



global worker

ARTÍCULO DE FONDO

Crear poder sindical mundial en la industria automotriz

INFORME ESPECIAL

Inditex y IndustriALL

PERFIL

Josée Shimbi Umba



Bienvenidos a **global worker**



Jyrki Raina
Secretario General

“Hay demasiadas empresas y gobiernos que se oponen activamente a las demandas de los trabajadores a favor de la equidad y la justicia social.”

Aumentar la potencia de nuestra acción mediante las redes sindicales y los Acuerdos marco globales

Las redes sindicales en el sector del automóvil y el Acuerdo marco global con el gigante de la ropa de moda, Inditex, contribuyen a defender los derechos sindicales de millones de trabajadores.

El Plan de acción de IndustriALL Global Union nos compromete a la constitución de una verdadera fuerza sindical mediante la organización de los trabajadores en redes para la acción solidaria y conjunta, en particular en las campañas mundiales sobre las empresas. En el Plan se insta a que se concluyan más acuerdos marco globales (AMG) con empresas multinacionales y a que los empleadores reconozcan a los Comités de empresas mundiales.

Los sindicatos del sector automovilístico han estado a la vanguardia de esta estrategia. En este número de Global Worker, se reseñan acontecimientos importantes en el sector del automóvil, en el que se crearon las primeras redes sindicales en los años sesenta.

En la actualidad, las redes creadas en las grandes empresas automovilísticas alemanas, francesas, estadounidenses y japonesas funcionan a la perfección. En Volkswagen, GM, Ford, Peugeot-Citroen, Renault, Daimler, BMW, Volvo y Bosch, la dirección reconoce la labor de la red sindical o de los Comités de empresas mundiales, y sufragó los gastos de las reuniones regulares.

Como señala Bob King, presidente de UAW y copresidente de la Sección automovilística de IndustriALL, la solidaridad de los sindicatos adopta formas nuevas e innovadoras. Las afiliadas de IndustriALL de Japón, Brasil, Sudáfrica y muchos otros países han apoyado la iniciativa de sindicalización de UAW en Nissan en Mississippi.

El presidente de IndustriALL, Berthold Huber, resalta la función de los acuerdos marco globales para la consolidación de los derechos de los trabajadores en todos los eslabones de la cadena de suministro. Las violaciones de los derechos sindicales a menudo se presentan en las empresas de los proveedores o subcontratistas.

Es por esa razón que nuestro acuerdo marco global con Inditex es tan novedoso. Si bien el gigante de la ropa de moda español prácticamente no tiene producción propia, sus proveedores emplean a un millón de trabajadores y trabajadoras en China, Bangladesh, Brasil y muchos otros países. Todos están cubiertos por acuerdo.

En nuestro boletín informativo, relatamos la manera en que el AMG se ha transpuesto del papel a la realidad. Hemos conseguido la reincorporación de cientos de trabajadores despedidos en Turquía y Camboya. Conjuntamente con Inditex, IndustriALL ha formado a representantes sindicales y a directivos en un proyecto piloto en Turquía. Ahora ampliaremos nuestros programas de formación a Bangladesh, Camboya, India y China, con el apoyo de coordinadores contratados específicamente para realizar esa función.

Con las redes sindicales y los acuerdos marco globales, IndustriALL desea crear las condiciones más idóneas para la sindicalización, el crecimiento y la consolidación de la fuerza sindical para mejorar el nivel de remuneración y las condiciones de trabajo de los trabajadores. La libertad sindical es un aspecto fundamental de ese proceso.

Como podrán apreciar en este número de Global Worker, cuando los sindicatos tienen la posibilidad de actuar, marcan la diferencia, obtienen resultados que benefician a las personas, tanto en términos de ingresos decentes como de protección social. Las afiliadas de IndustriALL se movilizan para lograr que sigan aumentando los salarios mínimos y obtener un acceso universal a los cuidados de salud y pensiones en Indonesia, salarios vitales en Camboya y el respeto de los derechos fundamentales en los países de la antigua Unión Soviética.

Hay demasiadas empresas y gobiernos que se oponen activamente a las demandas de los trabajadores a favor de la equidad y la justicia social. Es por ello que la lucha sigue en pie.

Jyrki Raina
Secretario General

 @JyrkiRaina

IndustriALL Global Union

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

SEDE CENTRAL

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

SEDE PARA EL ÁFRICA

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

Dirección postal:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

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

SEDE PARA ASIA SURIORIENTAL

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

SEDE PARA CEI

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

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

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

globalworker

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

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

Presidente: Berthold Huber

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

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

Traducción: Maria Mercedes Mendoza / Inés Piperno / Eduardo Embry

Foto de portada: Daimler AG

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Contenido

- Página **05** **Los sindicatos colombianos de la minería y la energía avanzan hacia la unidad**
- Página **06** **Nuevos desafíos y luchas a que se enfrentan los sindicatos en los países de la antigua Unión Soviética**
- Página **08** **IndustriALL moviliza apoyo mundial para trabajadores y trabajadoras de la confección en Camboya**
- Página **10** **La lucha continúa**
- Página **12** **Cambiar la correlación de fuerzas: campañas para defender a los trabajadores contra abusos corporativos del poder**
- Página **14** **Crear poder sindical mundial en la industria automotriz**
- Página **19** **IndustriALL Global Union y el grupo Inditex: obtener resultados con los Acuerdos Marco Globales**
- Página **23** **Lucha por los derechos de la mujer en la RDC**



PÁGINA 5



PÁGINA 8



PÁGINA 10



PÁGINA 12



PÁGINA 6



PÁGINA 14



PÁGINA 23



PÁGINA 19

global worker

Lee Global Worker en línea
www.industriall-union.org/globalworker

GLOBAL WORKER ISSUES

2013: ISSUE #2 2013: ISSUE #1

IndustriALL launches second issue of "Global Worker"

5 December 2013 at 11:47

The second issue of IndustriALL Global Union's Journal, "Global Worker", was launched this week at the 4-5 December IndustriALL Executive Committee meeting in Geneva. Sign up to receive copies of the journal or view online.

JYRKI RAINA: Welcome to Global Worker

28 November 2013 at 16:41

In Bangladesh, the Middle East and North Africa, as well as in Rio de Janeiro, IndustriALL Global Union is leading the struggle of workers for dignity and respect.

PROFILE: Merger in Canada creates super union

28 November 2013 at 10:20

Two of IndustriALL Global Union's affiliates in Canada, CIBR and CUP, have joined forces to form a new trade union, Unifor. The new

REPORT: IndustriALL leading the struggle for Bangladeshi garment workers

28 November 2013 at 10:55

The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh is a historic breakthrough covering more than 2 million garment workers. Breaking from forced corporatized social auditing of the past, under the Accord trade unions and

N.º 0 MARZO DE 2014
REVISTA SEMESTRAL DE INDUSTRIALL

global worker

ARTÍCULO DE FONDO
 Crear poder sindical mundial en la industria automotriz

INFORME ESPECIAL
 Inditex y IndustriALL

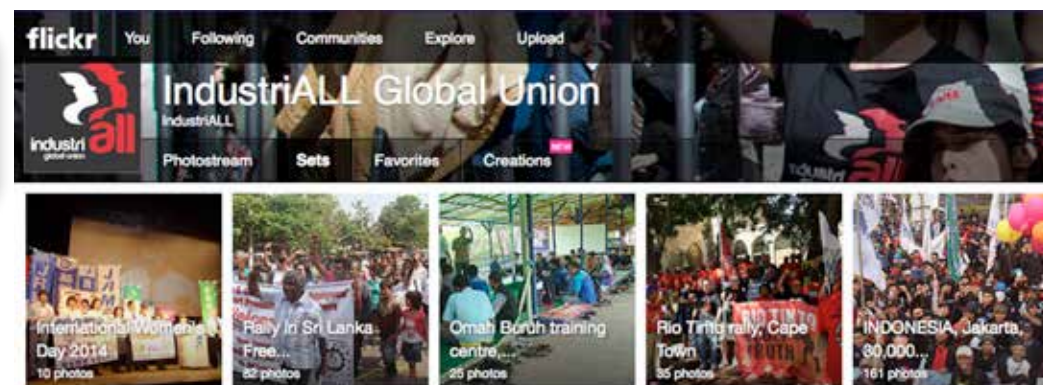
PERFIL
 José Shimi Umba

www.industriall-union.org

Es tu turno... ¿Sigues las noticias de IndustriALL y Jyrki Raina en Twitter? Ponte en contacto con nosotros por Facebook, YouTube y Flickr, y comunica con tus amigos.



