



global worker

INFORME ESPECIAL

Desguace de buques: el oficio más peligroso del mundo

INFORME

Transformando las ideas en acciones:
Proyectos con la juventud de IndustriALL

PERFIL

Superhéroes al rescate



Bienvenidos/as a Global Worker

En este número de Global Worker, se puede ver la lucha de nuestros afiliados para transformar el sector de desguace de barcos en una industria sostenible en el sur de Asia, y cómo un importante afiliado en Sudáfrica se adapta a la nueva realidad del sector mundial de la confección. Todos estos fenómenos forman parte de la lucha conjunta que realizamos a nivel mundial con el fin de lograr una vida mejor para nuestros trabajadores.

Creo que la mayoría de nosotros hemos disfrutado de algún viaje a bordo. Pero ¿se ha preguntado alguna vez qué pasa al final de la vida útil de estas elegantes naves?

En esta edición de Global Worker, revelamos el desguace de buques como la industria más peligrosa del mundo.

Trabajando por salarios miserables, 130.000 trabajadores laboran en condiciones climáticas calurosas, desguazando cruceros de lujo en medio de productos químicos tóxicos, petróleo y amianto.

Por otro lado, un adelanto positivo es la labor que realizan los sindicatos afiliados de IndustriALL en la India, Bangladesh y Pakistán, donde están sindicalizando a los trabajadores, luchando para que tengan salarios dignos y condiciones de salud y seguridad adecuadas.

IndustriALL continuará su campaña en favor de la ratificación del Convenio de Hong Kong y para que el trabajo de desguace de buques sea sostenible y sin peligro.

En el sector de la electrónica, me anima la perspectiva de que nuestros afiliados en Malasia aprovechen el potencial de sindicalizar a muchos otros trabajadores y trabajadoras de las 350.000 personas que trabajan sin representación o con un sindicato patronal dócil.

El cambio es un elemento dinámico y omnipresente en nuestros sectores. Los métodos de producción evolucionan y las industrias se desplazan de un país a otro, en la búsqueda de nuevos mercados y mayores márgenes de beneficio.

Aquí el lector podrá enterarse de cómo el Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU) hace frente al reto de las importaciones baratas. Con la creación de nuevos puestos de trabajo, se ha cambiado la tendencia reciente de pérdidas de empleos, conservando a la

vez la fuerza de la negociación colectiva a nivel sectorial.

No es de extrañar que las camisetas negras de IndustriALL, como la que llevo en la foto, sean fabricadas con orgullo por miembros de SACTWU en fábricas que pagan un salario digno.

Por otro lado, está en marcha otro cambio industrial, la cuarta revolución industrial, que se llama Industria 4.0. Se trata de producción inteligente, donde robots realizan tareas complejas sin necesidad de intervención humana. Se van a necesitar más trabajadores altamente calificados, pero es posible que salgan perdiendo los que tienen pocas calificaciones.

Es evidente que éste es un momento para reflexionar, realizar investigaciones, y actuar. Queremos estar preparados para otra forma de transición justa.

Para lograr eso, necesitamos una nueva generación de dirigentes sindicales. Eche una mirada al extraordinario proyecto que realiza IndustriALL para los jóvenes en América Latina, que ayuda a desarrollar a los dirigentes sindicales del futuro, muchos de los cuales son mujeres.

Hemos visto que los trabajadores jóvenes de hoy comprenden los retos de un mundo globalizado, proponiendo novedosas maneras de organizar y movilizar a los trabajadores.

Entonces, combinemos los aspectos fuertes de los sindicalistas con experiencia con el entusiasmo de los trabajadores jóvenes para crear sindicatos más fuertes y dinámicos.

De lo contrario, puede que los jóvenes simplemente nos desechen por ser generaciones de los mayores, y tal vez con razón.

Jyrki Raina
Secretario General



“

No es de extrañar que las camisetas negras de IndustriALL, como la que llevo en la foto, sean fabricadas con orgullo por miembros de SACTWU en fábricas que pagan un salario digno.

Jyrki Raina
Secretario General

Contenido

informe

Líderes del futuro
- Proyectos con la juventud de IndustriALL en América Latina



5

perfil

Superhéroes se lanzan al rescate del sindicato



9

entrevista

IndustriALL habla con Hashmeya Alsaadawe



10

informe especial

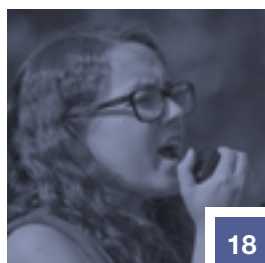
Desguace de buques: el oficio más peligroso del mundo



12

perfil

Estudiantes unidos contra la Explotación: aliados sindicales en acción



18

artículo de fondo

¿Es posible un cambio radical en el sector textil de Sudáfrica?



19

informe

Industria 4.0 – la revolución industrial actual



22

perfil

Activistas de Malasia luchan por los derechos laborales



23

IndustriALL Global Union

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

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

CEDE 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.
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

CEDE 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 necesariamente representan los puntos de vista de IndustriALL Global Union.

Presidente: Berthold Huber
Secretario General: Jyrki Raina / jraina@industriall-union.org
Jefe de redacción: Petra Brännmark / pbrannmark@industriall-union.org
Traducción: Thierry Duhin / Penny & Eduardo Embry
Foto de portada: IndustriALL
Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch





WOMEN WORLD CONFERENCE 2015

300 mujeres sindicalistas de todo el mundo se reunieron en Viena en septiembre pasado, en la primera Conferencia Mundial de la Mujer de IndustriALL, organizada por PRO-GE, sindicato austriaco afiliado a IndustriALL. Las participantes votaron unánimemente en favor de una resolución que exige un 40% de mujeres en los comités directivos de IndustriALL.





1

Líderes del futuro

Proyectos con la juventud de IndustriALL en América Latina

informe

Texto: Kimber Meyer

Promover una mayor participación de las mujeres y los jóvenes dentro del movimiento sindical es una prioridad para IndustriAll Global Union. Desarrolla dos proyectos específicos en América Latina, Jóvenes SASK y Jóvenes FES, los cuales ofrecen espacios de intercambio, reflexión y educación para las trabajadoras jóvenes de los sindicatos afiliados.

1 La juventud de IndustriALL Global Union durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*

Uno de los principales objetivos de IndustriALL es desarrollar el poder sindical. En su búsqueda por conseguirlo aspira a potencializar y aumentar la participación de los jóvenes en los sindicatos, fortaleciendo a las organizaciones a las que pertenecen, tanto nacionales como internacionales. **Los proyectos para la juventud de IndustriALL en América latina invitan a reconstruir valores, conceptos, poder y espacios de equidad generacionales.**

Marino Vani, Secretario Regional Adjunto de la Oficina de IndustriALL para América Latina y el Caribe y coordinador de los proyectos de jóvenes dice que la formación de los jóvenes sindicalistas beneficia al movimiento sindical en su totalidad:

“



Al asistir a los proyectos, los jóvenes de hoy entienden el mundo globalizado y reconocen cuáles son los grandes desafíos que enfrentan los sindicatos y trabajadores. De este modo aportan con nuevas ideas y sugieren formas innovadoras de organizar y movilizar a los trabajadores. Al sumar la fuerza de los adultos expertos con las ganas de la juventud creamos sindicatos más fuertes.

2



3

Proyecto de Jóvenes IndustriALL - FES

El proyecto aspira a capacitar a la juventud, aumentar su participación en los sindicatos, fortalecer el liderazgo y potenciar las acciones y las organizaciones sindicales presentes y futuras, tanto a nivel nacional como internacional. Sindicatos de Argentina y Brasil, IG Metall de Alemania y la Friedrich Ebert Stiftung (FES) participan y financian el proyecto.

El objetivo principal de IndustriALL es motivar el intercambio de experiencias mediante actividades interactivas, permitiendo que los jóvenes participantes expresen sus ideas y compartan las vivencias que traen de cada una de sus organizaciones. Además, aspira a convertir esas experiencias en ejemplos para que lleven adelante acciones propias.

“La intención es permitir que los jóvenes lleven una nueva forma de pensar y de actuar a cada uno de sus lugares de trabajo, con sentido de la identidad y de accionar, tanto a nivel local como global” explica Marino Vani.

Los participantes se encuentran una vez al año, en Brasil en 2015, en 2016 tendrán el evento en Argentina y en 2017 viajarán a Alemania. Durante los intercambios conocen sobre las estructuras sindicales, negociación y contratación colectiva, las experiencia y políticas de organización de la juventud, género, educación e comunicación de los tres países que participan.

Proyecto de jóvenes IndustriALL - SASK

El proyecto de educación y potenciación sindical para jóvenes involucra a miembros de los sindicatos afiliados a IndustriALL en 5 países: Brasil, Colombia, México, Nicaragua y Uruguay. El objetivo es empoderar a los jóvenes para fortalecer las políticas para la juventud y género, y para el fortalecer los espacios de participación de la juventud dentro de las organizaciones afiliadas.

“Con el proyecto queremos cambiar la estructura de los sindicatos para que tome en cuenta la voz de las nuevas generaciones” asegura Marino Vani. “Queremos incentivar a algunos de nuestros afiliados, quienes aún no cuentan con estructuras inclusivas para jóvenes, a que desarrollen políticas para la juventud”.

El proyecto tiene una estrategia regional con un plan dispuesto para cada país, que incluye acciones, propuestas, contenidos y materiales de formación, así como el plan de acción sindical (PAS) para la juventud.

- 2 Marino Vani, Secretario Regional Adjunto de IndustriALL en América Latina y el Caribe y coordinador de proyectos de los jóvenes hablando durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*
- 3 Dandara Tonantzin del Colectivo Nacional Juventud ENNEGRECER hablando durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*
- 4 Los integrantes del proyecto de jóvenes IndustriALL - FES durante la visita a los estudios de la Televisión de los Trabajadores (TVT) en São Bernardo do Campo. *IndustriALL*
- 5 Mercy Sigrid Castillo Huaman de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (F.N.T.T.P.) e integrante del proyecto de jóvenes IndustriALL - FES durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*
- 6 La juventud de IndustriALL Global Union durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*

JUVENTUD
EN
MOVIMIENTO





4

Aprendiendo unos de otros

Durante 7 días 34 jóvenes menores a 30 años de todos los sectores que organiza IndustriALL se encontraron en San Pablo, Brasil como parte de la primera actividad del segundo ciclo proyecto 2015 – 2017 de jóvenes FES. Participaron jóvenes de Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Nicaragua, Perú, República Dominicana y Uruguay, de los cuales el 44% fueron mujeres.

