que obligará a las mayores multinacionales francesas a poner en marcha un plan de diligencia debida para evitar perjuicios a los derechos humanos y al medio ambiente. En el caso de aquellas empresas que no dispongan de un plan de este tipo, un juez puede obligarles a hacerlo, y en caso de incumplimiento, la corte puede multarles. Por otra parte, en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU se está trabajando para lograr un tratado internacional vinculante sobre las responsabilidades corporativas en cuanto a los derechos humanos.

Los sindicatos van a presionar para que el debate sobre las cadenas de suministro mundiales que se va a realizar en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2016, resulte en medidas concretas para hacer frente a violaciones de las normas internacionales del trabajo en las cadenas de suministro de las EMN (véase el recuadro).

En conformidad con su objetivo estratégico de confrontar el capital global, IndustriALL sigue tomando medidas para aumentar la rendición de cuentas de las EMN en las cadenas de suministro de las industrias que cubre.

IndustriALL ha firmado Acuerdos Marco Globales con casi cincuenta empresas multinacionales. Estos acuerdos exigen a las empresas defender los derechos laborales fundamentales, y por lo general incluyen el compromiso de que los proveedores de las corporaciones hagan lo mismo.

Algunos sindicatos están desarrollando relaciones más estrechas con otros sindicatos que representan a los trabajadores/as en las cadenas de suministro de sus empleadores. Los afiliados de IndustriALL y de su sindicato mundial hermano, la Internacional de los Trabajadores del Transporte, en Dinamarca, Noruega y el Reino Unido, tienen previsto desarrollar sistemáticamente los vínculos entre sus sindicatos en los sectores del petróleo, gas, marítimo y de transporte.

El objetivo es desarrollar el poder sindical por medio de la comunicación, colaboración y sindicación en toda la cadena de suministro.

Los sindicatos pueden utilizar los nombres de las marcas de las empresas para promover los derechos de los trabajadores/as en las cadenas de suministro.

La CSI publicó recientemente un informe que revela el escandaloso hecho protagonizado por 50 empresas multinacionales que usan importantes marcas: estas empresas emplean directamente a solamente un 6% de su fuerza de trabajo. El 94% restante frecuentemente sufre de bajos salarios y violaciones de los derechos de los trabajadores/as, ocultos en las sombras de las cadenas de suministro mundiales. La CSI ha pedido que estas empresas de marca asuman su responsabilidad por trabajadores que laboran en sus empresas pero que aparecen como una fuerza de trabajo “oculta”.

Puede resultar especialmente eficaz denunciar públicamente a aquellas empresas que operan al por menor. Aunque muchas veces los empleadores en los sectores cubiertos por IndustriALL no tienen actividades a nivel minorista, frecuentemente estas empresas están vinculadas, a través de las cadenas de suministro, a compañías que sí realizan actividades en el sector detallista.

Los sindicatos de trabajadores en la gran empresa de minería y metalurgia Rio Tinto han presionado indirectamente a la empresa, vinculando públicamente a la joyería minorista Signet con las malas prácticas de Rio Tinto, que le provee diamantes.

iPhone 6

Más grande, más rápido pero defectuoso

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

En las negociaciones que se realizaron en 2014 con la empresa electrónica NXP en Filipinas para establecer un nuevo convenio colectivo, el MWAP, organización de Filipinas afiliada a IndustriALL, no logró ningún progreso al comienzo del proceso. Sin embargo, después de que la NXP atacó a la dirigencia del sindicato, la atención se centró en Apple, que es cliente de NXP.

Junto con MWAP, se organizaron protestas ante las tiendas de Apple. Se estableció una petición con SumOfUs, pidiendo que Apple exigiera a su proveedor NXP mejorar sus prácticas laborales: se obtuvieron ciento cincuenta mil firmas. A consecuencia de esto, se logró un nuevo convenio colectivo para MWAP.



Acuerdos en la cadena de suministro

El derrumbe del edificio Rana Plaza en abril de 2013 señaló un cambio de rumbo que se caracterizó por el distanciamiento del fallado modelo de auditoría RSE, promoviendo en su lugar relaciones laborales en la cadena de suministro mundial. Se hizo posible el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios, constituyendo un novedoso acuerdo legalmente vinculante entre los sindicatos mundiales y más de 200 empresas multinacionales de fabricación de prendas de vestir.

Este Acuerdo identifica y aborda las razones subyacentes por las cuales no se había procurado la seguridad de las fábricas a pesar de muchos años de auditoría y programas de RSE. Incluye el compromiso de las marcas ante sus fábricas proveedoras de continuar los pedidos de productos y garantizar que se disponga de financiamiento para que las fábricas puedan hacer las renovaciones necesarias. Si las fábricas no cumplieran, se exige que las marcas signatarias pongan fin a esa relación comercial.

El Acuerdo de Bangladesh promete cambiar para siempre la forma en que las empresas tratan los abusos de los derechos en sus cadenas de suministro. En este momento la labor que nos corresponde es desarrollar este modelo para hacer frente a otras violaciones sistemáticas de los derechos laborales en las cadenas de suministro.