Consulta las páginas de IndustriALL en facebook



Ve a las fotos más recientes de IndustriALL en Flickr, www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

Se puede obtener imágenes de reuniones y eventos, en su tamaño original, descargándolas gratis. Rogamos citar la fuente en su material.



www.industriall-union.org

Los sindicatos colombianos de la minería y la energía avanzan hacia la unidad

Asesinatos, detenciones e intimidación de sindicalistas, así como la violación de derechos laborales y externalización son los problemas a que se enfrentan tres de las afiliadas de IndustriALL Global Union en los sectores de la minería y la energía en Colombia. Convencidos de que siendo numerosos serán más fuertes, los tres sindicatos han emprendido el sendero de la unidad.



El sindicato de trabajadores de la electricidad, SINTRAELECOL, el sindicato de trabajadores del petróleo, USO, y el sindicato de trabajadores de la industria del carbón, SINTRACARBÓN, han decidido fusionarse con el fin de aumentar su capacidad de hacer frente a la influencia de las empresas multinacionales y luchar contra el abuso de poder de las autoridades.

“En vista de la crisis económica, política y social que atraviesa Colombia, hemos decidido promover la unidad,” dijeron los representantes de los comités ejecutivos de SINTRAELECOL, USO y SINTRACARBÓN, en una declaración conjunta el año pasado. Desde entonces, se estableció un órgano de coordinación, el CUSME, para apoyar el proceso de fusión.

El clima antisindical en Colombia ha llevado a los sindicatos a buscar la manera de consolidar su fuerza. Durante varios años, los tres sindicatos han demostrado su capacidad de resolver diversos conflictos; la lucha de SINTRACARBÓN contra Carbones del Cerrejón Limited y Prodeco en la mina Calenturitas llevó a los sindicatos a defender los derechos de los trabajadores y de los residentes de las comunidades locales afectadas por las actividades mineras; SINTRAELECOL ha enfrentado la intimidación y las amenazas contra los trabajadores en el sector de la electricidad, mientras que USO ha luchado contra la persecución política

y la violación de los derechos laborales perpetradas por Pacific Rubiales. Los dirigentes de USO también han experimentado detención arbitraria. En un incidente, cuatro empleados de Pacific Rubiales fueron detenidos durante 75 días antes de ser finalmente liberados en enero de 2014. Los dirigentes sindicales están convencidos de que la acción conjunta podría servir de catalizador en la lucha por mejores condiciones de vida y de trabajo.

“La unidad en el sector de la minería y la energía es el único medio de responder al modelo predatorio que reina en Colombia. ¡Viva la unidad!” dice **Pablo Santo**, presidente de SINTRAELECOL.

Avances hacia la unidad

En marzo del presente año, el CUSME se reunió para preparar un plan estratégico que amalgamaría a los tres sindicatos. Ese proceso incluye la creación de comités que se encargarán de redactar documentos para su examen y aprobación; seminarios regionales y una sesión plenaria nacional en la que se aprobaría y confirmaría el proceso de unidad.

Jorge Almeida, Secretario Regional para América Latina y el Caribe de IndustriALL, resalta la importancia de la decisión adoptada por las tres afiliadas de Colombia:

“La unidad de varios sindicatos no es tarea fácil pero puede lograrse si los implicados tienen la voluntad política y la motivación necesarias para llevarla a cabo. La fusión de las tres federaciones internacionales que decidieron aunar esfuerzos para convertirse en IndustriALL es un buen ejemplo.”

Con el apoyo de IndustriALL y de sus afiliadas suecas, el CUSME seguirá informando a sus miembros de que los sectores de la minería y la energía necesitan un sindicato fuerte que sea capaz de concretar la solidaridad para los trabajadores implicados en conflictos y responder con firmeza a la agresión y la ignorancia de las empresas nacionales y multinacionales que explotan los recursos minerales y energéticos de Colombia.

PAÍS:
Colombia

SINDICATOS:
USO, SINTRACARBÓN,
SINTRAELECOL

perfil

TEXTO:
Valeska Solis

TRADUCCIÓN:
Chris Whitehouse

FOTOS:
CUSME

USO, SINTRACARBÓN, SINTRAELECOL

La USO
cuenta con 22.000 miembros
www.usofrenteobrero.org

 @uso_meta

SINTRACARBÓN
cuenta con 6.500 miembros
www.sintracarbon.com

 @sintracarbon

SINTRAELECOL
cuenta con 6.700 miembros
www.sintraelecol.org

 @sintraelecol

Edwin Castaño, Presidente de USO, señala:

“Ahora, más que nunca, los trabajadores de los sectores de la minería y a energía quieren unidad.”

Por su parte, **Jairo Quiroz**, dirigente de SINTRACARBÓN concluye:

“El camino hacia la unidad y la creación de un único sindicato de la minería y la energía, CUSME, es una necesidad para los trabajadores del sector. Estamos progresando en ese sentido y será una experiencia muy positiva para el movimiento sindical de Colombia.”

TEXTO:
Alexander Ivanou

FOTO PRINCIPAL:
Piquete con el Sindicato Ruso de Trabajadores de la Química (RWCU) frente a la oficina de Bashneft en febrero 2013.

RCWU

informe regional



Nuevos desafíos y luchas a que se enfrentan los sindicatos en los países de la antigua Unión Soviética

Hace más de dos décadas, la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas desapareció del mapa. Muchos de los países que se separaron del que un día fue el país más grande del mundo proclamaron que seguirían la vía del libre mercado. Como consecuencia de las reformas liberales que se han adoptado, los derechos de los trabajadores y de los sindicatos se han visto adversamente afectados. A continuación se reseñan algunos de los acontecimientos más recientes en la región.

Azerbaiyán

En Azerbaiyán, la CSI señala que a pesar de que han mejorado las garantías jurídicas consignadas en el Código del Trabajo de 1999, con frecuencia las empresas multinacionales violan los derechos de los trabajadores, concluyendo contratos temporales de dos o tres meses, privando a los trabajadores de sus días de descanso anuales, imponiendo horas extraordinarias sin paga alguna y absteniéndose de transferir los pagos de la seguridad social. Además, los empleadores a menudo impiden que los trabajadores creen sindicatos, amenazándolos de despido.

Belarús

En Belarús se ha dado rienda suelta al trabajo precario, lo que redundará en perjuicio de los trabajadores de ese país. En 1999, Alexander Lukachenko, Presidente de la República de Belarús, expidió el notorio decreto N° 29 que autoriza a los empleadores a recurrir a contratos temporales para todas las categorías de trabajadores. El decreto, que tiene el rango de ley nacional, ha hecho posible que los empleadores obliguen progresivamente a casi todos los trabajadores de Belarús a adoptar el infame sistema de empleo precario. El 35% de trabajadores tienen la suerte de firmar contratos por cinco años, el 30% concluyen contratos por tres años y otro tercio se ve obligado a renovar sus contratos cada año. Hay también indicios de que algunos grupos de trabajadores firman contratos de una duración aún inferior. El sistema autoriza a los empleadores a despedir, sin costo alguno, a los trabajadores que desaprueban las políticas de la empresa o que tratan de establecer una organización sindical independiente. Para un sindicato, resulta sumamente difícil reincorporar a los trabajadores que han sido despedidos, ya que los empleadores se limitan a decir que el contrato del trabajador ha expirado, aunque haya sido renovado varias veces antes.

Otro aspecto que caracteriza la opresión de que son víctimas los sindicatos en Belarús es que los empleadores están autorizados a despedir a los representantes de cualquier sindicato local, negándose a confirmar su dirección en el proceso de registro, lo que es obligatorio para toda organización. En consecuencia, las personas que trabajan para un sindicato no registrado pueden ser detenidas. Conscientes de los riesgos del empleo precario y de la amenaza que supone para los trabajadores, los sindicatos independientes presentaron una queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2000 por violación de los derechos de los trabajadores y los sindicatos. Desde entonces, la OIT ha formulado varias recomendaciones destinadas al Gobierno de Belarús y enviado diversas misiones al país, la más reciente en enero de 2014. Desafortunadamente, en la última misión se informó que no había habido "cambios fundamentales ni progresos significativos en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de reformar la legislación en vigor." Los integrantes de la misión también señalaron que: "Si bien algunos de los problemas planteados anteriormente son menos graves, han surgido nuevos problemas."