Jóvenes trabajadores visitaron fábricas, las oficinas de distintos sindicatos, un canal de televisión de los trabajadores y una serie de talleres para discutir sobre cómo los trabajadores se organizan, educan, comunican y participan dentro de los sindicatos de Brasil.

Mercy Sigrid Castillo Huaman, quien fue elegida por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (F.N.T.T.P.) para participar del proyecto FES comentó:

“Lo que me motivó a participar fue que me permitiría conocer la realidad de varios países de Latinoamérica y Alemania. Yo nunca había viajado al extranjero debido a mi situación económica, y el proyecto me dio la oportunidad de hacerlo y de conocer cómo viven otras personas.



5

“Pude ver cómo la situación en otros países es un poco mejor a la que tenemos en mi país, Perú. Por ejemplo, cuando fui a Brasil hubo cosas que me impactaron por lo diferentes que eran y decidí contarlas a mi retorno para tratar de cambiar la situación laboral en mi país”

Además de tener instancias de aprendizaje de conocimientos teóricos, los participantes del intercambio pudieron comprender conceptos como la organización sindical y de la juventud asistiendo a los lugares de trabajo, visitando uniones sindicales como la CUT y FEQUIMFAR.

En el Sindicato de los Químicos les explicaron cómo está organizado y cómo funciona su política para jóvenes. Además les presentaron los problemas laborales que enfrentan los trabajadores brasileños, por ejemplo porque sus empleadores tienen la libertad de despedir cuando y como quieren. Los sindicatos aun no pudieron conquistar todos los derechos de las convenciones de la OIT.

El grupo también visitó la planta de Volkswagen en São Bernardo do Campo y debatieron sobre los principios y la política sindical; cómo los trabajadores se organizan; lo que negocian a nivel local y de municipio; y cómo se articula el sindicato desde el lugar de trabajo hasta las centrales a nivel nacional.

La Unión de Trabajadores Metalúrgicos del ABC financia un canal de televisión, la Televisión de los trabajadores y trabajadoras (TVT) en São Bernardo do Campo, la cual tiene una audiencia de 20 millones de personas. Está articulada con un diario regional y con un volante del sindicato que publican a diario. Los jóvenes recorrieron los estudios y conocieron la política de educación y comunicación para los trabajadores.

IndustriALL incentiva la equidad de género dentro de los sindicatos. Por ello dedicaron una jornada para debatir sobre las políticas de género y de la juventud sindical. Los jóvenes asistieron a la Central Sindical Força Sindical (FS) para conocer su agenda, sus desafíos y sobre las acciones de fortalecimiento de la Juventud.

Sin embargo, en otros países, no todos los sindicatos que aspiran a lograr la equidad intergeneracional y de género tienen una cuota mínima de participación de jóvenes y mujeres.

Los dirigentes de la FS les explicaron que los jóvenes tienen una cuota de mínima de participación de 10% en los sindicatos y que tienen una política de género que establece una participación mínima de un 30% de mujeres.

“Aquí en Perú no hay muchos jóvenes ni mujeres en los puestos directivos de los sindicatos. Ahora somos 5 mujeres en la Federación textil y de ellas 2 somos jóvenes. En el país existe mucho machismo, por eso me sorprendieron algunas cosas que contaron las compañeras de Brasil, sobre cómo han luchado y todo lo que han logrado. Les pregunté cómo consiguieron algunas de sus victorias”, dice Mercy Sigrid Castillo Huaman.

“Por ejemplo una de las cosas que me impactó fue sobre los 6 meses que tienen de lactancia. Aquí en Perú son solo 3 meses, lo cual me parece inhumano. Por eso cuando volví a casa les conté a mis compañeros y ellos me apoyan en proponer una mejora en nuestra legislación. Pero como soy joven sé que necesito aprender de la experiencia de mis compañeros adultos, para que me indiquen el camino” dijo Mercy Sigrid Castillo Huaman.



6



7

Transformando las ideas en acciones

En el proyecto de jóvenes SASK en total, en los últimos tres años se realizaron 30 seminarios nacionales de dos días cada uno en los que participaron 25 jóvenes en cada actividad. A su vez se efectuaron otros ocho seminarios regionales en los que participaron los coordinadores de los cinco países.

Mariela Sanches Casas del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) explicó los motivos por los que decidió participar del proyecto SASK:

“Me empecé a dar cuenta de que no todos los jóvenes tienen conocimientos sobre lo que es la organización en los sindicatos, lo que significa que los jóvenes prácticamente no tienen oportunidad de participar en los sindicatos. Por lo tanto cuando me invitaron a participar en el proyecto SASK lo vi como una oportunidad para crecer y ayudar a que otros jóvenes se empoderen en el ámbito sindical, político y social.

“Nosotros queremos trabajar junto a generaciones mayores. Queremos de poco a poco saber sobre ellos y acercarlos hacia nosotros para que sean más abiertos. Queremos discutir con ellos sobre distintas temáticas y nosotros dejar de ser tan orgullosos. Es bueno trabajar en conjunto porque nosotros podemos aprender de ellos de su experiencia y de su vivencia a lo largo

de los años. A su vez ellos pueden aprender de nosotros, de lo más innovador y de las noticias actuales. Podemos ayudarlos utilizar el internet y las redes sociales para que puedan comunicarse más fácilmente. Antes el sindicalismo se manejaba de otra manera, de voz en voz. Ahora es más fácil organizarse, porque existen más herramientas que ellos pueden aprender a utilizarlas para organizarnos sindicalmente”.

Los jóvenes de ambos proyectos realizaron una actividad conjunta para debatir sobre la organización de la juventud y los desafíos que enfrenta este grupo etario. Más de 70 jóvenes de los dos proyectos escucharon las disertaciones de mujeres afro descendientes, jóvenes del movimiento estudiantil, de la unión nacional de estudiantes (UNE), movimiento de los trabajadores sin techo, y de la juventud de la CSA, entre otros, quienes debatieran sobre los desafíos y principales problemas de la juventud en la sociedad brasileña y latinoamericana.

Además intercambiaron ideas sobre la política en los sindicatos y sobre la posibilidad de actuar juntos en el futuro.

“Venimos avanzando mucho en la organización y en las políticas permanentes con y para los jóvenes de los sindicatos. Recibimos mucho apoyo, como recursos humanos y financieros de parte de los afiliados, los cuales son necesarios para poder efectuar esta estrategia, acción y apuesta de IndustriALL” considera Marino Vani.

Los jóvenes participantes están discutiendo y desarrollando las propuestas que quieren presentar en el 2º Congreso de IndustriALL en Río de Janeiro, Brasil en 2016, para incluir en el plan de acción de IndustriALL. Para avanzar en la lucha y alcanzar conquistas es necesario que los jóvenes participen y sean incluidos en la definición de las estrategias de lucha y en las mesas de negociación.

“IndustriALL me ha ayudado bastante desde el principio. En lo personal, he tenido más oportunidades de participar, de contactarme con trabajadores fuera de mi país y de asistir a reuniones de la OIT. Aprendí mucho más sobre el sindicalismo en mi país y cambié mi perspectiva de vida. Antes tenía la idea de trabajar y ganar más dinero. Ahora voy a utilizar mi carrera y conocimientos para ayudar también a la clase trabajadora” explicó Mariela Sanches Casas.



8

7 Angel Pacheco del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) hablando durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*

8 Mariela Sanches Casas del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) y participante del proyecto de jóvenes IndustriALL - SASK durante el intercambio sindical internacional 2015 en Brasil. *IndustriALL*

9 (de izquierda a derecha) Moara Correa Saboia, Vice Presidenta Nacional de la Unión Nacional de los Estudiantes de Brasil (UNE), Dandara Tonantzin del Colectivo Nacional Juventud Ennegrecer, Jessy Dayane Silva Santos del Movimiento LEVANTE, Janaina Cristinadirigente del Frente de Lucha por Vivienda (FLM). *IndustriALL*

FES – Friedrich Ebert Stiftung

Es una base política alemana que tiene el objetivo de promover la democracia, una política de cooperación pacífica, la justicia social, los derechos humanos y los sindicatos libres. La FES financia el proyecto de intercambio internacional y capacitación de jóvenes de IndustriALL en Chile, Colombia, México, Nicaragua, Perú, República Dominicana y Uruguay.



SASK

El centro de solidaridad sindical de Finlandia, SASK financió el Proyecto de Educación y Potenciación Sindical Regional de la Juventud de IndustriALL en ALC, en Brasil, Colombia, México, Nicaragua y Uruguay, junto con otros sindicatos en finlandeses. Su apoyo al proyecto culminó, pero el mismo continuará de la mano de IndustriALL y sus sindicatos afiliados en la región.



9

SUPER HÉROES

SE LANZAN AL RESCATE DEL SINDICATO

Ante la alarmante reducción de los niveles de afiliación sindical, Unionen, organización sueca afiliada a IndustriALL, se ha enfrentado a un reto de vida o muerte: sindicalizar o desaparecer.

perfil

Sindicato: **Unionen**País: **Suecia**Texto: **Petra Brännmark**

Ud. obtendrá poderes extraordinarios en su trabajo si se hace miembro de Unionen:



1

El modelo sueco de relaciones laborales, donde las empresas y los sindicatos trabajan coordinadamente durante la mayor parte del tiempo, ha predominado desde la década de 1940. Sin embargo, a pesar de la fuerte tradición sindical en el país, en las últimas décadas la afiliación sindical había disminuido persistentemente.

2



Se había reducido el número de afiliados de Unionen, y las proyecciones para el futuro indicaban que iba a continuar esa tendencia. En 2010, el Comité Ejecutivo de Unionen tomó una decisión clara y específica: para 2015 debía aumentar en 100.000 el número de trabajadores y trabajadoras afiliados al sindicato, alcanzando así 600.000 miembros en total.

Comentando sobre este asunto, Martin Linder, Presidente de Unionen, señala:

“No podíamos seguir igual que antes, y los planteamientos han cambiado radicalmente. Ya no se hablaba de cómo podíamos adaptar la organización para representar a un número cada vez menor de miembros afiliados: al contrario, decidimos que lo que se necesitaba era una campaña de sindicalización para que creciera el sindicato”.

El sindicato ha centrado su campaña en la pregunta “¿Quieres ser miembro de Unionen?” Martin Linder dice que frecuentemente ni siquiera se hacía esta pregunta en algunos lugares de trabajo.

“Lo que se necesitaba era que toda la organización hiciera esa pregunta, creando una

cultura en la que ésa fuera la pregunta más importante que había que plantear. Unionen puede ofrecer la mejor afiliación sindical del mundo, pero si nadie lo sabe, no vamos a sobrevivir”.