IndustriALL ha firmado un Memorándum de Entendimiento con una serie de marcas líderes del sector de la confección. El objetivo del proceso acordado, conocido como ACT, es establecer sistemas de convenios colectivos que cubran sectores enteros, con el apoyo de las prácticas de compra de las marcas como el principal medio de fijación de salarios en el sector mundial de la confección. El Memorándum de Entendimiento señala explícitamente que para lograr salarios dignos es imprescindible desarrollar la negociación colectiva a nivel sectorial en los países productores de prendas de vestir. El Memorándum también establece que para lograr esto, es necesario tener reconocimiento efectivo de los derechos de los trabajadores a la libertad de sindicación y a la negociación colectiva.

En el contexto de las cadenas de suministro mundiales, donde los compradores, en la parte superior de la cadena de suministro, tienen mayor poder para influir en la distribución del valor a lo largo de la cadena y para determinar el porcentaje de los beneficios que se ha de entregar a los trabajadores, es imprescindible reformar las prácticas de compra de tal manera que apoyen la negociación sectorial.

Al vincular las prácticas de compra de las marcas con la negociación colectiva nacional a nivel sectorial entre los sindicatos y los empleadores, el proceso ACT establece un marco para auténticas relaciones laborales en la cadena de suministro. A través de la negociación sectorial, los trabajadores pueden obtener un salario que es suficiente para mantener adecuadamente a ellos y a sus familias; al mismo tiempo se pueden abordar cuestiones relacionadas con las características específicas del sector, la jornada de trabajo, la productividad y otros temas que tienen que ver con los salarios.

El proceso ACT tiene como objetivo crear un sistema que, al abordar los obstáculos estructurales que impiden lograr un salario digno, tenga por primera vez una posibilidad real de incrementar los salarios de los trabajadores y trabajadoras de la confección de una manera que sea progresivo, sostenible y aplicable.

Sobre la base de esta experiencia, y la del Acuerdo de Bangladesh, no hay ninguna razón por qué no desarrollar modelos similares para hacer frente a otros problemas de derechos laborales cuyo origen se halla en la conformación y administración de las cadenas de suministro.

Esta es la oportunidad que tienen ahora los sindicatos para hacer frente a las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro mundiales, con el fin de progresar hacia relaciones laborales auténticas en las cadenas de suministro.

Se tratará en la OIT la lucha para obligar a rendir cuentas en cadenas de suministro

Las cadenas de suministro mundiales benefician a las grandes empresas, pero no a los trabajadores. Ahora se va a presentar para ser estudiada en la OIT la lucha para defender a los trabajadores y trabajadoras en las cadenas de suministro mundiales.

En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio, la OIT realizará un debate sobre la forma de promover el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales. La OIT es la organización tripartita encargada de establecer normas para el mundo laboral. La CIT es organizada anualmente por la OIT para tomar decisiones sobre la política general de la OIT, el programa de trabajo y las normas internacionales del trabajo.

La economía mundial sufre actualmente de una laguna de responsabilidad. Muchas empresas afirman que respetan los derechos de los trabajadores en sus diversas cadenas de suministro, pero estas empresas no toman las medidas necesarias para garantizar el respeto de esos derechos. Los gobiernos aceptan poca responsabilidad por los derechos laborales en las compañías proveedoras en el extranjero que proveen bienes a empresas de su país. Por otra parte, muchas veces los gobiernos de los países donde se encuentran las compañías proveedoras tienen leyes para proteger los derechos de los trabajadores, pero no son capaces o no están dispuestos a hacer que se cumplan.

La ONU y la OCDE han tomado medidas para abordar este problema de la brecha en la rendición de cuentas. En 2011, la ONU aprobó sus Principios Rectores, y la OCDE actualizó sus directrices.

Ahora los trabajadores, las empresas y los gobiernos intercambiarán ideas en la OIT para determinar el camino a seguir. Cada una de las partes tendrá puntos de vista diferentes.

En este debate, el Grupo de los Trabajadores en la OIT promoverá conclusiones donde se mencionen las violaciones generalizadas de los derechos laborales en las cadenas de suministro mundiales, y el hecho de que las cadenas de suministro mundiales no están beneficiando a los trabajadores.

LOS TRABAJADORES TAMBIÉN PROMOVERÁN LO SIGUIENTE:

- Una decisión de trabajar para establecer una Convención sobre las Cadenas de Suministro Mundiales. Esta convención debe aclarar las funciones y responsabilidades de los gobiernos (en los países de origen y de destino) y de las empresas (tanto proveedoras como compradoras). Se debe establecer responsabilidad legal y ofrecer asesoría para desarrollar políticas y legislación que garanticen respeto de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales.
- Modificación de la Declaración sobre las EMN. La Declaración sobre las EMN (empresas multinacionales) es un instrumento de la OIT que ofrece recomendaciones a las empresas y a los gobiernos acerca de las condiciones de empleo. Sin embargo, cubre principalmente las operaciones propias de las empresas, no en sus cadenas de suministro. Los trabajadores exigirán que se amplíe su cobertura y que se incluya un mecanismo para quejas que pueda conducir a la mediación o al arbitraje.
- Un compromiso por parte de los empleadores de tener mayor transparencia en sus cadenas de suministro.
- Un compromiso de trabajar para lograr mayor seguridad y para reducir el trabajo precario en las cadenas de suministro.
- Promover la negociación colectiva sectorial y que se establezcan los montos del salario vital mínimo y mecanismos de fijación de salarios mínimos.