Muchos gobiernos han elegido destruir el poder de los sindicatos que podrían oponerse a las transformaciones liberales.

FOTO 1:

La afiliada bielorrusa de IndustriALL, REP, organiza una actividad contra los contratos temporales, dirigida a la población de Brest, Belarús, en diciembre de 2013. IndustriALL



Georgia

A pesar de las enmiendas positivas introducidas en julio de 2013 en el muy criticado Código del Trabajo de Georgia, la libertad sindical sigue planteando serias preocupaciones. Si bien prohíbe la discriminación basada en la afiliación sindical, la legislación no establece mecanismos claros para la protección de los trabajadores contra la discriminación antisindical. Peor aún, el derecho de huelga para algunos grupos de trabajadores sigue prohibido o es obstaculizado por la complejidad del procedimiento obligatorio de conciliación.

Moldova

En marzo de 2013, la Cámara de Comercio estadounidense, la Confederación nacional de empleadores de Moldova y la Asociación de empresas europeas presentaron propuestas de enmienda al Código de Trabajo y a la Ley sobre los sindicatos al Parlamento de Moldova, alegando que mejorarían las condiciones para las inversiones en el país. Si esas enmiendas se llegaran a promulgar eliminarían las garantías legales concedidas a los miembros de los sindicatos y a los dirigentes sindicales electos, allanando el camino para que los empleadores puedan despedir a los activistas sindicales.

Kazajistán

En 2011, los trabajadores de la empresa petrolera de Kazajistán, KazMunaiGas (anteriormente, KazakhOil) se pusieron en huelga. Debido a la inercia de las autoridades, de las que se sospechaba complicidad con la petrolera, el conflicto laboral desembocó en disturbios sangrientos en Zhanaozen, durante los cuales, 17 personas perdieron la vida y muchas resultaron heridas.

En el proceso judicial organizado por las autoridades en marzo de 2012, se dictó sentencia de cárcel u otras sanciones para 37 personas. Bajo la presión de la comunidad internacional, dos de los siete trabajadores encarcelados fueron liberados. Las condiciones de detención de tres personas, entre las cuales estaban Roza Tuletaeva, la única mujer, se relajaron y se les transfirió a una colonia penitenciaria. Dos personas, Shabdal Utkilov y Kanat Zhusipbaev, siguen detenidas.

En 2013, se creó un nuevo sindicato nacional en los sectores del petróleo y el gas en Kazajistán. El hecho de que Sultan Kaliev, antiguo director adjunto de la empresa KazMunaiGas haya pasado a ser presidente de la organización recién creada preocupa especialmente a IndustriALL Global Union. Durante los incidentes de Zhanaosen, Kaliev empeoró los problemas que impulsaron a los

trabajadores a hacer huelga. Es muy probable que el sindicato de trabajadores del petróleo y el gas de la República de Kazajistán, afiliado a IndustriALL, sea obligado a afiliarse a esa nueva estructura.

En septiembre de 2013, se presentó al Parlamento un nuevo proyecto de ley sobre los sindicatos para su examen. Ese proyecto de ley, que introduciría el registro obligatorio de los sindicatos, imponiendo un umbral de miembros, tiene claramente por finalidad la eliminación de los sindicatos que no son miembros del FPRK.

Kirguistán

Los trabajadores en huelga en Kirguistán podrían ser condenados a 15 años de cárcel si el conjunto de enmiendas al Código Penal propuestas fuera aprobado por el Parlamento. Según esas propuestas, los directores y el personal de empresas de importancia estratégica podrían ser encarcelados hasta por 15 años si se les declarara responsables de un cese de actividades o de la producción.

En opinión de IndustriALL, la adopción de esas enmiendas sería una flagrante violación de las normas internacionales y constitucionales que garantizan el derecho de huelga para los trabajadores. El examen del proyecto de Código Penal por el Parlamento está previsto en abril de 2014.

Rusia

El nuevo Código del Trabajo aprobado por la Duma (Parlamento ruso) en 2001 ha sido criticado por la OIT y la CSI porque prohíbe la negociación colectiva para los sindicatos a menos que representen a más del 50% de la mano de obra, excluyendo así a los sindicatos minoritarios. El Código del Trabajo también

socava el derecho de huelga al imponer un procedimiento difícil y sumamente complejo que hace ilegales las huelgas de solidaridad a favor de otros trabajadores, así como todas las huelgas nacionales con reivindicaciones directas al Gobierno.

En 2009, pretextando la aplicación del principio de igualdad de derechos para todos los ciudadanos rusos, el Tribunal Constitucional adoptó nuevas enmiendas a la legislación laboral que permite a los empleadores despedir o sancionar a los dirigentes sindicales mediante la transferencia obligatoria a otro puesto de trabajo, sin consentimiento previo del sindicato.

Ucrania

En el momento de la redacción del presente informe, la situación en Ucrania seguía siendo impredecible. Antes de los enfrentamientos en la plaza Maidan a finales de 2013, los sindicatos luchaban contra el Fondo Monetario Internacional que promovía reformas que disminuirían la capacidad de los sindicatos de proteger a sus miembros y excluiría a los sindicatos minoritarios del diálogo tripartito. IndustriALL seguirá de cerca la evolución de los acontecimientos y prestará asistencia a las afiliadas para preparar medidas de respuesta.

Los gobiernos de los países que formaban parte de la antigua Unión Soviética alientan reformas liberales, de las cuales el trabajo precario es la más grave. Esas reformas tienen por objeto atraer capital nacional y extranjero, y consolidar el poder. Para lograr ese objetivo muchos gobiernos han elegido destruir el poder de los sindicatos que podrían oponerse a las transformaciones liberales. Así pues, el futuro del movimiento sindical en la región depende enteramente de su capacidad de presentar una resistencia adecuada.



FOTO 2:

El 25 de marzo, unos 3.000 trabajadores de RMG Gold y RMG Copper, empresas mineras en la ciudad de Kazreti, distrito de Bolnisi en Georgia, afiliados a IndustriALL a través del Sindicato de trabajadores del Metal, la Minería y la Química de Georgia (TUMMCIWG), concluyeron exitosamente la huelga indefinida que habían iniciado el 14 de febrero de 2014. *IndustriALL*

FOTO 3:

Ejercicios situacionales en el taller de IndustriALL sobre negociación colectiva, Georgia, junio de 2013. *IndustriALL*



informe



IndustriALL moviliza apoyo mundial para trabajadores y trabajadoras de la confección en Camboya

Tras la brutal represión que lanzó el gobierno de Camboya contra las protestas salariales de enero, que dejó un saldo de cuatro muertos, 39 heridos y 23 personas en la cárcel, los derechos de los trabajadores de la confección en ese país han llegado a ser prioridad para IndustriALL Global Union.

Luego, se prohibieron las manifestaciones públicas y se suspendió la libertad de sindicación; las fábricas de ropa han entablado juicios con un costo de varios millones de dólares contra los dirigentes sindicales. Los sindicatos mundiales y las marcas internacionales se han unido para denunciar violencia contra los manifestantes que protestan por los sueldos, pidiendo reiteradamente al gobierno de Camboya establecer una vía para lograr un salario mínimo vital y la liberación de los detenidos.

Ha sido muy importante el papel que ha desempeñado IndustriALL al encabezar la campaña mundial de solidaridad en apoyo a los trabajadores de la confección que luchan por un aumento del salario mínimo, y también por la liberación de 21 de las 23 personas que todavía se hallan en prisión, encarceladas por manifestar contra los bajos sueldos.

En momentos en que el futuro de los trabajadores de la confección en Camboya pende de un hilo, IndustriALL, junto con UNI Global Union y la Confederación Sindical Internacional (CSI), ha permanecido en constantes conversaciones para mantener abiertos los canales de comunicación entre los trabajadores de la confección, los propietarios

de las fábricas y el gobierno. En colaboración con la UNI, la CSI y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), IndustriALL ha logrado hasta ahora el respaldo de 30 marcas internacionales de ropa, después de sucesivas reuniones y comunicaciones con el gobierno camboyano.

Violenta respuesta a la exigencia de aumento del salario mínimo

El salario mínimo de US\$80 mensuales era uno de los más bajos del mundo.