Para una gran parte de la fuerza de trabajo en Suecia, el trabajo no conlleva mayores problemas. Unionen quería transformar la imagen pública del sindicato, haciendo hincapié en su capacidad como sindicato para lograr mejoramientos para los trabajadores y trabajadoras, en vez de centrar la atención en resolver problemas. Centrando su mensaje en los medios sociales, Unionen ha mostrado los beneficios de la afiliación sindical, tales como tasas reducidas, capacitación profesional, y prestaciones adicionales únicamente para miembros del sindicato en caso de desempleo. Al teclear el término “mercado de trabajo” en Google (“arbetsmarknad” en sueco) la respuesta más frecuente es Unionen.

Unionen también ha llamado la atención por sus estrategias de publicidad más tradicionales: avisos en que aparecen superhéroes.

En el contexto global, no es fácil explicar lo que ha hecho Unionen para aumentar el número de sindicalistas afiliados.

“Hacemos avisos publicitarios donde aparecen superhéroes, mientras que en otros países se encarcela a los dirigentes sindicales debido a la lucha que han realizado”, dice Martin Linder.

“Aunque hemos recurrido a medidas que son en cierto modo poco convencionales en el mundo sindical, como los avisos en que figuran superhéroes, creo que muchos sindicatos en diferentes partes del mundo podrán sentirse identificados con el reto al que nos enfrentábamos – sindicalizar o desaparecer”.

La campaña de sindicalización ha creado mucho debate, tanto a nivel interno en Unionen como entre otros sindicatos suecos.

“La lección más importante de todo esto es que hay que hacerlo como mejor les parezca. Lo que funciona bien en Suecia, una democracia estable con nueve millones de habitantes, puede no funcionar en otros lugares”.

Unionen tiene proyectado seguir aumentando el número de miembros afiliados. Hay 1,3 millones de trabajadores no manuales en Suecia - un 33% son miembros de Unionen, 33% son miembros de otro sindicato, y 33% no están sindicalizados.

“¡Hemos aprendido mucho en estos últimos cinco años y definitivamente no hemos terminado nuestra tarea! Nuestra visión es que todos los trabajadores y trabajadoras no manuales deberían ser miembros del mismo sindicato”, dice Martin Linder.

Al igual que en el resto del mundo, en Suecia aumenta cada vez más el trabajo precario. Unionen está estudiando maneras de organizar a los trabajadores/as sin empleo permanente, estableciendo convenios que proporcionen seguridad para este grupo.

“No podemos simplemente olvidar a esa parte del mercado de trabajo; si no sindicalizamos a los trabajadores y trabajadoras a contrata, vamos a perder legitimidad y credibilidad.

“La forma de empleo es menos importante, lo fundamental es que queremos que sean miembros de Unionen”, concluye diciendo Martin Linder.

1 Uno de los superhéroes. *Unionen*

2 Martin Linder, Presidente de Unionen. *Unionen*

Unionen

Como el mayor sindicato del sector privado de Suecia, Unionen cuenta con 600.000 miembros afiliados, con representación en 65.000 lugares de trabajo.



www.unionen.se



www.facebook.com/unionensverige



[@unionen.se](https://twitter.com/unionen.se)



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

entrevista

Sindicato: **Sindicato General de Trabajadores y Técnicos de la Electricidad de Basora (GUEWT)**

País: **Irak**

Texto: **Léonie Guguen**

Hashmeya Alsaadawe



2

Hashmeya Alsaadawe es Presidenta del Sindicato General de Trabajadores y Técnicos de la Electricidad de Basora (GUEWT), organización afiliada a IndustriALL Global Union, y miembro del Comité Ejecutivo de IndustriALL, representando a los trabajadores y trabajadoras del Medio Oriente y África del Norte.

En 2003, llegó a ser la primera mujer de Irak que fuera elegida como dirigente de un sindicato nacional, y se cree que es la primera mujer que encabezara un sindicato en el mundo de habla árabe.

¿Podría Ud. contar su experiencia, al final de la época de Saddam Hussein, cuando pudo afiliarse a un sindicato?

Al comienzo de su régimen en 1987, Saddam Hussein aprobó la Resolución No. 150 que prohibía la labor sindical en el sector público, en que trabajan todos los empleados en el sector de la electricidad, que es propiedad del estado. Inmediatamente después de la caída del régimen en 2003, me di cuenta que se presentaba una oportunidad para defender los derechos de la fuerza de trabajo. Me apresuré para formar en Basora un sindicato que representara a los trabajadores y trabajadoras de la electricidad, con la ayuda de varios jóvenes.

Siendo mujer, ¿qué tipo de problemas enfrentó al ser elegida como presidenta de un sindicato?

Al principio, no encontré ningún problema a excepción de un pequeño número de sindicalistas que no estaban acostumbrados a la idea de que una mujer encabezara un sindicato. Se presentaron tres personas para elección como presidente; dos hombres y yo. Cuando gané, los otros candidatos comenzaron a crear algunas dificultades durante mi mandato. El sindicato logró importantes triunfos para los trabajadores y trabajadoras y miembros afiliados, por lo que, en el segundo período de elecciones, volví a triunfar y mantuve mi cargo de presidenta.



La solidaridad de IndustriALL y del movimiento sindical internacional ha sido clave para lograr la aprobación de una legislación laboral moderna, según los convenios de la OIT.



Desde que Ud. fuera elegida como dirigente del sindicato, ¿cuáles han sido las estrategias que ha aplicado su sindicato para sindicalizar y defender a los trabajadores y trabajadoras?

Después de crear el sindicato, formamos comités sindicales en todas las plantas de energía eléctrica (es decir, de producción, transporte y distribución de energía). Nuestro propósito fue satisfacer las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras y lograr la producción sostenible de energía. Nuestro enfoque de lucha fue principalmente a través de la negociación; en caso de hallar dificultades, realizamos tomas de los lugares de trabajo, junto con manifestaciones en los días feriados frente a las oficinas del gobierno local. También recurrimos a los medios de comunicación para divulgar las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras y de nuestros afiliados. Hemos tenido mucho éxito con todas estas estrategias, incluyendo el haber logrado empleo permanente para unos 2.500 trabajadores y trabajadoras a contrata o temporales en el sector de la electricidad.

¿Cuáles son los obstáculos que ha enfrentado Ud. como dirigente sindical en Irak?

Los problemas de fondo que he enfrentado han surgido a raíz de mi participación en la lucha contra la corrupción en las centrales eléctricas. Me amenazaron las milicias que contaron con el respaldo de funcionarios corruptos en el sector de la electricidad.

Sin embargo, no fui yo solamente quien ha recibido amenazas de muerte. Han habido muchos hombres y mujeres patriotas que pagaron con su vida por realizar su trabajo de defensa de los trabajadores. Después de ser nombrada como candidata para ser miembro de la Cámara de Representantes (el parlamento),

recibí nuevas amenazas de parte de milicias partidarias de diferentes partidos políticos religiosos en Irak.

¿Cómo afectaron a Ud. y a su familia esas amenazas de muerte?

Claro que estas amenazas han perjudicado mucho a mi familia y especialmente a mi hijo. Nos vimos obligados a retirar a mi hijo de la escuela, suspendiendo sus estudios durante dos meses debido a las amenazas contra su vida.

¿Cómo afecta la violencia en Irak a su sector industrial, a su sindicato y a los trabajadores?

Los terroristas dirigieron ataques contra muchas plantas de producción e instalaciones de transmisión de electricidad por cable, y los ataques con bombas produjeron la muerte de trabajadores y trabajadoras. También hemos sabido de casos de asesinatos y secuestros de trabajadores que laboran en las instalaciones de distribución de electricidad.

Durante diez años, Ud. realizó una exitosa campaña gracias a la cual se logró aprobar una nueva ley del trabajo: ¿cómo beneficiará a los trabajadores de Irak esa legislación?

En agosto de 2015, el parlamento iraquí aprobó una nueva ley del trabajo que cubre a los trabajadores en los sectores privado, mixto y cooperativo, pero excluye a los trabajadores del sector público. Además de prohibir el trabajo infantil, la discriminación y el acoso sexual, la nueva legislación laboral incluye mejoras en salud y seguridad y respecto a vacaciones anuales. Las mujeres trabajadoras también se beneficiarán con mayores facilidades de permiso de maternidad y por embarazo.

La solidaridad de IndustriALL y del movimiento sindical internacional ha sido clave para lograr la aprobación de una legislación laboral moderna, según los convenios de la OIT.

Sin embargo, seguiré la prohibición de formar sindicatos en el sector público mientras no se promulgue la ley sindical. Instamos al gobierno iraquí a firmar y ratificar el Convenio 87 de la OIT, que se encuentra actualmente en trámite en el Parlamento iraquí para su ratificación. Esto a su vez facilitará la aprobación de la legislación sindical.

¿Qué problemas han enfrentado los sindicatos en Irak?

Con la intención de quitarse de encima la presión de los sindicatos, en 2009 funcionarios del gobierno comenzaron a imponer el cumplimiento obligatorio de la Resolución 150 de Saddam Hussein, diciendo que los trabajadores del sector público no tienen derecho a sindicalizarse.

El gobierno incluso emitió una orden formal por escrito dirigida a la policía y a las fuerzas de seguridad, diciendo que cualquier tipo de acción sindical en el sector público se castigaría con la aplicación del artículo 4 de la ley contra el terrorismo.

Así comenzaron a atacar a los sindicatos, clausurando las oficinas sindicales, tanto en el

sector del petróleo como de la electricidad en lugares como puertos, ferrocarriles y municipios, etcétera.

Por eso es que necesitamos con urgencia contar con una nueva ley que establezca los derechos y libertad de sindicación en el sector público. Una vez logrado esto, vamos a tener libertad para formar sindicatos democráticos que defiendan los derechos de los trabajadores.

Desde hace mucho tiempo, Ud. realiza campañas en favor de la electricidad para todos: ¿cómo va esa campaña?

Nuestro sindicato ha trabajado duro, presionando para que el público en general tenga seguridad eléctrica, y hemos colaborado con los administradores nacionales en el sector de la energía eléctrica. Hemos realizado una serie de reuniones con funcionarios del Ministerio de Electricidad para tratar de garantizar un suministro continuo de energía de las empresas multinacionales que son responsables de las centrales eléctricas en Irak. ¡Algunas estadísticas indican que, desafortunadamente, la inversión que se hizo en 2003, de unos US\$ 40 mil millones, que se habían previsto para el desarrollo del sector de la electricidad de Irak, fue en vano, pues prevalecía la corrupción generalizada!