En el debate sobre las cadenas de suministro, el Grupo de los Empleadores tendrá un enfoque muy diferente. Querrán calificar las cadenas de suministro mundiales como una herramienta importante para el desarrollo económico. En las conclusiones tratarán de minimizar cualquier referencia al debate sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro. También es probable que los empleadores se opongan a cualquiera medida que les exija mayor transparencia, rendición de cuentas o mejores condiciones para los trabajadores.

Para procurar que el debate en la OIT produzca una mayor rendición de cuentas respecto a las cadenas de suministro, los sindicatos deben estar dispuestos a presionar a sus gobiernos para que apoyen las reivindicaciones del Grupo de los Trabajadores.



perfil

Federaciones sindicales: **CUT y Força Sindical**

País: **Brasil**

Texto: **Kimber Meyer**

DOS GRANDES CENTRALES SINDICALES TRAS UN MISMO OBJETIVO:

LA UNIDAD EN BRASIL OTORGA GRANDES VICTORIAS

Más del 40% de los trabajadores de Brasil pertenece a alguna de las grandes centrales sindicales, La CUT o la Força Sindical. Con su lucha constante y trabajo incansable ambas han conseguido importantes victorias para los trabajadores de todo el país.

El 6 de diciembre de 2006, 20 mil trabajadores marcharon en Brasilia y alcanzaron un acuerdo histórico. Las grandes centrales sindicales, la CUT y la Força Sindical, decidieron realizar una tercera Marcha Nacional en Brasilia como parte de una campaña de dos años para alcanzar una política permanente de valorización del salario mínimo.

Tras la marcha lograron un aumento del salario mínimo, y demostraron cómo la unión entre los sindicatos y el espíritu de lucha son capaces de conseguir importantes avances para todos los trabajadores del país. A continuación el gobierno acordó con representantes de los sindicatos,

organizaciones de empleadores, de jubilados y pensionistas adoptar una política de reajuste anual basada en la tasa de inflación y el crecimiento del PIB per cápita. Dicha política sobrevive hasta el día de hoy.

Otra de las victorias que marcan la historia del movimiento sindical brasileño fue la alcanzada en 2008. Ambas centrales asistieron a la Cámara de Representantes donde presenciaron la votación y aprobación de un proyecto de ley que pronto se convertiría en la ley que por primera vez reconoció legalmente a las centrales sindicales.



“

La CNTM, trabajó junto a las centrales sindicales de Brasil durante 7 u 8 años para obtener el reconocimiento legal de las centrales sindicales, lo que obtuvimos en 2008. Luego construimos una pauta unificada de las centrales sindicales.

La CNTM de la Força sindical y la CNM CUT participaron de manera conjunta en manifestaciones, seminarios y congresos dentro de la política para unificar el movimiento sindical, aseguró Miguel Torres, presidente de la CNTM, afiliada a IndustriALL.



INDUSTRIALL EN BRASIL

IndustriALL cuenta en Brasil con 22 organizaciones sindicales afiliadas que pertenecen a la CUT y a la Força Sindical. Actualmente trabaja con sus afiliados en proyectos de capacitación y educación para los jóvenes del movimiento sindical, para la inclusión de las mujeres en los sindicatos y para combatir el trabajo precario en las multinacionales.

Además existe cooperación sindical en el sector automotriz entre Brasil, Argentina, Alemania y México, y trabajan juntos en la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales brasileñas. IndustriALL posee un acuerdo marco internacional con la gigante de la energía, Petrobras que es único en América Latina.

Finalmente IndustriALL posee en Brasil un Consejo Nacional conformado por las 6 confederaciones de las 3 ramas de las 2 centrales (textil, metalúrgico y químico).

Al día de hoy la lucha continúa. Actualmente el gigante sudamericano atraviesa una importante crisis económica que se suma a la crisis política. La economía sufrió una contracción que conduce a cierre de empresas y pérdidas de empleo. **Ante ello los sindicatos han jugado un rol fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores y para salvar la fuente de empleo de miles de ciudadanos brasileños.**

A comienzos de 2016 los sindicatos afiliados a la CUT y la Força Sindical ayudaron a organizar una exitosa manifestación y presentaron una carta a las autoridades del Comité Organizador de los juegos olímpicos 2016, para exigir que Nissan respete el contrato como patrocinador oficial y no atente contra los derechos humanos en toda la cadena de producción de la empresa.

Representantes de la CNM/CUT y de la CNTM/ Força Sindical también participaron en una audiencia pública en La Comisión de Derechos Humanos del senado de Brasil para denunciar la campaña antisindical de la empresa en Missisipi, EEUU. **Como resultado el senador Paulo Paim se comprometió a hablar con el presidente de Nissan Carlos Ghosn, para promover el diálogo de la empresa con los trabajadores y que permitan la sindicalización en dicha planta.**



“Hemos contado con el apoyo de parte del sector químico (FEQUIMFAR- Força Sindical, afiliado a IndustriALL), y de los metalúrgicos de Osasco y Curitiba de la Força Sindical en diversas luchas, como por ejemplo en la defensa de la democracia y de la normalidad democrática, contra el golpe, para garantizar la continuidad del gobierno de la presidenta Dilma Rousseff hasta el fin de su mandato, así como también para defender el crecimiento económico y del trabajo, y en la lucha por alcanzar una nueva política económica que promueva el crecimiento económico y el empleo” aseguró.