IndustriALL cuenta con ocho organizaciones afiliadas en Camboya que representan a trabajadores y trabajadoras de la confección. En diciembre de 2013, IndustriALL y los sindicatos afiliados organizaron tres reuniones clave con los sindicatos con el propósito de identificar una cifra, aceptable para todos, para el salario mínimo que se iba a llevar a la mesa de negociaciones: se acordó un monto de US\$160 mensuales. Todavía no alcanzaba a ser un salario digno, sin embargo fue un paso adelante para los 400.000 trabajadores y trabajadoras de la confección que generan exportaciones con un valor de US\$5 mil millones anuales.

Sin embargo, el gobierno y los empresarios solamente aceptaron una cifra total de US\$95, que posteriormente fue modificada a US\$100 mensuales. Los días 2 y 3 de enero de este año se realizaron manifestaciones masivas y huelgas para exigir el nuevo salario de US\$160 que se había llevado a la mesa de negociaciones. Estas protestas fueron brutalmente reprimidas

por las fuerzas de seguridad del gobierno, con trágicas consecuencias. La policía disparó contra los manifestantes, matando a cuatro de ellos, y dejando a 39 heridos graves. No ha sido la primera vez que se ha utilizado fuerza mortífera en contra de los trabajadores de la confección. En noviembre del año pasado, una trabajadora de la confección murió a consecuencia de una arremetida de la policía con sus camiones cisternas lanza agua; en esa ocasión los manifestantes también fueron golpeados por la policía.

Esa terrible violencia de enero desatada contra los trabajadores provocó una protesta mundial; los sindicatos en Tailandia y Corea protestaron frente a las embajadas de Camboya en solidaridad con los trabajadores de la confección. En una carta dirigida al Primer Ministro Hun Sen, los sindicatos y las marcas manifestaron su repudio a la violencia por parte de las autoridades de Camboya, exigiendo justicia y garantías para que no vuelva a suceder nunca más.

Durante los últimos 28 años Camboya ha sido gobernada por Hun Sen, un desertor del régimen del Khmer Rouge. Ha dicho que gobernará su país hasta que cumpla 74 años. Ganó por poco las elecciones generales de julio de 2013, lo que le permitió continuar en el poder, pero las elecciones fueron denunciadas por la oposición, el Partido Nacional de Rescate de Camboya (CNRP), que decía haber perdido 2,3 millones de votos, debido al fraude electoral generalizado. El Partido del Pueblo Camboyano gobernante obtuvo 68 escaños en el Parlamento en comparación con 55 del CNRP.

Esa terrible violencia de enero desatada contra los trabajadores provocó una protesta mundial; los sindicatos en Tailandia y Corea protestaron frente a las embajadas de Camboya en solidaridad con los trabajadores de la confección.



Después de las huelgas realizadas en enero, se han prohibido las manifestaciones públicas, y 21 personas que participaron en las manifestaciones por cuestiones de salario han quedado en la cárcel prácticamente incomunicadas y sin juicio.

 @industrialall_GU

El sector de la confección de Camboya ha experimentado un auge en los últimos años y actualmente representa el 80 por ciento de las exportaciones del país. A pesar de que esta industria está evaluada en US\$5 mil millones al año, los trabajadores no han podido beneficiarse de este auge; por el contrario, reciben un salario miserable con el que apenas pueden ganarse la vida.

Un 60% de los trabajadores de la confección en Camboya se ha afiliado a un sindicato, pero están divididos en varias organizaciones sindicales. Es indispensable desarrollar la unidad para aumentar la fuerza de los trabajadores.

Se puede ver el trabajo que realiza IndustriALL respecto a Camboya en Twitter @industrialall_GU

Trabajadores de todo el mundo manifestaron su apoyo

IndustriALL encabezó el día mundial de acción de los afiliados sindicales y organizaciones no gubernamentales de todo el mundo, en solidaridad con los detenidos, exigiendo su liberación antes de una audiencia del 11 de febrero sobre libertad bajo fianza.

Los afiliados de IndustriALL organizaron manifestaciones y entregaron cartas personalmente a las embajadas de Camboya en Bruselas, Canberra, Dhaka, Ginebra, Honduras, Hong Kong, Yakarta, Manila, Seúl, Sri Lanka, Tokio y Washington DC. Los afiliados en muchos otros países de diferentes partes del mundo también enviaron cartas o peticiones dirigidas a las embajadas de Camboya.

“Está claro el mensaje dirigido a las autoridades de Camboya,” dijo Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL. **“No vamos a parar hasta que se ponga en libertad a todos los trabajadores detenidos.”**

Una semana después de que se les negara la libertad bajo fianza a los detenidos, las marcas H&M, Inditex, Gap, C&A y Puma se reunieron con IndustriALL y la CSI en un encuentro de

alto nivel en la capital Phnom Penh, cuyo anfitrión fue el Primer Ministro Adjunto Keat Chhon, con varios ministros, incluyendo a los Ministros de Trabajo y Comercio y otros altos funcionarios del gobierno. En un franco diálogo, las marcas manifestaron su deseo de estabilidad, un mecanismo salarial funcional y buenas relaciones laborales.

Sin embargo, después de la reunión, el gobierno suspendió de forma alarmante la libertad de sindicación de los trabajadores de Camboya, denegando el registro de nuevos sindicatos hasta que se apruebe la nueva ley sindical, lo cual posiblemente no sea hasta finales del año.

El hecho de que el gobierno haya suspendido la libertad de sindicación es una violación directa del Convenio 87 de la OIT, que había sido ratificado por Camboya. Dicho Convenio garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción, de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa.

En un nuevo acto de discriminación contra los sindicatos, el Ministerio de Trabajo ahora exige que los dirigentes sindicales demuestren que no tienen antecedentes penales antes de poder registrar nuevos sindicatos locales de su organización.

La Asociación de Fabricantes de Ropa de Camboya (GMAC), que no ha objetado ni denunciado el uso de fuerza letal por parte del gobierno contra los manifestantes, también ha tomado represalias contra seis dirigentes sindicales, llevándolos a la corte, exigiendo una compensación de US\$72 millones por los daños a las fábricas durante las protestas.

Las marcas se unen a los sindicatos mundiales, comprometiéndose a defender sueldos y derechos

En respuesta al deterioro de las relaciones entre los trabajadores de la confección, el gobierno y los dueños de las fábricas, IndustriALL, UNI y la CSI, junto con 30 marcas importantes, como H&M, Inditex, Gap, Adidas y Nike, firmaron, el 14 de marzo, una carta conjunta dirigida al Vice Primer Ministro de Camboya, pidiendo se establezca rápidamente un mecanismo en el que puedan participar todas las partes interesadas, para determinar el salario mínimo, la libertad de sindicación, y el respeto a los derechos de los 21 detenidos.

Si bien se reconoce el derecho de los propietarios de las fábricas para pedir reparación a cualquier persona que se compruebe haber cometido daño criminal a su propiedad, las marcas y los sindicatos también expresaron temor de que la propuesta

acción legal en contra de los sindicatos agrave la situación, haciendo que sea más difícil encontrar soluciones constructivas.

“Los sindicatos mundiales y las marcas internacionales se han unido en una campaña para hallar una solución al estancamiento sobre el salario mínimo,”

así se expresó Raina, sin dejar de reconocer que todas las marcas deben comprometerse a pagar más a los proveedores para cubrir los costos del aumento de los salarios.

“El impacto de los incrementos salariales en el precio de venta será insignificante para las marcas, sin embargo para los trabajadores de la confección sería un cambio de vida. Las marcas deben prometer a los propietarios de las fábricas que están dispuestas a tomar en cuenta el salario mínimo de US\$160, cubriendo el costo adicional.”

IndustriALL continuará su campaña por los derechos de los trabajadores en Camboya, para garantizar un salario digno y el derecho a la libertad de sindicación y negociación colectiva, sin temor a la violencia.



SALARIO DIGNO

Los salarios miserables tienen un impacto devastador sobre los trabajadores.

Un salario digno es el ingreso mínimo necesario para que un trabajador pueda satisfacer las necesidades básicas, como vivienda, ropa y comida. Los salarios miserables tienen un impacto devastador sobre los trabajadores. Aspirar a un Salario Digno es tema de lucha en todos los continentes y en todas las cadenas de suministro internacionales, y es fundamental para el Programa de Trabajo Decente. IndustriALL está haciendo campaña sobre este tema con sus afiliados.