¿Qué espera para el futuro?

Espero lograr la aprobación de una ley que proteja los derechos y libertad sindicales. También quisiera, antes de jubilarme, desarrollar y fortalecer el GUEWT. Espero que vuelva la seguridad a Irak y que termine la pesadilla del terrorismo y del ISIS, ya que están produciendo verdadero temor para mí y para mi pueblo.

¿Cómo pueden otros sindicatos ofrecer su apoyo y solidaridad a los trabajadores de Irak?

A través de los años he contado con el apoyo y la solidaridad de sindicatos y de organizaciones internacionales. Durante sus visitas a las embajadas iraquíes en muchos países, estas organizaciones enviaron mensajes a los funcionarios iraquíes, y también organizaron protestas con tomas de las oficinas. Apoyaron a los sindicalistas que habían sido trasladados desde sus lugares de trabajo a sitios lejanos, y han demostrado su solidaridad con los sindicalistas que fueron atacados por los tribunales. Aquí debo mencionar el papel fundamental que realizó la delegación de IndustriALL que visitó Irak en 2013, en circunstancias difíciles, para reunirse con el Ministro del Trabajo, el Presidente y los diputados. Esperamos que continúe este apoyo para facilitar la aprobación de una ley que haga cumplir los derechos y libertades sindicales, así como una ley de seguridad social para los trabajadores.

- 1 Hashmeya habla en una reunión del Comité Ejecutivo de IndustriALL en Ginebra, 2013. *IndustriALL*
- 2 Hashmeya se une a los sindicatos iraquíes en protesta contra la interferencia del gobierno, junio de 2012. *IndustriALL*
- 3 Protesta en las calles de Basora, a pesar de las amenazas de muerte. *IndustriALL*



SE DEBE MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL

DESGUACE DE BUQUES

EL OFICIO MÁS PELIGROSO DEL MUNDO

Los trabajadores y trabajadoras de este sector se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas y precarias, sin adiestramiento, y con falta de equipos de seguridad y servicios médicos, recibiendo sueldos miserables. IndustriALL Global Union está realizando campañas para apoyar la sindicalización en los astilleros del sur de Asia. Del mismo modo, presiona a los gobiernos de los países con importantes sectores navales para que asuman su responsabilidad por la seguridad en los lugares de trabajo.

En un ambiente donde frecuentemente se hallan productos químicos tóxicos, asbesto y petróleo, los trabajadores usan sopletes de gas y mazos para dismantelar los buques, en un proceso que requiere de seis a ocho meses, y hasta un año en el caso de petroleros grandes. Grúas móviles, placas de acero que caen, explosiones de gas y bobinas metálicas que se rompen constituyen un peligro constante en los astilleros. Las jornadas de trabajo son de doce horas y reciben sueldos muy bajos, muchas veces de solamente US\$ 2 al día.

Si bien se desconocen las cifras oficiales, según los sindicatos de la región, cada año cientos de trabajadores mueren o resultan gravemente heridos al realizar labores de desguace en Bangladesh, Pakistán y la India. Según los sindicatos y las ONG, en Bangladesh la cifra real puede ser 20 veces mayor que el número de víctimas que se reporta.

Los barcos se construyen en astilleros sofisticados en el mundo desarrollado. Después de un promedio de 25-30 años, el mantenimiento se hace caro y los venden como chatarra. Estos barcos se venden directamente a las empresas de reciclaje de buques o por medio de un agente en Singapur o Dubai; un 70% de los barcos zarpa por última vez a las playas de la India, Bangladesh o Pakistán.

En los cementerios de barcos en estos tres países, los trabajadores sacan primero las partes útiles de los buques, entregándolas a empresas transformadoras que venden componentes tales como motores, frigoríficos, escaleras y bombonas de gas en toda la región.

Luego comienza el proceso de disección de los enormes buques transatlánticos. Alrededor del 80% de las ganancias que produce el desguace de buques proviene de la venta del acero, que se corta a mano en un proceso que requiere la labor de muchos trabajadores.

Cada año se realiza el desguace de unos 1.000 buques con un tonelaje bruto de 100 o más

LUGARES DONDE LOS BUQUES FUERON DESGUAZADOS/ RECICLADOS EN 2014:

- > India 29,8%
- > Bangladesh 24,2%
- > China 21,9%
- > Pakistán 18%



El trabajo peligroso es realizado por trabajadores migrantes, jóvenes de las zonas rurales pobres de Bangladesh, Pakistán y de la India. Antes de ser contratados por intermediarios laborales que los transportan desde sus pueblos a los astilleros, la mayoría de los trabajadores de desguace de buques nunca han visto el mar. Habitan cerca de los astilleros, en viviendas miserables, normalmente sin agua potable ni servicios sanitarios adecuados; muchos trabajadores no visitan nunca la ciudad local.

Nazim Uddin, dirigente del sindicato del sector de desguace de buques de Bangladesh, señala:



Si estos trabajadores no cuentan con la representación correspondiente en el lugar de trabajo, los abusos diarios pasan sin cuestionarse. Estos trabajadores laboran en condiciones miserables. Se paga la mano de obra diariamente, por jornada de trabajo; si no hay trabajo, no les pagan. No reciben vacaciones pagadas, ni prima alguna, ni gratificaciones; no hay ninguna garantía de la duración del trabajo.

En los últimos dos meses, ocho trabajadores han fallecido en estos astilleros. Las empresas no pagan ninguna compensación a la familia de los trabajadores muertos. La Corte Suprema ha establecido que la familia de cada trabajador muerto debe recibir indemnización de 500.000 Taka (US\$ 6.400), pero los empleadores no cumplen con este dictamen.

informe especial

Países: **Bangladesh, India y Pakistán**

Texto: **Tom Grinter**

1

1 Un astillero en Chittagong. *IndustriALL*



2

La sindicalización es clave

En estas condiciones, la labor de sindicalización es difícil, pero es esencial. Con el apoyo de IndustriALL nuestro afiliado indio SMEFI ha sindicalizado a los trabajadores de Alang, el mayor astillero de desguace del mundo. Aunque hay sindicatos afiliados a IndustriALL en los astilleros de Bangladesh y Pakistán, el número de afiliados es muy bajo.

Por su parte, V. V. Rane, Vicepresidente de este sector y dirigente del mayor sindicato de desguace de buques del mundo, que representa a los trabajadores en Mumbai y Alang, India, señaló:

“Los astilleros de desguace de Chittagong se parecen a Alang antes de que sindicalizáramos a los trabajadores en ese astillero. Solidarizamos con los trabajadores de desguace de buques en Bangladesh”.

En 2003, se logró por primera vez la exitosa sindicalización de los trabajadores de desguace de buques de la India, cuando el fuerte sindicato de trabajadores portuarios de Mumbai dirigió una campaña de sindicalización al vecino astillero de desguace. Antes de empezar la labor de sindicalización, el sindicato proporcionaba agua potable y primeros auxilios a los trabajadores de desguace, porque las empresas no la suministraban, a pesar de las jornadas de trabajo de 12 horas.

Ahora, los trabajadores de desguace de buques de Mumbai han dicho que los cambios más importantes que ha aportado el sindicato son: representación en el lugar de trabajo; la concientización sobre cuestiones de salud y seguridad; conocimientos de la legislación laboral; conseguir que se les faciliten necesidades básicas; y haber conseguido que la empresa proporcione equipos de protección personal.

	India	Bangladesh	Pakistán
Cortador de Gas y (la mayoría de los trabajadores pertenecen a esta categoría) gana	350 rupias al día (US \$ 5)	300 Takas bangladesis (BDT) por día (US \$ 3.8)	500-600 rupias pakistanies (PKR) por día (US \$ 4.5 a 5.5)
Separador de barcos, quien quita piezas valiosas gana	300 rupias al día (US \$ 4.5)	160 BDT por día (US \$ 2)	400 PKR por día (US \$ 3.8)
Trabajador no calificado, cargador, transportista gana	275 rupias al día (US \$ 4)		
Cada cuota de los trabajadores sindicalizados	100 rupias al año (US \$ 1.5)	20 BDT (US \$ 0.25) por mes	20 PKR (US \$ 0,2) por 15 días

A partir de 2004, con el objetivo de repetir el éxito alcanzado al lograr la afiliación sindical de los trabajadores de Mumbai, el sindicato centró su labor de sindicalización en Alang, 680 kilómetros al norte, en la costa occidental de la India.

El desguace de buques comenzó en Alang en 1982.

Entre 40.000 y 60.000 trabajadores de desguace de buques trabajan en 182 grandes astilleros a lo largo de 9 kilómetros de la costa. Además, se calcula que esta industria en Alang crea unos 200.000 puestos de trabajo en industrias relacionadas.

Antes de 2004, no había ningún sindicato.

Antes de que el sindicato fuera establecido en Alang, los cadáveres de los trabajadores muertos eran arrojados al mar.

Antes de comenzar la labor de sindicalización, el sindicato pasó un año estudiando la situación laboral y ofreciendo a los trabajadores necesidades básicas, como agua potable, una ambulancia, y capacitación básica sobre salud y seguridad y primeros auxilios. El sindicato comenzó a realizar reuniones periódicas con los trabajadores en las puertas de los astilleros.

En los astilleros de Alang, inicialmente fue difícil para el sindicato identificar buenos activistas, porque los trabajadores tenían miedo de perder sus puestos de trabajo. Ahora que el sindicato cuenta con 15.019 miembros afiliados, no existe temor de ser despedidos.



3

Un aspecto importante y fundamental de los beneficios que ofrece el sindicato en los astilleros es el ofrecer examen de sangre a los nuevos afiliados, de tal manera que en sus carnets de afiliación sindical llevan estampado su grupo sanguíneo. Los trabajadores saben que esta información suele ser de vital importancia en caso de producirse algún accidente. Por otra parte también, el carnet de afiliación sindical es por lo general la única forma de identificación que tienen los trabajadores.

Otro importante beneficio que el sindicato ha llevado a los astilleros, tanto de Mumbai como de Alang, es la capacitación básica en salud y seguridad que se ofrece a los nuevos trabajadores.

Los sindicatos descubrieron que muchas empresas que tienen operaciones en Mumbai también están presentes en Alang, y en ambos lugares la mayor parte del terreno es propiedad del estado, que lo alquila a contratistas de desguace de buques, lo que significa una mayor supervisión por parte del gobierno. En cambio, en Bangladesh y Pakistán, los astilleros son de propiedad privada.