La Unión Central de Trabajadores (CUT) se autodefine como “una organización sindical de masas brasileña de carácter clasista, autónoma y democrática, cuyo compromiso es la defensa de los intereses inmediatos e históricos de la clase obrera”. Se fundó el 28 de agosto de 1983, en São Bernardo do Campo, Sao Paulo, dos años antes de volverse a instaurar la democracia en Brasil, tras 20 años de vivir con el régimen militar.

Es por este motivo que las primeras luchas de la central sindical se concentraron en conseguir profundos cambios políticos, económicos y culturales que permitieran garantizar los derechos universales de los trabajadores.

Pocos años después de la fundación de la CUT, se creó en el país una nueva propuesta sindical para los trabajadores brasileños. La Força Sindical se fundó el 8 de marzo de 1991, durante la celebración del Día Internacional de la Mujer. **Aseguraron que tenían el objetivo de consolidar un movimiento de los trabajadores en la modernidad de carácter “autónomo, libre, pluralista, abierta al debate interno y la sociedad, con un proyecto bien definido por un Brasil mejor, más justo, solidario y que pueda promover el bienestar de sus hijos.”**

Del mismo modo los sindicatos han organizado manifestaciones multitudinarias para impedir despidos en las multinacionales, como por ejemplo en la planta de Mercedes-Benz en Sao Bernardo do Campo (SP), donde los trabajadores realizaron una huelga que permitió salvar 1500 puestos de trabajo. Rafael Marques de los Metalúrgicos de ABC-CUT -la cual forma parte de la CNM-CUT, a su vez afiliada a IndustriALL- y Miguel Torres de la CNTM- Força Sindical participaron en la protesta para tratar de salvar los empleos.

El apoyo entre confederaciones de diferentes centrales sindicales también ocurre entre otros sectores, como por ejemplo en el sector químico. Lucineide Varjao, actual Presidenta de la CNQ/CUT, afiliada a IndustriALL, y primera mujer en asumir dicho cargo en la confederación, señaló:

-  CUT: [@cutnacional](https://twitter.com/cutnacional)
-  Força Sindical: [@CentralSindical](https://twitter.com/CentralSindical)
-  CUT: www.cut.org.br
-  Força Sindical: www.fsindical.org.br

- 1 Tercera marcha a favor del salario mínimo, 6 de diciembre de 2006. *Dino Santos*
- 2 y 4 Manifestación y reunión con representantes del Comité organizador de los Juegos Olímpicos de 2016. *Fernando Cavalcanti*
- 3 Audiencia pública en el Senado del Brasil. El Senador Paulo Paim, Presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Senado, aceptó ponerse en contacto con el Director General de Nissan, Carlos Ghosn, para pedir que la empresa negocie con los trabajadores. *Fernando Cavalcanti*

El segundo congreso de IndustriALL Global Union tendrá lugar en Rio de Janeiro en octubre de 2016





4 CUATRO AÑOS DE CAMPAÑA DE INDUSTRIALL STOP AL TRABAJO PRECARIO

Desde su fundación en 2012, IndustriALL ha dado prioridad a iniciativas para combatir el trabajo precario, a través de sus programas políticos y campañas. En efecto, durante cuatro años IndustriALL viene realizando, en todo el mundo, labores de sindicalización, negociación, campañas y oposición contra leyes que los afiliados de IndustriALL consideran injustas. El segundo congreso de IndustriALL es una oportunidad para reflexionar sobre los logros y volver a centrarse en las luchas futuras.

informe
especial

Texto: Armelle Seby

En las últimas décadas se ha visto un aumento generalizado del trabajo precario en todo el mundo. Aunque un 70% de la población activa de Europa y Estados Unidos aún cuenta con puestos de trabajo permanentes y directos, las formas precarias de empleo están aumentando. En los países de bajos ingresos, las formas predominantes de empleo son el trabajo por cuenta propia, a contrata e informal.

El rápido aumento del trabajo precario ha sido promovido tanto por la parte patronal como por los gobiernos. Las empresas exigen flexibilidad como condición para la creación de empleo. En nombre del crecimiento económico, los gobiernos desregulan el mercado laboral, permitiendo la expansión de puestos de trabajo inseguros y de baja calidad. En una economía globalizada, con competencia internacional de alto nivel y subcontratación de los procesos de producción, existe mucha presión para reducir los costos. Las empresas multinacionales han impuesto un modelo de cadenas de suministro que genera el trabajo precario, sobre todo en sectores como el textil o la electrónica. Los cambios tecnológicos permiten a los empleadores imponer cada vez más inseguridad laboral y horarios flexibles convenientes para la parte patronal.



2

La lucha contra el trabajo precario: un objetivo estratégico clave para IndustriALL

En el congreso de fundación de IndustriALL realizado en Copenhague en junio de 2012, los afiliados de IndustriALL dieron aprobación unánime a la campaña para combatir el trabajo precario.