Para mayor información, ver www.industrialall-union.org

FOTO 1: Manifestación de solidaridad del KMWU, Seúl, Corea. *KMWU*

FOTO 2: Protesta en Colombo, Sri Lanka. *NFTU*

FOTO 3: Manifestaciones en Dhaka, Bangladesh. *NGWF*





PAÍS:
Indonesia
SINDICATO:
KSPI

perfil

TEXTO:
Petra Brännmark

FOTO PRINCIPAL:
Los miembros de la KSPI acudieron en masa a una manifestación en las calles de Yakarta: 30.000 trabajadores y trabajadoras manifestaron para exigir aumento del salario mínimo y acceso universal al seguro de salud que el gobierno les había prometido.
IndustriALL

 @saidiqbalkspi



LA LUCHA CONTINÚA

El carismático dirigente sindical de Indonesia, Said Iqbal, es símbolo del sólido progreso que ha registrado su confederación sindical, la KSPI, en los últimos años. Said Iqbal se ha comprometido a luchar por el cambio, al enfrentar problemas como la tercerización, y sueldos mínimos que son demasiado bajos.

Yakarta, febrero de 2014. Los miembros de la KSPI realizaron una protesta masiva por el incumplimiento de promesas por parte del gobierno. A pesar de que en 2013 el Ministerio del Trabajo aprobó un decreto por el cual se aumentaba el sueldo mínimo, todavía no se ha traducido en ningún aumento significativo para los trabajadores.

“El aumento es irracional y no es realista, ya que no cubre el costo de la vida,” señaló Said Iqbal, Presidente de la FSPMI, organización afiliada a IndustriALL Global Union. Said preside también la Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI). Seguidamente dijo: “El sueldo mínimo debe elevarse hasta alcanzar un salario digno, y todos los trabajadores deben tener la posibilidad de beneficiarse de la seguridad social.”

Campañas sindicales en Indonesia

Indonesia es un país con 259 millones de habitantes, repartidos en más de

18.000 islas. Su joven democracia no tiene una fuerte tradición sindical, sin embargo, los miembros de la KSPI están fuertemente comprometidos con los temas de sus campañas clave.

Said Iqbal explica que, como sindicalistas, se lucha predominantemente por tres cosas: terminar con el sistema de bajos salarios; protección social, que significa seguridad social para todos los trabajadores; y combatir la externalización.

“Luchamos por una reforma del sistema de seguridad social, con seguro de salud para todos y un fondo de pensiones obligatorio para los trabajadores formales. Luchamos contra las políticas que imponen bajos salarios, y queremos, además, establecer un salario digno y un salario sectorial. Por otra parte, también está la lucha interminable contra el trabajo precario. Queremos que cambie la situación de empleo de las personas, y, lo que es muy

importante, que cambien los reglamentos respecto a la externalización.”

Este trabajo se realiza de acuerdo con una estrategia y metodología claramente definidas: se parte del plan inicial, luego se pasa a campañas de presión, y finalmente a actividades de protesta. Después de llegar a un acuerdo sobre el plan, los sindicalistas intercambian ideas con las partes interesadas, que incluyen el ámbito político y las organizaciones no gubernamentales (ONG). Se utilizan medios de comunicación tradicionales y también vías electrónicas sociales, con una fuerte presencia en Facebook y varias listas de correo. Y luego, al final, se llevan a cabo actos de protesta.


En Indonesia se realizan con frecuencia enormes manifestaciones, con una cantidad de participantes que en otras partes del mundo sólo sería materia de sueños. En 2013, 500.000 trabajadores marcharon juntos en la manifestación del 1º de mayo.

“Estas marchas y campañas son muy importantes para conseguir el apoyo del pueblo,” dijo Said Iqbal.

KSPI y FSPMI

IndustriALL cuenta con 12 sindicatos afiliados en Indonesia, con aproximadamente 1,3 millones de miembros en total. La Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos de Indonesia (FSPMI) tiene unos 220,000 miembros afiliados.

<http://fspmi.or.id>

 Siga a la FSPMI en Facebook

El salario mínimo

Al comparar los salarios mínimos en diferentes partes de Asia, Indonesia va a la zaga, con un sueldo mínimo de US\$5,38, lo cual equivale a casi la mitad del salario mínimo que existe en Filipinas, de US\$10,6. China, Tailandia y Taiwán son otros países que superan lo ofrecido en Indonesia.

Said Iqbal dice que si bien el salario mínimo ha aumentado en los últimos años, simplemente no es suficiente. **“El principal problema es que el salario mínimo en Indonesia no alcanza, ni remotamente, a cubrir las necesidades básicas de las familias. Para un trabajador o trabajadora con salario mínimo, sólo alcanza a cubrir un 82,29% de sus necesidades.”**

“Se debe introducir una escala salarial obligatoria para aquellos empleados que llevan más de un año trabajando. Se debe realizar negociaciones para poder alcanzar un salario superior al mínimo. Debería haber regulaciones gubernamentales sobre el salario mínimo. Se debe llevar un control de las empresas que pagan menos que el mínimo.”

¿Por qué es necesario reformar el sistema de seguridad social en Indonesia?

Más de 150 millones de indonesios no tienen cobertura de seguridad social. El Parlamento aprobó un proyecto de ley sobre seguro universal de salud, aplicable a todos los ciudadanos a partir de enero de 2014. Sin embargo, el gobierno se está demorando mucho en llevarlo a la práctica, de modo que millones de trabajadores y trabajadoras todavía no cuentan con un seguro de salud adecuado.



Said Iqbal señaló al respecto: **“La cobertura actual es discriminatoria, limitada y con fines de lucro. No se permitió que el comité tripartito participara en la redacción de las políticas ni en las decisiones que se tomaron sobre la aplicación de la seguridad social.”**

En la actualidad, aumenta la preocupación de la gente por asegurar la reforma de las pensiones de jubilación que, según lo acordado, debería entrar en vigencia a partir del 1° de julio de 2015.

“El aumento de la seguridad social le ayudará a la gente a pasar del sector informal al sector formal. Los intentos de los empleadores de retirar reformas que ya han sido aprobadas constituyen una amenaza para la paz social y para el avance de Indonesia hacia la prosperidad de todos sus ciudadanos.”

OMAH BURUH

Un centro de capacitación de la KSPI está situado en un lugar insólito: en la mitad de una sección de un nuevo puente cuya construcción se había iniciado con el fin de conectar las dos partes de la zona industrial de Bkhasi, en Yakarta. El destartalado puente que actualmente conecta las dos partes de la zona es de propiedad privada y cobra peaje a los que pasan por allí. El gobierno tenía la intención de construir un puente de paso gratuito, pero como no pudo llegar a un acuerdo con los propietarios de tierras en un lado del río, se suspendió la construcción, y el puente quedó sin terminar.

Como cuenta con miles de miembros afiliados en esa zona industrial, poco a poco la KSPI ha ido transformando el puente en un centro de capacitación sindical con todas las instalaciones necesarias. Por allí pasa hasta un millar de trabajadores todos los días, camino hacia o desde el trabajo. Algunos incluso pasan la noche en ese centro.

Subcontratación laboral

En Indonesia, los trabajadores subcontratados laboran en condiciones increíblemente difíciles. No hay seguridad social, los trabajadores no cuentan con la protección de convenios colectivos, y se reprime frecuentemente a los sindicatos. A menudo se emplea a trabajadores subcontratados para realizar labores de producción esenciales, a pesar de que la legislación laboral de Indonesia lo prohíbe.

Said Iqbal señaló: **“Hemos realizado una campaña a gran escala sobre la subcontratación laboral, que incluía manifestaciones masivas y un intensivo trabajo de presión y cabildeo. Gracias a esta campaña, se logró una nueva legislación, promulgada el 21 de noviembre de 2013, respecto a la externalización.”**

A consecuencia de esta campaña intensiva, el Ministro del Trabajo publicó un nuevo conjunto de normas que rigen las prácticas que se usan para la subcontratación laboral. En las empresas de propiedad del estado, 16 millones de trabajadores disfrutaron de un cambio de estatus: en vez de ser trabajadores subcontratados, pasaron a la plantilla de personal permanente con contrato directo. Los nuevos reglamentos también exigen igualdad de salarios de trabajadores permanentes y de aquellos que trabajan a contrata y subcontratados.


¿Qué nos depara el futuro?

Aunque los sindicatos de Indonesia han dado importantes pasos para mejorar la vida de los trabajadores, todavía quedan muchas luchas por delante. Es imprescindible lograr un aumento del sueldo mínimo, de tal manera que se alcance un salario digno; además, todos los trabajadores deben tener la opción de beneficiarse de la seguridad social. Said Iqbal dice que en 2015 los sindicatos pedirán un aumento de un 30% del salario mínimo.