En la página web de la campaña se puede hallar vídeos y datos sobre el sector, junto con información actualizada:





- 2 Astillero en Chittagong. *IndustriALL*
- 3 Trabajador de Mumbai muestra el carnet de su sindicato que lleva estampado su grupo sanguíneo. *IndustriALL*
- 4 Astillero en Chittagong. *IndustriALL*
- 5 Servicio médico en el astillero de Gadani, Pakistán. *IndustriALL*

4

PRONÓSTICO PARA ESTE SECTOR

Aunque experimentó un auge en la década de 2000, el sector de desguace de buques está experimentando una desaceleración en la actualidad porque, debido al empeoramiento de la situación económica de la China, se han puesto en el mercado grandes cantidades de acero chino barato. Se prevé que esta recesión continuará durante cinco años, sin embargo es seguro que después de eso el sector va a crecer, puesto que ahora existen más buques que nunca.

Los pronósticos señalan que en los próximos 25 años aumentará en un 300% la actividad de desguace de buques.

Daño ambiental

El desguace de buques en un dique seco permite eliminar de manera segura todos los contaminantes de la nave, para luego desecharlos sin peligro, sin embargo se necesita mucha inversión para construir un dique seco. En Turquía, se realiza el desguace de los barcos más pequeños en estas condiciones.

En Alang, se realiza en la playa el trabajo de desguace de los buques, después de arrastrarlos a la arena con la marea. Esto es menos perjudicial para el medio ambiente que el procedimiento que se aplica en Chittagong, Bangladesh, donde el trabajo de desguace se lleva a cabo en el mar, cerca de la playa, por lo que el petróleo y las toxinas químicas son llevados por el mar a la Bahía de Bengala.

Presionado por los activistas ambientalistas, en la actualidad el Ministerio de la Marina de la India está pensando en eliminar el astillero de desguace de Mumbai. Sin embargo, el sindicato, que es muy fuerte, insiste en que no se permitirá el cierre hasta que se ofrezca a todos los trabajadores del astillero un puesto de trabajo en otra parte, con igual remuneración.



5

Activistas del medio ambiente están ayudando a los sindicatos a ejercer presión sobre los gobiernos y las compañías de transporte marítimo para que apoyen el Convenio de Hong Kong. Al cumplir con el Convenio mejorará drásticamente la salud y seguridad de los trabajadores, y se protegerá el medio ambiente.

Astilleros peligrosos en Pakistán

El astillero Gadani en Pakistán es el tercero del mundo, empleando a un promedio de 10-15.000 trabajadores y trabajadoras; suelen trabajar siete días a la semana, frecuentemente por lo menos 12 horas al día, sin vacaciones pagadas ni prestaciones sociales, y con salarios de PKR 12.000 (US\$ 113) al mes, lo que equivale a la mitad de un salario digno.

En Gadani no se facilita casi ningún equipo de seguridad a los trabajadores. No se ofrece adiestramiento, y no hay agua potable ni primeros auxilios. No se facilitan equipos para trepar ni arneses anticaídas, lo que resulta en muchos accidentes de trabajadores que caen desde la cubierta del barco hasta la playa. Abundan el amianto y los productos químicos tóxicos, que no se eliminan de manera segura.

La NTUF, organización afiliada a IndustriALL, ha informado que anualmente se producen hasta 19 muertes en los astilleros de Gadani, sin embargo se teme que la cifra real sea mucho más alta. No hay hospital que funcione dentro de un radio de 50 kilómetros. El sindicato informa que los trabajadores saben que van a ser despedidos si se afilian al sindicato.

Campañas de IndustriALL para que se aplique el Convenio de Hong Kong

El Convenio Internacional de Hong Kong para el reciclaje seguro y ambientalmente racional de los buques fue adoptado en la Organización Marítima Internacional (OMI) de la ONU en 2009. IndustriALL realiza campañas en favor de la ratificación de este Convenio, que es muy completo, porque al aplicarse debidamente, se hará mucho más segura la peligrosa labor de desguace de buques.

Las disposiciones que ofrece el Convenio respecto a la seguridad y salud laborales incluyen control de materiales peligrosos en los barcos, y control de riesgos en lugares de desguace, lo que garantizará que los trabajadores cuenten con equipos de protección y formación en materia de seguridad.

Las condiciones que deben cumplirse antes de que el Convenio entre en vigor son que debe ser ratificado por 15 países, y que los países ratificantes deben cubrir un 40% de los buques mercantes del mundo. Actualmente, sólo Noruega, el Congo y Francia han ratificado. Algunos países, si bien no han ratificado plenamente todavía, por lo menos han firmado el Convenio: Italia, San Cristóbal y Nieves, Turquía y los Países Bajos.

La primera condición es más fácil de cumplir que la segunda. Para lograr la ratificación de los países que representan el 40% de la flota mundial en base al tonelaje bruto, se requerirá el apoyo de grandes estados dedicados al desguace de buques y al transporte marítimo como Japón, Corea y China, así como uno o más de los cinco principales pabellones de conveniencia: Panamá, Liberia, Islas Marshall, Singapur y las Bahamas. Los propietarios de los buques usan banderas de conveniencia para inscribir los barcos en uno de estos cinco países para así evitar reglamentos e impuestos.

En septiembre de 2015, se adjudicó certificación de cumplimiento del Convenio de Hong Kong a dos astilleros de Alang: Kalthia y Priya Blue.

Una vez que el Convenio entre en vigor, todos los países que sean miembros de la OMI tendrán que mandar a reciclar sus naves en astilleros que cumplan con el Convenio.

Los sindicatos fuertes del sector de la construcción naval apoyan a los trabajadores de desguace de buques por solidaridad y también porque se necesita contar con desguace sostenible para tener una industria de construcción naval sostenible.

Los afiliados de IndustriALL están encabezando las campañas de presión en favor de la ratificación del Convenio de Hong Kong por los gobiernos de Japón, Australia, Alemania, Dinamarca, Noruega y la India.

En la Conferencia Mundial de IndustriALL sobre Construcción Naval y Desguace de Buques, realizada en noviembre de 2014, los sindicatos del sector en 19 países resolvieron realizar una campaña para lograr la ratificación del Convenio de Hong Kong por parte de sus respectivos gobiernos.

Este compromiso se hizo en vista del hecho de que:

“Todos los años, cientos de trabajadores de desguace de buques pierden la vida porque sufren graves accidentes trabajando en los astilleros de desguace de la región del sur de Asia. La incidencia de las enfermedades profesionales es en gran parte desconocida, pero se cree que los índices son extremadamente altos. La mayoría de los trabajadores de este sector no tiene muchas esperanzas de alcanzar los 60 años de vida”.

La campaña fue lanzada formalmente en reunión del Comité Ejecutivo de IndustriALL en mayo de 2015. Luego, reunido en



6

Chittagong en noviembre de 2015, el Grupo de Acción de IndustriALL sobre construcción naval y desguace de buques reafirmó su compromiso de acción en todo el mundo en favor de la ratificación del Convenio de Hong Kong.

Kan Matsuzaki, Director de IndustriALL para los sectores de construcción naval y desguace de buques, coordina la campaña para lograr mejoras de las condiciones de trabajo en estas industrias:



Este sector en su conjunto tiene la responsabilidad de proporcionar a los trabajadores su derecho a tener puestos de trabajo seguros, sanos, limpios y sostenibles. Estamos decididos a desarrollar sindicatos fuertes en los astilleros, combatiendo las condiciones de trabajo inaceptables en que laboran. ¡IndustriALL Global Union exige que todos los estados miembros de la Organización Marítima Internacional (OMI) ratifiquen YA el Convenio Internacional de Hong Kong para el reciclaje seguro y ambientalmente racional de los buques!

En el Japón, la campaña ha sido encabezada por Satoshi Kudoh, Presidente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Básicas del Japón, quien es también Copresidente del sector de Construcción Naval y Desguace de Buques de IndustriALL. En septiembre de 2015, el Cro. Kudoh se dirigió directamente a Akihiro Ohta, Ministro de Tierra, Infraestructura, Transporte y Turismo, exigiéndole acelerar la ratificación del Convenio de Hong Kong por parte del gobierno de Japón. El Ministro respondió afirmativamente, diciendo que efectivamente Japón va a ratificar dicho Convenio.

En septiembre de 2015, la región costera del sindicato IG Metall pidió que el gobierno de Alemania actúe al respecto. Meinhard Geiken, Secretario Regional del sindicato, acompañado de trabajadores de los astilleros de Hamburgo, comunicó estas reivindicaciones en un acto muy publicitado; las reivindicaciones se presentaron en una gran pancarta al Coordinador Marítimo de Alemania. El Secretario de Estado Parlamentario Uwe Beckmeyer se comprometió por escrito a conseguir una rápida ratificación del Convenio de Hong Kong.

Nuestro afiliado australiano AMWU ha presionado a su gobierno, presentando una resolución en el seno del Partido Laborista de Australia con el fin de apoyar el Convenio de Hong Kong.

En Dinamarca, CO-Industri, conjuntamente con la Asociación de Propietarios de Barcos de Dinamarca, escribió en septiembre de



7

2015 al Ministro para el Medio Ambiente y Alimentación de Dinamarca, pidiendo que el mencionado gobierno ratificara el Convenio de Hong Kong, lo más pronto posible. La carta también insta al gobierno danés, junto con los países miembros de la UE, a tomar la iniciativa en el diálogo con los países del sur de Asia sobre ratificación del Convenio de Hong Kong.

El sindicato de los trabajadores de desguace de buques de Alang también está presionando al gobierno de la India para que ratifique el Convenio. Esta exigencia fue una de las prioridades de la campaña pública que realizó el sindicato para el 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente.

Por otra parte, el gobierno de la India también enfrenta presión del gobierno y de las empresas de Japón para que ratifique el Convenio. Japón ha ofrecido financiamiento para mejorar las instalaciones en Alang, incluyendo muelles semi-secos con las instalaciones adecuadas para la eliminación y tratamiento de residuos. A principios de 2015, una delegación de alto nivel de oficiales de gobierno, dirigentes sindicales, representantes de la industria del transporte marítimo y expertos de Japón visitaron Alang y aseguraron que: "Japón puede ayudar si India está dispuesta a ratificar el Convenio de Hong Kong".

En noviembre de 2015, una delegación de IndustriALL se reunió con el Ministerio de Industria de Bangladesh para presionar por la ratificación del Convenio. V.V. Rane, Vicepresidente de este sector, entregó un documento que señalaba las reivindicaciones exigidas por la campaña, explicando lo siguiente: "La ratificación del Convenio por parte de Bangladesh beneficiaría a todas las partes. Como las compañías navieras están bajo presión cada vez mayor para que manden a reciclar sus buques de una manera responsable, cumplimiento del Convenio de



8

Hong Kong traería inversión, capacitación en materia de salud y seguridad, y nuevos contratos a los astilleros de Bangladesh".