En nombre de esta campaña mundial, los sindicatos se comprometieron a movilizar a sus miembros el 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente.

Todos los años, aumenta el número de afiliados que participan en esta jornada mundial de acción, lo cual es testimonio de la prioridad que tiene para los afiliados poner fin al trabajo precario. También demuestra muy claramente el empeño con que IndustriALL se dedica a campañas que tienen la finalidad de acabar con contratos de trabajo abusivos.



3



Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, ha señalado al respecto:

La constante expansión del trabajo precario es una de las mayores amenazas que enfrentan los sindicatos; dicha amenaza no sólo afecta la seguridad de empleo de los trabajadores, su remuneración y sus condiciones de trabajo, sino también pone en peligro su capacidad para organizar a los trabajadores con el fin de luchar colectivamente por sus derechos.

Para IndustriALL, la lucha contra el trabajo precario es un objetivo estratégico clave que forma parte integral de todo su trabajo a nivel mundial, sectorial y regional.

Sindicalización para luchar contra el trabajo precario

“No cabe duda que la proliferación del empleo precario forma parte de un ataque empresarial contra el derecho de sindicación y de negociación colectiva” continuó diciendo Jyrki Raina. “El trabajo precario se caracteriza por una falta o incluso ausencia total de derechos sindicales, con numerosos e importantes obstáculos que impiden la afiliación sindical de los trabajadores precarios”.

Parte importante de la campaña que realiza IndustriALL para poner fin al trabajo precario constituye su estrategia de alentar y apoyar a los sindicatos afiliados en su labor de afiliación de trabajadores/as precarios. Las organizaciones Union to Union de Suecia, SASK de Finlandia, LO de Noruega, la FNV de Holanda, ACV-BIE de Bélgica, y la FCE-CFDT de Francia financian proyectos sindicales que ofrecen apoyo concreto a los afiliados con el fin de promover su capacidad para desarrollar e implementar planes de

acción sobre sindicalización y negociación colectiva, y para la realización de campañas. La lucha contra el trabajo precario juega un papel importante para fomentar unidad de acción entre los afiliados, incluyendo la creación de equipos de campaña nacionales, que representan a todos los afiliados, especialmente en África Subsahariana y en el sudeste asiático.

Los afiliados que participan en las actividades del proyecto sobre trabajo precario han informado que desde 2012 han logrado la sindicalización de decenas de miles de trabajadores/as precarios. **Tan sólo el año pasado, los afiliados informaron de la afiliación sindical de 34.000 trabajadores precarios.**

Los sindicatos afiliados lograron la afiliación de unos 17.000 trabajadores/as precarios en seis países de África Subsahariana: Togo, Camerún, la República Democrática del Congo, Nigeria, Burkina Faso y Senegal.

En África occidental, a pesar de la legislación que limita el uso de trabajadores con contratos informales y por jornada, estas formas de contratación se aplican frecuentemente de manera abusiva. En algunas empresas del sector de la química en Senegal, toda la plantilla se compone de jornaleros o trabajadores de ETT. A consecuencia de la labor realizada por IndustriALL, se ha puesto en marcha un programa de formación para activistas sindicales, y los afiliados han lanzado campañas de sindicalización en determinadas empresas.



4



5



La fuerza sindical depende del número de miembros afiliados. Tenemos que organizar a los trabajadores subcontratados, sindicalizarlos, luchar por ellos y aumentar nuestra fuerza.
B. K. Das, Secretario General de la INMF, India.

En Pune, India, las empresas están contratando menos personal permanente y echando mano a un mayor número de trabajadores subcontratados no sindicalizados. Despiden a los trabajadores permanentes y para reemplazarlos contratan a trabajadores temporales que realizan el mismo trabajo, pero con un salario mínimo en comparación con los sueldos del personal que era de plantilla.

Para contrarrestar la acción patronal, la federación sindical SEM (Shramik Ekta Mahasangh) de la India realiza una campaña de sindicalización de los trabajadores y trabajadoras precarios. Antes se solía discriminar contra aquellos trabajadores subcontratados que se afiliaban a un sindicato. Para superar esta situación, en septiembre de 2014 la SEM legalizó un sindicato aparte para los trabajadores de todo el estado de Maharashtra, el Sindicato de Trabajadores a Contrata de Maharashtra (MCWU). Con el apoyo de IndustriALL, el MCWU realizó cursos de capacitación para activistas sindicales, y en un solo mes logró sindicalizar a 650 trabajadores y trabajadoras subcontratados.

IndustriALL exhorta a sus afiliados a sindicalizar y representar a los trabajadores/as precarios en lugar de crear sindicatos aparte. Pero cuando esto resulta demasiado difícil y la única solución es crear un sindicato para los trabajadores precarios, es imprescindible contar con la solidaridad y el apoyo de los sindicatos de trabajadores permanentes. Estos sindicatos pueden proporcionar la información necesaria para sindicalizar a los trabajadores precarios en sus respectivas plantas.

La negociación colectiva es la clave

En 2015, gracias a este proyecto, los sindicatos afiliados lograron transformar en trabajadores de plantilla a 10.000 trabajadores en situación precaria.