“Para poder alcanzar un estado de bienestar, tenemos que contar con un buen salario mínimo. No estamos dispuestos a seguir esperando. Tenemos que resolver este problema, trabajando conjuntamente con los demás sindicatos de Indonesia.”

IndustriALL apoya la campaña que realizan los sindicatos indonesios para que se aumente progresivamente el salario mínimo con el fin de garantizar un salario digno, para que se reforme la seguridad social, y que se limite la subcontratación laboral, dando preferencia a puestos de trabajo dignos y permanentes.

Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, señaló al respecto: **“No hay por qué temer si se reclama un aumento del salario mínimo. El año pasado hubo aumentos salariales en muchos países de diferentes partes de Asia. En 2013, los sindicatos de Bangladesh lograron un aumento del 77%, y en la China, el salario mínimo ya es mayor que en Indonesia. Ya es hora de que los trabajadores de Indonesia y sus familias reciban la parte de los beneficios que los trabajadores ayudan, en efecto, a crear.”**

 [Vea a Said Iqbal en el canal YouTube de IndustriALL](#)

1

En Indonesia hay seis confederaciones sindicales, de las cuales una es la KSPI. En su conjunto, estas confederaciones cuentan con aproximadamente 4 millones de miembros.


 @FSPMI_KSPI

FOTO 1:
Jyrki Raina en una reunión en Omah Buruh. *IndustriALL*

FOTO 2:
Manifestación en las calles de Yakarta. *IndustriALL*



2



Cambiar la correlación de fuerzas: campañas para defender a los trabajadores contra abusos corporativos del poder

campañas

TEXTO:
Adam Lee

FOTO PRINCIPAL:
Miembros del USW, víctimas de un cierre patronal, protestan contra Crown Holdings. USW

Ahora más que nunca, IndustriALL Global Union está ayudando a los trabajadores a establecer reglas de juego más equitativas: esta organización mundial de trabajadores desarrolla la capacidad de los sindicatos locales, organizándolos en redes sindicales internacionales, y trabajando con estas redes para poner en práctica las estrategias y tácticas de las campañas que realiza IndustriALL para ayudar a crear condiciones más equitativas, para empoderar a los sindicatos.

Diciembre de 2013 fue un mes excepcional para el diálogo social en IndustriALL Global Union. Se firmaron nuevos Acuerdos Marco Globales con tres empresas: SCA en Suecia, Norske Skog en Noruega, y Solway en Bélgica. Se llegó así a un hito histórico: ahora se han firmado más de 100 Acuerdos Marco Globales entre empresas y las organizaciones sindicales internacionales.

Los Acuerdos Marco Globales son acuerdos escritos que se han alcanzado a nivel internacional a través de negociaciones entre sindicatos mundiales como IndustriALL y diversas corporaciones multinacionales. Cuando estos acuerdos se redactan correctamente y se ponen en práctica, sirven para proteger los derechos de los trabajadores en las operaciones de la empresa correspondiente en todas partes del mundo.

Sin embargo, ante este histórico hito, cabe preguntar: ¿qué significa para las decenas de millones de trabajadores empleados de miles de empresas multinacionales que no cuentan con Acuerdos Globales? Así, por ejemplo, si se compara con aquellos los trabajadores que cuentan con un Acuerdo Global, diciembre no fue un buen mes para los miembros del Sindicato de Zonas Francas y Servicios Generales (FTZGSEU) que trabajaban para Ansell en la zona franca de Biyagama en Sri Lanka. En diciembre, ya llevaban dos meses de huelga, y muchas familias se encontraban en estado de desesperación.

La huelga fue provocada por el despiadado abuso por parte de la administración de Ansell, dirigido contra los trabajadores y los sindicatos. Estas actitudes se hicieron evidentes cuando Ansell se negó a realizar negociaciones de buena fe, persiguiendo y discriminando a los dirigentes sindicales. Ansell pagaba a los trabajadores salarios miserables, e incluso obligaba a su personal a orinar en sus puestos de trabajo para no disminuir la velocidad de producción.

Campañas de resistencia

Aunque en cierto modo éste es un caso extremo, proliferan demasiado las empresas como Ansell. Si los sindicatos abandonaran la vigilancia contra las malas políticas de empresas como Ansell, y se centraran nada más que en aquellas empresas que toman el camino correcto, se pondría en peligro la subsistencia de una inmensa mayoría de trabajadores en el mundo.

Históricamente, los sindicatos no surgieron a través del diálogo armonioso con los empleadores. Llegaron a existir cuando los trabajadores se organizaron, exigiendo compensaciones por las injusticias cometidas por las empresas. Los trabajadores y la labor que realizan los sindicatos en cuanto a organización y desarrollo de unidad y solidaridad siguen siendo componentes clave de toda lucha contra la injusticia empresarial.

Sin embargo, para enfrentar a las gigantescas corporaciones multinacionales y poderosas asociaciones empresariales, muchas veces resulta insuficiente contar solamente con la sindicalización del lugar de trabajo. Frecuentemente los sindicatos resultan perjudicados a consecuencia de la desigualdad de la correlación de fuerzas.

IndustriALL está realizando una función cada vez mayor en las campañas laborales. Estas campañas pueden estar dirigidas contra un solo patrón injusto, como en el caso de las campañas recientes o en curso en contra de Ansell, Crown y Rio Tinto. También pueden estar dirigidas contra varias empresas a la vez, o incluso contra asociaciones empresariales, como en Bangladesh y Camboya.

La campaña sobre Ansell

Ansell es una empresa con sede en Australia, fabricante de guantes médicos y condones. Mucho antes de que la FTZGSEU convocara una huelga en Ansell, ante las espantosas prácticas de salud y seguridad de esa empresa, IndustriALL respondió proporcionando una crítica experta sobre estas prácticas. Esto ayudó a que FTZGSEU pudiera presionar a las autoridades reguladoras para intensificar la vigilancia de las prácticas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Históricamente, los sindicatos no surgieron a través del diálogo armonioso con los empleadores. Llegaron a existir cuando los trabajadores se organizaron, exigiendo compensaciones por las injusticias cometidas por las empresas.





En octubre del año pasado, 294 trabajadores de Ansell fueron despedidos cuando se hallaban en huelga, que inicialmente se había declarado como una protesta contra el despido del presidente del sindicato local; luego, Ansell exacerbó la situación más todavía al despedir a 11 activistas y representantes sindicales. Después de que los tribunales inferiores se pronunciaron a favor de la reincorporación de los trabajadores despedidos, la Corte Suprema dictaminó que Ansell negociara un acuerdo con FTZGSEU. Cuando la administración se negó a hacerlo, IndustriALL intensificó la campaña, enviando una delegación de alto nivel para hablar en una manifestación de trabajadores en huelga, como parte de una estrategia para alentar el apoyo en favor del sindicato en toda Sri Lanka.

Una de las prioridades principales de la campaña es desarrollar el apoyo internacional. Con este fin, LabourStart ha lanzado una campaña que ha producido, como consecuencia de su acción, el envío de alrededor de diez mil cartas de protesta a la administración de Ansell. El Comité Ejecutivo de IndustriALL ha respondido con una resolución enérgica, con el firme compromiso de apoyo de todas las regiones del mundo.

IndustriALL ha presentado un reclamo ante la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en relación con la violación de Ansell de las directrices de la OCDE. Las directrices de la OCDE establecen normas internacionales para las empresas multinacionales en áreas como el empleo, los derechos humanos, salud y seguridad y la corrupción, e incluyen un mecanismo para presentar denuncias.

En vista de que Ansell ha rechazado las invitaciones que le ha hecho IndustriALL para entablar un diálogo sobre el conflicto en Sri Lanka, la denuncia que se ha presentado ante la OCDE permite que IndustriALL ejerza presión sobre Ansell para que la empresa vuelva a estudiar la oferta, o, de lo contrario, tenga que enfrentar publicidad potencialmente perjudicial contra sus desafortunadas y crueles prácticas empresariales.

La actividad comercial de Ansell depende de su buen perfil como fabricante de guantes de alta calidad quirúrgicos y sanitarios para uso industrial. La campaña tiene el lema "No a los guantes sucios de Ansell." IndustriALL ha realizado actividades de apoyo y difusión de esta campaña, tanto directa como indirectamente a través de organizaciones afiliadas simpatizantes, dirigiéndose a los clientes de Ansell para informarles respecto a preocupaciones sobre la capacidad de la empresa para responder a las necesidades de los usuarios mientras continúe la huelga.