El Secretario del Ministerio informó a la delegación que el proyecto de Ley sobre Reciclaje de Buques será presentado al Parlamento a finales de 2015, que resultará en la ratificación de dicho Convenio.

Varios otros gobiernos están trabajando en favor de la ratificación del Convenio. Se cree que gracias a la presión que se ejerce dentro de la Unión Europea se logrará ratificación por Bélgica, seguido de otros gobiernos europeos. Los buques provenientes de Europa constituyen un 20% de los barcos del mundo y se dice que la mayoría se somete a desguace en Bangladesh.

La China y Turquía ya tienen industrias de reciclaje de buques que en gran medida cumplen con los requisitos técnicos del Convenio. Estos dos países van en vía de ratificación del Convenio en cuestión.

El Secretario General de IndustriALL, Jyrki Raina, considera que se debe dar prioridad a esta campaña:



En el sur de Asia, los 130.000 trabajadores de la construcción naval laboran predominantemente en condiciones medievales. Es una vergüenza que habiendo pasado cinco años desde la adopción del Convenio de Hong Kong, sólo tres países lo hayan ratificado. Están todavía por ratificar países con economías en que figuran significativamente las actividades de construcción naval y desguace de buques: seguirá nuestra campaña hasta que ratifiquen el Convenio. Desde luego, nuestra campaña para mejorar las condiciones de trabajo en la labor más peligrosa del mundo va más allá de este Convenio; IndustriALL tiene el compromiso de fortalecer a los sindicatos en todo el sector, pero el Convenio de Hong Kong va a cambiar la vida de los trabajadores.



9

- 6 Delegación de IndustriALL se reúne en el Ministerio de Industria de Bangladesh para presionar por la ratificación del Convenio de Hong Kong. V.V. Rane, Vicepresidente de este sector de IndustriALL, entrega al Secretario del Ministerio un documento señalando las reivindicaciones exigidas por la campaña. *IndustriALL*
- 7 Trabajador de desguace de Chittagong se entera de la campaña mundial y ofrece su apoyo. *IndustriALL*
- 8 Astillero en Alang. *IndustriALL*
- 9 Kan Matsuzaki, Director de IndustriALL para los sectores de construcción naval y desguace de buques, informa a los trabajadores de desguace de Chittagong sobre la campaña mundial para lograr aplicación del Convenio de Hong Kong. *IndustriALL*

Estudiantes unidos contra la Explotación

ALIADOS SINDICALES EN ACCIÓN

Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS) es una organización única, y sin paralelo, completamente dirigida por estudiantes, que presenta un perfil solidario con los trabajadores y trabajadoras del mundo.



perfil

Organización: **Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS)**

Países: **Canadá y Los Estados Unidos**

Texto: **Léonie Guguen**

USAS cuenta con miles de miembros en más de 150 colegios y universidades de Estados Unidos y Canadá. Desde hace 19 años, basa su acción en la fuerza colectiva de los estudiantes para promover el cambio, tanto en sus propios países como en el extranjero.

“Aprovechamos el poder que tenemos como estudiantes para obligar a nuestras universidades a poner fin a sus relaciones comerciales con marcas mundiales que violen los derechos de sus trabajadores y trabajadoras en cualquier parte de su cadena de suministro”, así se expresó Morgan Currier, Coordinadora de campañas internacionales y dirigente nacional de USAS.

“Y no hacemos esto en el vacío, sino en solidaridad con los trabajadores y trabajadoras que frecuentemente arriesgan la vida para crear sindicatos en sus fábricas con el fin de lograr mejores y dignos salarios, mejores condiciones de trabajo, y representación en sus lugares de empleo”.

Gracias a las campañas de USAS, 21 universidades se han visto obligadas a suspender sus contratos de compra de mercancías con la VF Corporation, que es el mayor fabricante de ropa de marca en el mundo, por haberse negado a firmar el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios.

VF Corporation, que produce North Face, Vans, Jansport, Timberland y otras 32 marcas, adquiere sus productos de 90 fábricas en Bangladesh que a la vez emplean a más de 190.000 trabajadores y trabajadoras de la confección.

Las iniciativas de USAS frecuentemente apoyan, y se vinculan a las campañas de IndustriALL Global Union.

Debido a una campaña intensiva realizada por USAS durante más de un año, The Children's Place se vio obligada a pagar un monto adicional, de US\$ 2 millones, al fondo de compensación de Rana Plaza. Inicialmente, esa popular marca de ropa infantil de Estados Unidos pagó US\$ 450,000, cantidad muy inferior a la cifra que habían solicitado los sindicatos y las ONG.

Además de su trabajo de solidaridad con el sector laboral de la confección, USAS realiza campañas para obtener mejores salarios y derechos para el personal que labora en los campus universitarios, y para detener la privatización del sistema de educación pública.



USAS, que tiene su sede en Washington D.C., en las oficinas del sindicato United Steelworkers, organización afiliada a IndustriALL, también lleva a cabo campañas de solidaridad en favor de los trabajadores y trabajadoras de Walmart y T-Mobile:

“A nivel nacional estamos organizando campañas junto con personal universitario auxiliar, trabajadores de servicios de alimentos, conserjes, estudiantes de postgrado, y trabajadores y trabajadoras de comida rápida en nuestros campus y en nuestras comunidades, donde se están formando sindicatos, se lucha por mejores contratos, o se realizan campañas para que les paguen US\$ 15 la hora”, dice Currier.

A nivel internacional, USAS sigue apoyando a los trabajadores y trabajadoras de Bangladesh, dirigiendo su campaña contra la VF Corporation; ofrece apoyo a quienes laboran en el Golfo; y ha lanzado una nueva campaña llamada Sweatfree Bookstores. Esta campaña pide a las universidades procurar que por lo menos un 30% de lo que se vende en sus librerías provenga de fábricas que paguen salarios dignos, donde se permita libertad de sindicación y un convenio colectivo.

“Nuestro objetivo es lograr que al final, en todo el mundo, los trabajadores y trabajadoras de la confección se hayan afiliado a sindicatos con el fin de recuperar el poder que se encuentra en manos de las grandes marcas de la ropa de vestir que compramos todos los días en los EE.UU. y en nuestras librerías universitarias.

“Conversando con el personal que labora en nuestros campus universitarios y reuniéndonos con los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo que producen nuestra ropa colegial, los estudiantes hemos aprendido cómo se vinculan las luchas mancomunadas de trabajadores y trabajadoras y de estudiantes en todas partes”, dice Currier.

Capacitación sindical de estudiantes

Una de las mayores prioridades de USAS es la capacitación de los estudiantes para que después de graduarse se conviertan en activistas y sindicalistas. En los últimos 19 años, un porcentaje muy alto de los estudiantes de USAS son actualmente activistas sindicales o miembros activos de un sindicato.

“Los miembros de USAS no sólo comprenden muy bien por qué el movimiento sindical es tan importante para abordar los problemas de desigualdad racial y económica, sino también cuentan con las herramientas necesarias para hacer frente a esos problemas directamente, organizando sus propias campañas junto a los trabajadores y trabajadoras. Nos consideramos no sólo como una organización que se dedica a campañas contra corporaciones, sino también como el único campo de adiestramiento práctico a nivel universitario para preparar la próxima generación de dirigentes sindicales”, dice Currier.



www.usas.org



www.facebook.com/UnitedStudentsAgainstSweatshops



@USAS



USAS

- 1 Morgan Currier (segunda a la izquierda) con otros activistas de USAS. *USAS*
- 2 Las campañas de USAS han cambiado los contratos de compra de mercancías para las universidades. *USAS*

artículo de fondo

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

País: **Sudáfrica**

Texto: **Petra Brännmark**

¿ES POSIBLE UN CAMBIO RADICAL EN EL SECTOR TEXTIL DE SUDÁFRICA?



1

Sudáfrica, que históricamente ha sido uno de los mayores productores de prendas de vestir en el continente africano, ha experimentado un descenso de la producción en los últimos 15 años. Sin embargo, a pesar de esta baja, en 2015 se ha dado un fuerte ímpetu al sector textil del país, creando con ese impulso nuevos puestos de trabajo.



Esto confirma que sigue dando frutos el apoyo gubernamental para este sector, junto con la campaña activa que realiza nuestro sindicato para defender y aumentar los puestos de trabajo”, dijo Simon Eppel. “Después de un período de estabilización tras muchos años de pérdidas de empleo, parece que está empezando a aumentar el empleo en nuestro sector.

El sector de la confección de Sudáfrica, que en otro tiempo fuera poderoso, ha experimentado una sostenida baja durante por lo menos dos décadas, conllevando de ese modo la eliminación de miles de puestos de trabajo. El sector de la producción de prendas de vestir de Sudáfrica se ha visto perjudicado por la liberalización del comercio, el aumento de las importaciones procedentes de Asia y la reubicación de productores sudafricanos que se han trasladado a los países vecinos de Lesoto y Suazilandia, donde el régimen salarial imperante es más bajo.

En los últimos 15 años, se cree que en Sudáfrica se han perdido unos 150.000 puestos de trabajo en este sector. Al no poder competir con la ropa barata que llegaba en enormes cantidades de Asia, los fabricantes de ropa sudafricanos quebraron.

Según el Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU), organización afiliada a IndustriALL, cada año 2.000 a 3.000 trabajadores pierden sus puestos de trabajo. Sin embargo, en estos momentos el sector de la confección de Sudáfrica ha comenzado a crecer nuevamente, agregando a la fuerza de trabajo nuevos trabajadores y trabajadoras.

A pesar de la pérdida de empleos, el SACTWU ha quedado bien organizado: aproximadamente un 80% de los trabajadores/as del sector pertenece al sindicato, que lucha vigorosamente contra los despidos, reducción de la producción y cierre de las fábricas. Al mismo tiempo, el sindicato está aumentando su influencia, al participar en la política a nivel nacional.

SACTWU ha seguido férreamente su tradición y fama de ser un sindicato combativo, a la vez que dialoga con las empresas y el gobierno, logrando avances significativos en cuanto a la adquisición de productos a nivel local, y presionando contra la liberalización del comercio.

Simon Eppel, investigador del SACTWU, da cuenta de cómo el sindicato está trabajando para salvar y aumentar el número de puestos de trabajo decente en el sector textil de Sudáfrica.