En los últimos años, se ha informado sobre muchos casos en que, por vía de la negociación, los sindicatos afiliados han logrado mejorar las condiciones laborales de los trabajadores precarios o bien han extendido el campo de referencia de la negociación colectiva, de tal manera que les ha permitido cubrir también a los trabajadores precarios. Se refiere a muchos de estos ejemplos en la publicación de IndustriALL 'La negociación colectiva para lograr seguridad'.

- En Camerún, FENATICAM y USTIC lograron inscribir en el sistema nacional de seguridad social a 600 trabajadores subcontratados de N.I.S. Environ de Cimencam.
- En Brasil, en 2013, la FUP consiguió un convenio con Petrobras que establece un fondo de seguridad para garantizar el pago a los trabajadores precarios
- En la India, en 2015, la INCWF logró obtener una bonificación adicional para los trabajadores subcontratados en Digvijay Cement, Gujarat. Por otra parte, SMEFI logró acceso a servicios médicos para los trabajadores a contrata, semejantes a los servicios que se ofrecen a los trabajadores permanentes en la empresa Steel Authority of India Ltd.



6

ABDOULAYE TRABAJADOR DEL SECTOR DE LA QUÍMICA, SENEGAL

Llevaba trabajando en la misma empresa desde el año 2005 como jornalero, laborando 15 días al mes, sin prestaciones sociales, ni el equipo de protección personal necesario para el trabajo. Gracias al sindicato SUTIDS, en 2014 pasé a ser un trabajador con contrato permanente. Hoy mi vida y la de mi familia han cambiado completamente: mis ingresos han aumentado en un 125%; la empresa cubre un 60% de la atención médica para mi esposa y mis cuatro hijos; tengo equipo de protección personal; el fondo de seguridad social ofrece consultación prenatal y natal a mi esposa, mis hijos tienen acceso a tratamiento médico por la institución que también paga beneficios a mi mujer después del parto y a los niños, cada dos meses hasta que cumplan 18 años.

En consecuencia, ahora soy activista militante involucrado en la defensa de los intereses de los trabajadores precarios.

La lucha por y contra la legislación

Es imprescindible contar con una legislación eficaz que pueda limitar el uso del trabajo precario y que su mandato se haga cumplir adecuadamente.

En Indonesia, los afiliados realizaron una encuesta a más de 500 trabajadores y trabajadoras en los sectores de TIC/ electrónica, automotriz, textil/confección, cemento, construcción/desguace de buques, pulpa y papel, minería, productos químicos y energía. Esta encuesta en cuestión tuvo por fin reunir evidencias de irrespeto de la legislación actual. A pesar de que la ley sólo permite que se renueven dos veces los contratos temporales, la mayor parte de los trabajadores subcontratados y a contrata temporal que fueron entrevistados tenían contratos que se habían renovado varias veces. Algunos de ellos habían sido empleados en forma ininterrumpida durante 14 años. La mayoría de los trabajadores

precarios trabajaban en actividades clave de las empresas, a pesar de que la ley limita claramente el tipo de actividades que los trabajadores precarios pueden realizar. Los resultados de esta encuesta se van a utilizar para hacer una campaña en favor de mejor cumplimiento de la ley.



7

En **Filipinas**, nuestros afiliados han organizado campañas conjuntas para presionar al Parlamento con el fin de que se apruebe un proyecto de ley sobre seguridad de puestos de trabajo que promovería el empleo regular y permanente. De este modo se quiere combatir el trabajo precario, especialmente el sistema de subcontratación por agencias, que está aumentando en todos los sectores industriales.

Los afiliados de IndustriALL en **Brasil** llevan, desde hace muchos años, una campaña para impedir que el Congreso apruebe un proyecto de ley en favor de la liberalización de la externalización de mano de obra. Se lleva más de una década discutiendo el proyecto de ley que propone permitir la subcontratación de trabajadores, sin limitaciones. Después de haber sido efectivamente bloqueado por los sindicatos desde hace varios años, los empleadores lograron que la Cámara de Representantes aprobara el proyecto de ley en abril de 2015. En la actualidad, el texto de este proyecto de ley se halla en el Senado para su votación. La oposición al proyecto ha sido coordinada entre los sindicatos y la sociedad civil en general, con el apoyo de IndustriALL. Hasta el momento, el movimiento ha podido retrasar la votación en el Senado.

Como parte de los preparativos para las conferencias mundiales de los sectores de IndustriALL, los afiliados han intercambiado información sobre el trabajo precario en sus