En febrero, IndustriALL intensificó la campaña. Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL, viajó a Sri Lanka para participar en una manifestación de apoyo a los huelguistas. También se reunió con el Presidente de Sri Lanka para plantearle los asuntos de preocupación en este conflicto. La visita de Jyrki Raina, que recibió mucha atención en los medios de comunicación, ayudó a llamar la atención sobre las prácticas inhumanas de Ansell.

Camino a la victoria

La huelga y la campaña han tenido un impacto impresionante. Alrededor de la misma fecha de la visita de Raina, se informó públicamente que muchos de los guantes que Ansell ha fabricado durante el conflicto han sido devueltos por fallas de fabricación. También se informó que la Junta de Inversiones de Sri Lanka había rechazado la solicitud de Ansell Lanka para concesiones fiscales en vista del conflicto.

La administración de Ansell todavía no ha hecho una oferta justa que pueda resolver la disputa. Cuando la Corte Suprema de Sri Lanka retomó el caso el 3 de marzo, quedó en claro que Ansell no tenía ninguna intención de tratar de encontrar una solución factible al conflicto. La Corte Suprema de Justicia había propuesto el reintegro de los 294 trabajadores, pero Ansell afirma haber llenado las vacantes. El Juez Superior ordenó que el Tribunal del Trabajo de Sri Lanka oyera todos los casos, a excepción de 35 trabajadores que han recibido indemnización por despido. Si el conflicto aún no se resolviera, la Corte Suprema oíría el caso de nuevo.

Ya que no se percibe una pronta resolución del conflicto, IndustriALL continuará con la campaña, intensificando, de manera creativa y estratégica, la presión que ejerce sobre Ansell para que dicha compañía actúe correctamente.

Para los sindicatos, el panorama general es más peligroso que nunca. En su búsqueda despiadada de beneficios, la administración de las empresas viola cada vez más los sistemas de control existentes. Algunas empresas europeas que practican el diálogo social en su país de origen atacan a los sindicatos en América del Norte y en otros lugares.

Es largo el camino de la victoria contra las empresas que transgreden las normas de justicia laboral. Sin embargo, IndustriALL seguirá batallando en esa lucha, aumentando su capacidad para hacer campañas, y procurando que ellas sean cada vez más eficaces. IndustriALL está trabajando con sus afiliados y con otras organizaciones sindicales internacionales hermanas, para aprovechar bien los recursos y su experiencia en campañas.

LA CAMPAÑA SOBRE RIO TINTO

Aunque dice respetar las buenas prácticas empresariales, Rio Tinto, enorme empresa del sector de la minería y metalurgia, registra graves conflictos con los sindicatos, comunidades, pueblos indígenas y con las autoridades reguladoras. Con esta campaña, IndustriALL Global Union tiene por objeto desarrollar el poder sindical en las plantas de Rio Tinto en todo el mundo, unificando a los trabajadores en la lucha por el trabajo decente.

www.industrialunion.org/riotinto

CROWN

En Toronto, Canadá, desde el 6 de septiembre de 2013 han permanecido en huelga 120 trabajadores de la planta de Crown, fabricante estadounidense de envases de lata para alimentos y bebidas. Estos trabajadores son miembros de United Steel Workers (USW), organización afiliada a IndustriALL. La campaña contra Crown tiene como objetivo detener la "prolongada e injusta campaña de represión contra los trabajadores y los sindicatos" que viene realizando esa empresa.

www.takebacksnomore.ca

 @Steelworkers #TakeBacksNoMore

STOP AL TRABAJO PRECARIO

El 7 de octubre de todos los años, el Día Mundial por el Trabajo Decente, IndustriALL Global Union hace un llamado a todas sus organizaciones afiliadas para que movilicen a sus miembros, uniéndose a la lucha mundial para combatir el trabajo precario ("STOP al Trabajo Precario").

Los sindicatos combaten la oleada de trabajo precario por medio de la sindicalización de los trabajadores precarios, oponiéndose a las leyes que promueven el trabajo precario, y movilizándose en apoyo del empleo seguro con buenos sueldos y mejores condiciones de trabajo.

www.industrialunion.org

ACCIÓN SOBRE BANGLADESH

Más de 160 minoristas y prestigiosas marcas internacionales han firmado con IndustriALL Global Union y UNI Global Union el histórico Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh; con este acuerdo se lanza un importante proyecto para hacer que el sector de la confección sea seguro y sostenible. Continúa nuestra campaña para garantizar libertad de sindicación, aumentando el número de trabajadores afiliados a los sindicatos, y reclamando aumento del salario mínimo.

www.industrialunion.org/action-on-bangladesh

FOTO 1:

Imagen que fuera usada en la campaña contra Crown Holdings. USW

FOTO 2:

Jyrki Raina en una manifestación con trabajadores despedidos de Ansell en febrero de 2014. IndustriALL

 @labourstart

2





artículo de fondo

TEXTO:
Tom Grinter

FOTO:
Planta de Mercedes-Benz, en Sindelfingen, Alemania. Daimler AG

FOTO EN FRENTE:
Trabajadores de una fábrica en Brasil. Rossana Lana / SMABC

Crear poder sindical mundial en la industria automotriz

Las actividades de IndustriALL Global Union en la industria automotriz se centran en la creación de poder sindical a través de redes dentro de las empresas mediante el uso de una fuerte influencia en ciertos países con el fin de exigir responsabilidades a multinacionales de todo el mundo.

La siguiente tabla ilustra las estructuras desarrolladas de los sindicatos internacionales dentro de las empresas automotrices líderes del mercado. IndustriALL Global Union actúa como una red de redes de empresas en esta industria. La solidaridad y el poder sindical internacionales se emplean para llevar a cabo Comités de Empresa Mundiales que proporcionen mecanismos del más alto nivel para que los trabajadores tengan influencia sobre la estrategia de las empresas, tal y como se menciona en el Plan de Acción adoptado por el Congreso de Fundación en Copenhague en 2012. En todos estos organismos, IndustriALL juega un papel importante reconocido por la dirección. IndustriALL participa en todas las reuniones del Comité de Empresa Mundial, incluidas aquellas destinadas a la elaboración de informes de gestión de la estrategia corporativa.

Afiliados de IndustriALL sindicados a nivel internacional en las empresas automotrices más importantes:

EMPRESA	RED	AMG	EMPLEO
BMW	Extensión de EWC, incluidos delegados de Sudáfrica y China	Sí	100 000
Bosch	Reunión mundial cada tercer año reconocida por la empresa	Sí	281 000
Daimler	Red mundial reconocida por la empresa	Sí	275 000
Fiat/Chrysler	Red mundial no reconocida por la empresa	-	215 000
Ford	Red mundial reconocida por la empresa	Sí	181 000
GM/Opel	Red mundial reconocida por la empresa	-	212 000
Honda	Red sindical asiática	-	190 300
Hyundai/KIA	Red mundial no reconocida por las empresas	-	86 100/más de 40 000
Nissan	Red sindical mundial	-	160.500
PSA Peugeot Citroën	Red mundial reconocida por la empresa	Sí	194.600
Renault	Red mundial reconocida por la empresa	Sí	121.800
Toyota	Red sindical asiática	-	333.400
Volkswagen	Red mundial reconocida por la empresa	Sí	572.800
Volvo AB	Foro mundial reconocido por la empresa	-	110.000

Bob King, presidente de UAW y presidente de industria automotriz de IndustriALL:

“En IndustriALL Global Union hay una visión de la justicia social y económica sin fronteras. Los afiliados del sector automotriz contribuyen a hacer realidad esta visión, trabajando juntos de formas nuevas e innovadoras. Desde los trabajadores brasileños que toman medidas rápidas para frenar las represalias contra un trabajador de Nissan en Canton, Mississippi, hasta los sindicatos del sector automotriz unidos para condenar la represión violenta en Ssangyong Motor en Corea, UAW considera que esta cooperación es inspiradora y eficaz.”