“Aunque en la actualidad, este sector textil sigue perdiendo puestos de trabajo, su reducción es considerablemente menor. En SACTWU tratamos de salvar puestos de trabajo que de otro modo se habrían perdido, y últimamente hemos podido incluso aumentar el número de empleos en esta industria”.

En general, el empleo en el sector textil de Sudáfrica va en aumento: en el último año ha aumentado en un 1,5%.

participación en la contratación pública, SACTWU tomó medidas para procurar que esa política se aplicara en la práctica.

Comités sindicales para negociación sectorial

En Sudáfrica existen fuertes estructuras sindicales, y las condiciones de trabajo en el sector de la confección son mejores que en muchas otras partes del mundo. Esto se debe a la capacidad de negociación del sindicato, que también se ha traducido en mejores salarios en el sector de la confección de Sudáfrica.

Al igual que en muchas otras partes del mundo, los trabajadores de la confección de Sudáfrica son en su mayoría mujeres, frecuentemente madres solteras, siendo ellas el único sostén económico de su familia. Los salarios en el sector de la confección pueden ser muy bajos, de manera que por lo general éstos son trabajadores y trabajadoras vulnerables, probablemente muy pobres, que prácticamente no disponen de otras oportunidades de empleo, debido a las altas tasas de desempleo en Sudáfrica.

Se han establecido varios salarios mínimos en Sudáfrica; los sindicatos llevan muchos años ajustando las brechas salariales. El sueldo máximo de una costurera calificada es de aproximadamente 950 Rand (US\$ 67) por semana. Para personal menos cualificado puede ser alrededor de 700 Rand (US\$ 49) por semana.

SACTWU da prioridad a la negociación centralizada como mecanismo para lograr los mejores resultados salariales en favor de los trabajadores/as. SACTWU realiza negociaciones en tres comités de negociación nacionales para los sectores de prendas de vestir, textiles y cuero; los resultados de estas negociaciones afectan a más de 100.000 trabajadores/as. En 2015, los aumentos salariales sectoriales superaron la tasa de inflación. Pero este sistema, que funciona bien, está en peligro.

“A pesar de que los salarios se establecen por acuerdo mutuo en los comités de negociación, no consideramos que sean salarios dignos. Estamos trabajando para desarrollar este sector en términos de trabajo decente; hay conversaciones en curso con el fin de establecer un salario digno”.

“El costo de la vida es alto en Sudáfrica, por lo que los sindicatos tratan de compensar a nuestros miembros, ofreciendo servicios adicionales, como servicios de salud, por ejemplo”, dice Simon Eppel.

Simon Eppel dice que es “prudentemente optimista” respecto a esta modesta tendencia de cambio, que se debe en gran parte a la enérgica labor que se ha realizado para revivir el sector.

Un ejemplo es el hecho de que gobierno sudafricano abogara por una ecologización del sector para que sea más sostenible. Entre otras cosas, esto acarrea la necesidad de estudiar la eficiencia energética, ayudando a las empresas a reemplazar la maquinaria antigua con equipos más modernos.

Otro ejemplo es la campaña del SACTWU “compre productos de Sudáfrica”, con la que el sindicato ha conseguido acuerdos con importantes empresas e instituciones para apoyar a la industria local.

Desde principios de la década del 2000, SACTWU realiza campañas promoviendo la adquisición de productos textiles hechos en el país, informando a los consumidores sobre cómo la decisión de comprar productos sudafricanos beneficiará a la comunidad.

A través de campañas masivas, desfiles de modas con trabajadores y trabajadoras de la confección para exhibir las prendas de vestir que fabrican, SACTWU se comunica con los consumidores para influir en las decisiones que toman.

“La gente se interesa cada vez más en lo que estamos diciendo. Los consumidores se notan constantemente más positivos y dispuestos a escuchar. Se dan cuenta cada vez más de que sus decisiones influyen considerablemente”.

Sin embargo, en su campaña para promover la adquisición de productos fabricados en Sudáfrica, SACTWU no sólo se dirige a los consumidores individuales: otra área donde SACTWU está trabajando para influir en la toma de decisiones es la de las adquisiciones por parte del estado. Se exhorta a los departamentos gubernamentales y empresas estatales para que compren productos sudafricanos cuando se presentan concursos para obtener contratación pública.

SACTWU ha dirigido una campaña específicamente a las empresas minoristas, por la cual el sindicato puede alertar a las fábricas locales cuando se producen licitaciones públicas. Si una empresa cumple con la legislación laboral de Sudáfrica, SACTWU le comunica información correspondiente, alentando a la empresa para que presente una oferta.

Simon Eppel dice que estas medidas han tenido éxito debido a varios factores. Cuando se aprobó nueva legislación que facilita la

1 Los salarios de los trabajadores de la confección son acordados en los consejos de negociación. SACTWU

2 Hecho en Sudáfrica. COSATU

3 Fábrica textil en Sudáfrica. SACTWU



3

En junio de 2015, se realizó en Ciudad del Cabo un seminario tripartito sudafricano convocado por SACTWU para los sectores del textil y del cuero. Este evento se llevó a cabo junto con el Festival de la Moda de Ciudad del Cabo; el discurso principal estuvo a cargo de Ebrahim Patel, Ministro de Desarrollo Económico, quien habló del compromiso del gobierno con un sector manufacturero ecológico.

Entre las presentaciones ofrecidas en el seminario figuraron las políticas e iniciativas de apoyo por parte del gobierno para mantener el sector y el empleo, así como las mejores prácticas que se han aplicado en este sector, con el apoyo del gobierno, para lograr mayor eficiencia en la producción y consumo de energía y agua.

También se puede ofrecer una esperanza novedosa para el sector a través del modelo conocido como “respuesta rápida”.

La gran mayoría de los minoristas sudafricanos todavía depende del modelo minorista tradicional, lo cual suele tener dos consecuencias. Primeramente, se produce el suministro constante de los mismos artículos, que en términos relativos son pocos. Esto frecuentemente da por resultado un exceso de oferta de determinados productos, que luego requieren rebajas. La otra consecuencia es oferta insuficiente cuando la demanda de un artículo es mayor, lo cual resulta en la pérdida de ventas.

Se ha intensificado la competencia de los minoristas extranjeros que se han introducido en el mercado sudafricano, lo cual hace que los minoristas del país se sientan obligados a cambiar su forma de comercialización. Muchos minoristas multinacionales utilizan el sistema de respuesta rápida que proporciona un mayor margen de ganancias y mejor rotación de existencias, ofreciendo a los clientes aquellas mercancías que más les atraen, lo cual optimiza las ventas.

Simon Eppel del SACTWU dice que los cambios en las prácticas de abastecimiento al por menor

que dan por resultado las cadenas de suministro impulsadas por la demanda en su mayoría benefician a los trabajadores y trabajadoras de la confección de Sudáfrica.

“Los minoristas recurren a la tecnología para analizar lo que se compra en sus tiendas, para comprender qué es lo que sus clientes quieren adquirir, y cuándo buscan tales mercancías. Entonces, en lugar de basar los pedidos en la demanda prevista para toda una temporada, se analizan las tendencias actuales para ofrecer al cliente, lo más rápidamente posible, aquellos productos que más les atraen”.

Junto con la inflación en Asia y la debilidad del Rand, muchos creen que el sistema de respuesta rápida ofrece oportunidades para los productores sudafricanos. Este modelo se basa en la proximidad del productor al minorista, con un tiempo máximo de ejecución de seis semanas, por lo cual no es factible recurrir a proveedores extranjeros lejanos. Sudáfrica está en buena posición porque el apoyo que recibe este sector y el compromiso por parte de los productores locales han dado lugar a mejores normas de producción y mayor eficiencia, reduciendo el plazo de entrega.

Sudáfrica busca desarrollar un mercado especializado como estrategia para mantener vivo el sector textil y de la confección; además existe un fuerte compromiso tripartito en favor de conservar la capacidad de producción y los puestos de trabajo que existen actualmente. A consecuencia de esto, muchos productores ya alcanzan a satisfacer las normas internacionales de fabricación y tienen capacidad para respuesta rápida.

“La cadena de suministro de prendas de vestir juega un papel importante, y este seminario tripartito convocado por SACTWU creó un foro muy necesario para debatir y elaborar propuestas”.

“Tradicionalmente, la inversión en el sector de la confección ha favorecido los lugares de producción donde hay poca rigurosidad en la

aplicación de normas laborales, con bajos salarios y escasa sindicalización. Sin embargo, debido a los cambios en las prácticas de abastecimiento, los trabajadores/as que se hallan próximos a un mercado importante pueden, si están unidos, abordar problemas a medida que las cadenas de suministro mundiales se hagan más regionales”, dice Fernando Lopes.

Realmente existen oportunidades para los productores sudafricanos al aplicar el sistema de venta al por menor con respuesta rápida aplicado en Sudáfrica e incluso en Europa, pero continúa igual la ventaja comparativa de los países vecinos que pagan sueldos bajos. Esto pone de relieve cuán importante es que SACTWU siga promoviendo un programa de políticas industriales que favorezcan a los trabajadores, ejerciendo presión sobre el gobierno y los fabricantes para que apliquen políticas que apoyen el crecimiento continuo del sector textil y del vestuario, creando más puestos de trabajo.

SACTWU

El Sindicato de Trabajadores del Vestuario y Textil de Sudáfrica (SACTWU) es el mayor sindicato del sector de la confección, textil, cuero y calzado en Sudáfrica y en el mundo, con cerca de 100.000 miembros. Los afiliados de SACTWU representan aproximadamente un 80% de los trabajadores y trabajadoras del sector textil y de la confección de Sudáfrica.

 www.sactwu.org.za

 @SACTWU

informe

Texto: **Léonie Guguen**

INDUSTRIA 4.0 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL ACTUAL



1

El mundo de la industria fabril está a punto de sufrir un cambio radical. Según algunos, estaríamos viviendo una cuarta revolución industrial que transformará el modo de producción fabril. Esta nueva revolución impactará enormemente en los trabajadores.

Ya en 2011 se acuñó en Alemania el término Industria 4.0 para referirse a la informatización de la fabricación, que se considera como la cuarta revolución industrial.

A finales del siglo XVIII se conoció la primera revolución industrial por la cual surgió la producción fabril, ayudada por máquinas accionadas por medio de agua y vapor. La segunda revolución se produjo a principios del siglo XX, cuando se introducen las cadenas de montaje para producción masiva, accionadas por medio de energía eléctrica. La tercera se caracterizó, en la década de 1970 en adelante, por el reemplazo de la producción analógica y mecánica por la tecnología electrónica y digital.