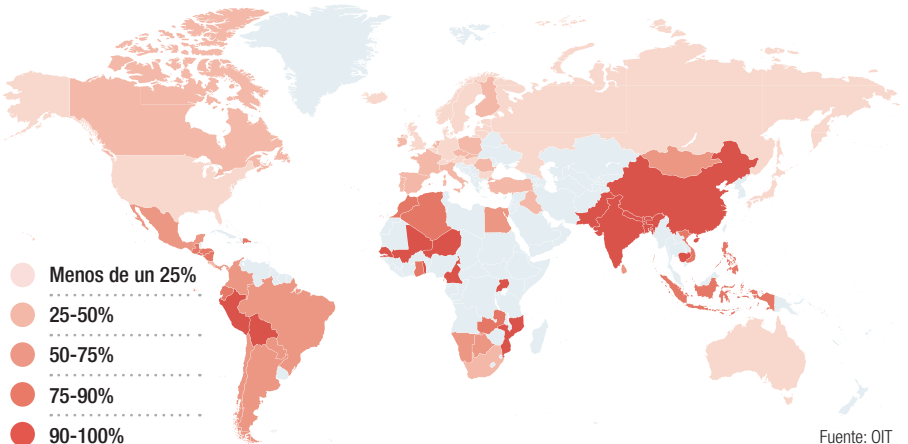


8

El trabajo precario en los sectores de IndustriALL

Desde 2012, IndustriALL viene reuniendo información sobre la naturaleza y la proliferación del trabajo precario en sus sectores. La mayoría de los afiliados (entre un 65% a 85%) continúa informando que aumenta el uso del trabajo precario en sus sectores.

Porcentaje de trabajadores (de la fuerza de trabajo en su totalidad) que carece de un contrato de trabajo permanente



respectivos sectores. Las respuestas que se han recibido señalan marcadas desigualdades entre trabajadores fijos y precarios. En todos los sectores, la mayoría de los trabajadores en situación precaria no reciben el mismo trato que los trabajadores permanentes.

Sus salarios son más bajos: varias fábricas de componentes de automóviles en Chennai, el centro de fabricación del sector automotriz en la India, muestran una estructura salarial en que los trabajadores subcontratados perciben un salario casi ocho veces inferior al sueldo de los trabajadores permanentes.

En Rio Tinto Madagascar, los trabajadores subcontratados ganan una cuarta parte de los salarios de los trabajadores permanentes.

Los trabajadores precarios no cuentan con el beneficio de la misma protección social, o incluso carecen completamente de esa protección. Los trabajadores precarios rara vez tienen acceso a los beneficios de la empresa, como es el servicio médico que se ofrece a los trabajadores permanentes.

Los afiliados informan que los trabajadores precarios no siempre tienen acceso a las mismas facilidades de los trabajadores permanentes en el lugar de trabajo. En muchas empresas de la India, y también en Rio Tinto Madagascar, los trabajadores precarios se ven obligados a comer fuera en un ambiente lleno de polvo, mientras que los trabajadores permanentes comen en su cantina. En la zona de Cavite, Filipinas, los trabajadores subcontratados en los sectores del textil o la electrónica salen de sus casas andando al trabajo por la mañana para economizar dinero, mientras que a los trabajadores permanentes se les facilita servicios de transporte de la compañía.

Los trabajadores precarios están expuestos a mayores riesgos de salud y seguridad y suelen frecuentemente tener que realizar

La negociación colectiva para lograr seguridad
Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario

En 2014, IndustriALL publicó LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOGRAR SEGURIDAD: ESTRATEGIAS SINDICALES EN NEGOCIACIONES PARA COMBATIR EL TRABAJO PRECARIO, donde se presenta una muestra de los convenios creativos y progresistas que los sindicatos afiliados a IndustriALL han podido negociar para enfrentar el trabajo precario.

trabajos físicamente más exigentes y con jornadas de trabajo más largas. Reciben menos formación profesional y cuentan con menos experiencia.

El trabajo precario se ha convertido en un asunto de importancia central en el trabajo de varias redes mundiales y regionales de trabajadores de sectores y empresas específicos.

En 2016, los afiliados de IndustriALL en el sector del cemento de la India, Filipinas e Indonesia adoptaron planes conjuntos de acción nacionales, dando prioridad a la sindicalización de los trabajadores precarios.

Está muy extendida la contratación de trabajadores precarios en este sector, especialmente en Asia. La red mundial de trabajadores de Lafarge-Holcim organizó una jornada de acción mundial en ocasión del 7 de octubre de 2015. Los sindicatos de Europa, Asia, África, y América del Sur y del Norte organizaron concentraciones, conferencias y reuniones para comunicar en forma inequívoca que Lafarge-Holcim debe preocuparse del problema del uso generalizado del trabajo precario en la empresa. **Más de 300 personas han muerto en los últimos cuatro años trabajando para Lafarge y Holcim; casi un 90% de las víctimas habían sido empleadas por subcontratistas o terceras partes.**

En la India, nuestro afiliado PCSS logró una importante victoria en enero en la planta de cemento ACC Jamul de LafargeHolcim. Este triunfo se pudo consolidar después de muchos años de lucha y una denuncia ante la OCDE que nuestro afiliado presentó con el apoyo de IndustriALL. El convenio que se firmó ofrece seguridad de empleo para la mitad de los 1.000 trabajadores que estaban bajo contrato temporal, con un reajuste progresivo de los salarios de los trabajadores a contrata hasta llegar al nivel que se estipula en el acuerdo salarial nacional para el sector del cemento; también se logró indemnización por despido y apoyo para la rehabilitación de los despedidos.

El trabajo precario es una de las prioridades de la campaña mundial que realiza IndustriALL respecto a Río Tinto. Ha logrado llamar la atención sobre numerosos abusos vinculados a la práctica generalizada del uso del trabajo precario en Río Tinto. Los afiliados se han dedicado activamente a la sindicalización de los trabajadores precarios.