La cuarta revolución industrial, o Industria 4.0, utiliza la inteligencia artificial e información en tiempo real para aumentar la productividad y reducir los costos.

La aplicación de inteligencia artificial en las fábricas permite que la maquinaria y los sistemas de almacenamiento y de producción realicen tareas complejas, intercambiando información y dando instrucciones uno al otro, sin necesidad de intervención humana.

En la reunión del Foro Económico Mundial en Davos, en enero de 2015, la canciller alemana, Angela Merkel, calificó la Industria 4.0 como una nueva forma de "abordar con rapidez la fusión del mundo en línea y el mundo de la producción industrial".

La Industria 4.0 se basa en gran medida en la Internet de los objetos - objetos con tecnología incorporada que puede comunicarse con sistemas de TI y ser detectados por los sensores.

La computación en redes es también esencial para apoyar miles de millones de sensores, dispositivos y el flujo de información o datos que crean.

Los avances en el análisis de datos significa que el software de gran alcance puede analizar en tiempo real toda esta información (o Big Data) procedente de los sistemas de fabricación. Esta nueva tecnología trae grandes beneficios para las empresas multinacionales, ya que ofrece acceso instantáneo a información actualizada sobre la producción en las cadenas de suministro. También permite que las empresas respondan más rápidamente a las tendencias comerciales, planificando mejor en base a pronósticos más precisos.



2

Por otra parte, la evolución de la impresión tridimensional puede potencialmente reducir drásticamente los costos de investigación y desarrollo, e incluso eliminar completamente la necesidad de contar con instalaciones de producción.

Pero, ¿dónde quedan los trabajadores con todo esto? No cabe duda que la digitalización creará nuevos puestos de trabajo, pero en sectores diferentes. Y a medida que los robots se hagan cada vez más sofisticados, y las máquinas se controlan unos a otros, ¿no se va a reducir la necesidad de contar con mano de obra?

"No sabemos todavía cuál será el impacto verdadero", dice Christian Brunkhorst de IG Metall, sindicato alemán afiliado a IndustriALL, quien se refirió a este tema en la reunión reciente del grupo de trabajo del sector automotriz de IndustriALL, realizada en Toronto. "Si bien puede haber algunas mejoras ergonómicas para los trabajadores a medida que tareas repetitivas o difíciles son asumidas por los robots, los trabajadores tendrán que adquirir rápidamente nuevas habilidades para mantenerse al día con las fábricas inteligentes".

En el sector automotriz, no son solamente los modos de producción que se hacen inteligentes: los vehículos conectados y autónomos podrían volver a transformar la industria y la conducción en sí.

"Es posible que se creen muchos nuevos puestos de trabajo altamente calificados en las áreas de planificación, configuración y mantenimiento de las nuevas tecnologías, pero los trabajadores poco calificados podrían salir perdiendo", dice Brunkhorst.

La tecnología y sistemas inteligentes también pueden conllevar a un amplio control y supervisión de la conducta y rendimiento de los trabajadores. Se exige mayor flexibilidad individual a las fábricas que trabajan con sistemas inteligentes, y se cree que va a aumentar el trabajo precario.

IG Metall está informando a los comités de empresa sobre los cambios inminentes, realizando estudios para evaluar las consecuencias para la fuerza de trabajo. "En esta etapa, como sindicato, estamos tratando de influir en el proceso de transición a medida que estas nuevas tecnologías se vayan introduciendo en el sector automotriz", dice Brunkhorst.

Por otra parte, Foxconn, el fabricante del iPhone, que emplea a 1,2 millones de trabajadores, ha informado que dentro de cinco años los robots reemplazarán a un 30% de la plantilla de trabajadores en sus cadenas de montaje.

Kan Matsuzaki, Director de TIC, Electricidad y Electrónica de IndustriALL, dijo lo siguiente:



La Industria 4.0 se va a introducir en varios sectores, más pronto de lo que nos imaginábamos. Los sindicatos deben estar preparados para el enorme impacto sobre el empleo, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores, y centrar la atención en actividades para lograr una transición justa.

- 1 Para el 2020, Foxconn habrá reemplazado con robots la fuerza de trabajo en un 30% en las cadenas de producción. *Reuters/Bobby Yip*
- 2 Los robots humanoides trabajan codo a codo con los empleados de la cadena de montaje en una fábrica en Japón. *Reuters/Issei Kato*

ACTIVISTAS DE MALASIA LUCHAN POR LOS DERECHOS LABORALES

perfil

Sindicato: Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía Eléctrica (EIWU), y la Coalición de Sindicatos de Empleados del Sector de la Electrónica (EIEU)

País: Malasia

Texto: Alexander Ivanou

Dos de los doce sindicatos afiliados a IndustriALL en Malasia, el EIWU (Sindicato de Trabajadores del Sector de la Energía Eléctrica), y la Coalición EIEU (Coalición de Sindicatos de Empleados del Sector de la Electrónica), han asumido la difícil tarea de sindicalizar a los trabajadores y trabajadoras del sector de la electrónica de ese país que todavía carecen de afiliación sindical.

Durante los últimos 50 años, el producto interno bruto (PIB) de Malasia ha aumentado en un promedio anual de 6,5%, lo cual constituye un récord en la economía de los países asiáticos. Uno de los sectores que más ha aportado a este crecimiento es la electrónica, que está pasando por una época de gran auge.

El trabajo en este sector comenzó en 1972, en Bayan Lepas, la primera zona franca de Malasia, ahora denominada la "Isla Oriental de la Silicona", que posteriormente se extendió a otros estados del país.

Se estima que ya en 2013, 350.000 personas trabajaban en el sector de la electrónica, se las cuales hasta un 60% eran migrantes, principalmente de Indonesia, pero también de Nepal, Bangladesh, Myanmar, Filipinas, Vietnam, Camboya y la India.

Aunque enfrentan muchos problemas laborales, la mayor parte de estos trabajadores/as actualmente no cuenta con afiliación sindical. Entre los problemas que experimentan se incluyen los elevados honorarios de contratación que deben de pagar, salarios que son bajos, se pagan en forma atrasada, o no se pagan, falta de prestaciones sociales, peligrosas condiciones de trabajo, alojamiento inadecuado, e insuficiente protección jurídica por lo cual resultan fácilmente víctimas de abuso por parte de sus empleadores. Entre un 70% a 80% de estos trabajadores son mujeres.

Legislación sobre reconocimiento sindical

Queriendo cambiar esta situación, el EIWU y la Coalición EIEU, organizaciones afiliadas a IndustriALL, decidieron sindicalizar a aquellos trabajadores y trabajadoras de la electrónica que carecen de afiliación sindical. Sin embargo, estas dos organizaciones enfrentaron inmediatamente dos problemas graves que dificultan sus actividades de sindicalización: las represivas leyes antisindicales y perjudiciales para los trabajadores/as de Malasia, agregando a esto las dificultades lingüísticas al tratar de comunicarse con los trabajadores y trabajadoras migrantes. Otro problema es la escasez de activistas y abogados a tiempo completo, lo cual se une a los problemas relacionados con la estructura financiera de los sindicatos.

Maniyam Poovan, Secretario General del EIWU, explica cuál es el obstáculo principal que enfrentan los sindicatos de Malasia, en relación a lo establecido en la Ley Nacional de Relaciones Laborales:

"Según esta ley, los sindicatos tienen que solicitar reconocimiento a los empleadores, quienes deciden si aceptan o rechazan el reconocimiento oficial, apelando contra el registro sindical ante el Ministerio de Recursos Humanos; si el Ministerio decide no reconocer al sindicato, los miembros del sindicato quedan sin protección contra posibles despidos".



2

Se puede obtener reconocimiento sindical en caso que, en una votación secreta, un 50% más 1 de los votos resultara a favor del sindicato. Sin embargo, la ley no exige que se describa la cantidad de votantes, lo que permite a los empleadores manipular el número de votos. Por ejemplo, las empresas pueden agregar al conjunto de votantes trabajadores/as temporales o migrantes que no tienen derecho a voto, pero que por ausencia se consideran haber votado en contra. Esto hace difícil para el sindicato alcanzar la cifra exigida del 50% más 1.

Sin embargo, los sindicatos no se desaniman ante estos problemas. En 2014, tanto la EIEU como el EIWU se incorporaron al proyecto de sindicalización de cinco años que ofrece IndustriALL a los trabajadores/as de la electrónica en la región de ASEAN en el sureste asiático. Se ofreció capacitación sobre estrategias de sindicalización a 600 sindicalistas de organizaciones afiliadas a IndustriALL en Indonesia, Tailandia, Vietnam y Taiwán. Inmediatamente se lograron resultados positivos.

En Malasia, la región norte de la EIEU ha tenido éxito en su campaña de sindicalización, ya que más de 900 trabajadores/as adhirieron al sindicato en una empresa multinacional de la electrónica, a pesar de la fuerte resistencia y tácticas antisindicales que aplicara la administración. Es primera vez que el sindicato ha realizado negociaciones que han establecido un convenio colectivo que incluye a trabajadores y trabajadoras migrantes.

Al describir sus actividades de sindicalización, Maniyam dice:

"Esta actividad está en curso, independientemente de si tenemos éxito o fracasamos. Identificamos nuevas empresas y tratamos de contactar a las personas que trabajan en ellas. Luego realizamos reuniones para informarles sobre los sindicatos y sus funciones".

En 2014, se estableció un comité de mujeres constituido por representantes de sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union, con el propósito de lograr mayor reconocimiento para el papel que desempeñan las mujeres. Se eligió como Presidenta a Kumari, delegada del EIWU, quien procurará que se estudien los problemas que enfrenta la mujer en esa región, y que figuren entre las prioridades del Consejo de IndustriALL en Malasia.

En junio de este año, IndustriALL celebró una Conferencia Mundial sobre los sectores de la TIC, Electricidad y Electrónica en Malasia. Los principales temas tratados en esta Conferencia fueron la sindicalización y la lucha contra el trabajo precario.

- 1 Activistas del EIWU en un piquete en la fábrica PAPAMY de Panasonic en Malasia. *EIWU*
- 2 Activistas del EIWU y de la Coalición EIEU en una reunión del Consejo de IndustriALL en Malasia que trató cuestiones de estrategias de sindicalización en los sectores de la TIC, electricidad y electrónica, realizada en Petaling Jaya, Malasia. *EIWU*

EL 7 DE OCTUBRE, AFILIADOS DE INDUSTRIALL EN TODO EL MUNDO REALIZARON ACTIVIDADES COMO PARTE DE LA CAMPAÑA “STOP AL TRABAJO PRECARIO”