En 2013, FISEMA logró sindicalizar a 300 trabajadores subcontratados en QMM (Río Tinto Madagascar). En Australia, el CFMEU ha sindicalizado a los trabajadores permanentes junto con trabajadores subcontratados en un lugar de trabajo de Río Tinto; ésta ha sido una tarea difícil, ya que los trabajadores subcontratados son empleados por hora, y los empleadores pueden deshacerse de ellos fácilmente.



HARIDAS INGENIERO MECÁNICO, INDIA

Durante 12 años trabajé a contrata temporal en varias empresas. Fue una época difícil para mí, con bajos salarios, inseguridad laboral, sin transporte ni cantina y sin equipo de seguridad adecuado. Era como ser esclavo del contratista o de la administración.

Con asesoría de Shramik Ekta Mahasangh (SEM), los 97 trabajadores a contrata en mi empresa se afiliaron al sindicato. Después de varias rondas de negociaciones con la administración de la empresa, el sindicato logró obtener contratos permanentes distribuidos proporcionalmente en tres años a los 97 trabajadores a contrata temporal. Esto fue seguido por un convenio que estableció un aumento salarial de INR 9.000 para cada trabajador a contrata, junto con los beneficios de seguridad social y disfrute de todas las instalaciones a las que acceden los trabajadores permanentes. Esto ha sido un gran cambio para mí vida y la de mi familia. Ahora tengo seguridad de empleo, transporte, acceso a la cantina, y puedo pagar por educación de buena calidad para mis hijos. En general, ha mejorado mi estatus en la sociedad.

LA TRAMPA TRIANGULAR

Este informe de IndustriALL se centra en el aumento masivo en todo el mundo de las agencias de empleo temporal y otras formas de relaciones laborales triangulares y en cómo le restan efectividad a las normas laborales internacionales.



Hacer campañas y triunfar

Refiriéndose a la campaña de IndustriALL respecto al trabajo precario, Jyrki Raina señaló lo siguiente: **Gracias a los conocimientos y la enorme experiencia que se ha adquirido durante los cuatro años de la campaña para poner fin al trabajo precario, basándose en el trabajo que ya habían realizado los sindicatos mundiales fundadores de IndustriALL, nuestros sindicatos afiliados en todo el mundo están preparados para enfrentar el trabajo precario en todas sus formas.**

La lucha contra el trabajo precario no ha terminado, ni terminará pronto. En nuestro segundo congreso que se realizará en Río de Janeiro en octubre, se pedirá a los afiliados reafirmar su compromiso con la campaña mundial a medida que avanza a la siguiente etapa. Será ocasión para reflexionar sobre la enorme cantidad de triunfos de la campaña y para reunir fuerzas para los retos del futuro.

Lo seguro es que donde el trabajo precario logre afianzarse, los sindicatos afiliados a IndustriALL estarán presentes, realizando labores de sindicalización, negociación colectiva, luchas políticas y uniendo sus fuerzas para proteger los derechos de los trabajadores.

Acción respecto a la OIT

IndustriALL lucha para que la OIT reconozca que el trabajo precario socava el respeto de las normas internacionales del trabajo. Hay una falta de conciencia institucional y los empleadores y los gobiernos no han estado dispuestos a abordar este problema. Después de abogar sobre este asunto durante muchos años ante la OIT, en febrero de 2015, con la participación de IndustriALL en una reunión tripartita de expertos sobre formas no convencionales de empleo, se logró un avance significativo.

Las conclusiones de esta mencionada reunión pueden constituir un potencial e importante fortalecimiento de las respuestas de la OIT al trabajo precario.

Incluyen la recomendación de que la OIT mejore la recopilación de datos y presentación de informes sobre el trabajo precario. Es importante destacar que en las recomendaciones también se pide que el Comité de Expertos realice reuniones en el futuro sobre el empleo temporal y sobre la discriminación en base a la situación laboral de la persona, **dando la posibilidad de que a futuro se elaboren normas internacionales del trabajo en estas dos áreas.**

Visita la página de IndustriALL sobre STOP al trabajo precario.



Acción el 7 de octubre de 2015 en:

- 1 India. SMEFI
- 2 Tailandia. TEAM
- 3 Pakistán. APFUTU
- 4 Nigeria. NLC
- 5 India. IndustriALL
- 6 Japón. JCM
- 7 Suiza. IndustriALL
- 8 Sri Lanka. CIWU
- 9 Brasil. CUT

Alrededor de 5.000 personas tomaron las calles de Madrid el 9 de febrero para protestar en contra del proceso judicial contra ocho sindicalistas que se enfrentan a una condena de 66 años de cárcel por manifestarse. En lo que se considera una victoria para los sindicatos de todo el mundo, los ocho han sido absueltos.

#RightToStrike



IndustriALL protesta en contra de Nissan y su agresiva represión antisindical hacia sus trabajadores en la planta de Canton, Mississippi, EE.UU. Esto contradice a lo expuesto en el documento "Guía de los Juegos Olímpicos para una cadena de suministro sostenible" donde, entre otras, figura la norma de libertad de asociación.

#DoBetterNissan





**LLOREMOS A LOS
MUERTOS, LUCHEMOS
POR LOS VIVOS.**

**ES HORA DE
RATIFICAR EL C176
SOBRE SEGURIDAD
EN LAS MINAS!**