Erich Klemm, presidente del Comité Mundial de Empleados de Daimler:

“A medida que las empresas se extienden e imponen sus actividades internacionales, las representaciones de los trabajadores deben crear estructuras transnacionales si quieren evitar que los trabajadores se conviertan en un instrumento de las órdenes de fabricación globalizadas y las tomas de decisiones transfronterizas. El objetivo final de los organismos internacionales en Daimler es crear confianza mutua constante para conseguir una representación de los trabajadores a través de las fronteras en solidaridad. Las reuniones garantizan información idéntica para todos y debates en igualdad de condiciones con los altos directivos. Lo conseguimos con el apoyo de los sindicatos internacionales y la inclusión de representantes de los trabajadores de nuevos centros. Tanto plantas como trabajadores deben defenderse mutuamente.”

El Comité de Empresa Mundial de Volkswagen (VW) es un ejemplo de cómo este organismo puede ser eficaz. Todos los directores locales de RR. HH. están invitados a las reuniones donde los representantes de los trabajadores cuentan con una plataforma para expresar las reclamaciones locales frente a la dirección internacional al completo, director general y sindicatos. Ningún director local de RR. HH. quiere celebrar un debate abierto en este foro de reclamaciones laborales en su planta, por lo que los sindicatos a nivel de planta tienen más oportunidades que nunca de llegar a un acuerdo en la antesala de estas reuniones anuales.

Las empresas automotrices francesas también están bien organizadas a nivel internacional por los afiliados de IndustriALL. Los Acuerdos Marco Globales (AMG) con Renault y PSA Peugeot Citroën son acuerdos modelos que hablan con contundencia de sueldos decentes, derechos sindicales, salud y seguridad, cobertura de la cadena de suministro y establecimiento de un Comité de Empresa Mundial para seguir el proceso de implementación.

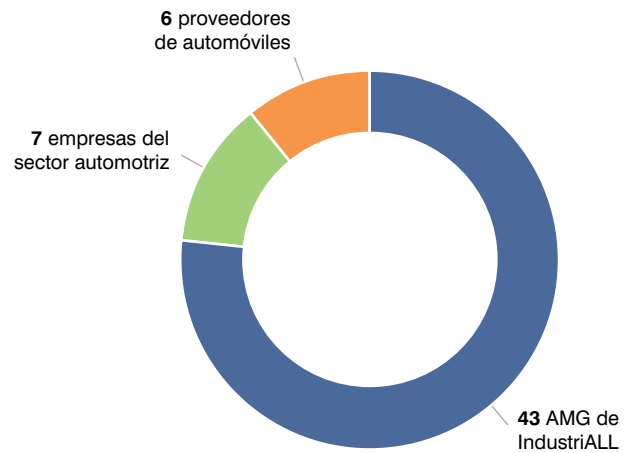


Helmut Lense, director de las Industrias del Automóvil y del Caucho de IndustriALL, sobre los Comités de Empresa Mundiales:

“Las empresas deben correr con los gastos de transporte y participación de los sindicatos en las reuniones, no porque la ley así lo estipule, sino por el poder de los sindicatos. De ninguna manera este tipo de pagos afectará a la independencia de los sindicatos. Dependiendo del país de origen de la empresa, estas reuniones suelen estar conducidas por el Comité de Empresa respectivo, no por la dirección. El Comité de Empresa invita a la dirección a la reunión, e insiste en que el director general asista y elabore un informe para el sindicato.”

“Los sindicatos explican a la dirección que los trabajadores necesitan una estructura mundial, que la dirección no paga sus vuelos a las reuniones internacionales, y que tampoco debería hacerlo el sindicato. “Usted hace su trabajo en la dirección de la empresa, nosotros hacemos el nuestro como sindicato a nivel mundial.” Cada uno hace su trabajo y es la empresa quien paga.”

“Cuando una empresa tiene una estructura mundial, acordada, reconocida y pagada por la empresa, entonces el sindicato tiene el poder de obligar a la empresa a aceptar, reconocer y pagar. En algunos casos, estas estructuras no existen en otras empresas porque los sindicatos que representan a los trabajadores en dichas empresas aún no tienen el poder para implantarlas.”



Muchos sistemas y acuerdos de relaciones laborales que definen estándares en la industria presionan a otras empresas automotrices para que sigan su ejemplo. El Acuerdo Marco Global (AMG) con Ford es el único AMG de IndustriALL firmado con una empresa estadounidense. Y el patrón de influencia llega hasta la cadena de suministro, donde se produce la mayoría de las violaciones.

La cadena de suministro tiene más importancia en el sector automotriz que en otras industrias, ya que el 70 % - 80 % del valor del coche medio procede de la cadena de suministro. El sector automotriz no difiere de la tendencia general en que la mayor parte de las violaciones de los derechos laborales ocurren en la cadena de suministro. Garantizar la cobertura de la cadena de suministro en los AMG es una prioridad para la industria. El gráfico de sectores anterior ilustra el elevado número de AMG de IndustriALL con empresas en la cadena de suministro, la mayoría alemanas, como Bosch, Mann & Hummel y ZF.

Los acuerdos mundiales de relaciones laborales con MBW, Renault, PSA y VW han contribuido de forma decisiva a la resolución de conflictos en los proveedores de automóviles. Con regularidad, IndustriALL coordina la intervención internacional frente a la violación de derechos en las cadenas de suministro de fabricantes de automóviles en Turquía. Esta respuesta de IndustriALL se ve enormemente reforzada por la influencia a través de la red de AMG, que consigue que las empresas automotrices más importantes compren el producto, tanto si se trata de juntas de caucho para el motor, como de cojinetes o ruedas.



“Exportar” poder sindical

El sindicato alemán IG Metall es el afiliado más grande de IndustriALL. Gracias a su elevada densidad sindical, con un número de miembros en constante crecimiento, IG Metall domina el mecanismo del Comité de Empresa en Alemania, que en principio se estableció para debilitar a los sindicatos del país. IG Metall utiliza su influencia sobre los consejos de supervisión de todas las grandes empresas alemanas del sector.

“En todas partes del mundo, la gente sigue trabajando en pésimas condiciones, y es perseguida y oprimida por el hecho de organizar un sindicato,” comentó Berthold Huber, presidente de IndustriALL Global Union. **“Nuestra tarea principal es imponer unos estándares sociales mínimos, con el fin de hacer que la globalización sea más humana. Estamos negociando AMG con empresas para que implementen unas condiciones mínimas en todas sus ubicaciones y cadenas de suministro.”**

El sindicato IG BCE, también numeroso e influyente, ejerce una presión importante en el sector de los proveedores de automóviles, como las industrias de neumáticos, cristales y cuero, mientras el CNM-CUT de Brasil es muy activo en las actividades internacionales de la industria automotriz gracias a su fuerte presencia en el sector.

Igualmente, la Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Automóvil de Japón (JAW) utiliza su elevada densidad sindical e influencia sobre la dirección de las multinacionales japonesas para presionar a favor de los compañeros del sector en otros países.

Ejemplos concretos incluyen el apoyo a la campaña de sindicación de UAW en la planta de Nissan en Canton, Mississippi, el sindicato STUHM en la planta de Honda en Jalisco, y los esfuerzos organizativos de Unifor en Toyota en Canadá.

JAW también lidera una serie de actividades para crear redes sindicales en Asia. Ha tomado la iniciativa para lanzar, en agosto de 2013, la Red Asiática de Trabajadores del Automóvil. El planteamiento común de esta nueva red es: **“... que es realmente importante que los sindicatos asiáticos de trabajadores del automóvil se unan en solidaridad e intercambien ideas y opiniones. Esperamos que esto... contribuya a intensificar las relaciones entre los sindicatos de trabajadores del automóvil en Asia y finalmente conduzca a la redes sindicales en empresas multinacionales previstas por IndustriALL.”**

Solidaridad internacional eficaz en acción

Los afiliados de IndustriALL del sector automotriz de todos los continentes luchan por sus compañeros, conscientes de que solo alcanzando condiciones laborales decentes en todas partes podrá construirse una industria sostenible.

Los miembros luchan contra las empresas automotrices rencorosas y los gobiernos cómplices de India, Corea, México, Rusia y Turquía, por nombrar a algunos países.

De igual forma, los trabajadores indios del sector automotriz luchan sin descanso por sus derechos sindicales básicos, y los conseguirán gracias a la mayor solidaridad internacional resultado de la red sindical mundial.

Un buen ejemplo de la actual lucha en India se encuentra en la planta de motos de la empresa japonesa Maruti Suzuki en Manesar. Del 15 al 31 de enero de 2014, más de 2000 manifestantes marcharon hasta Nueva Delhi desde el vecino estado de Haryana para exigir la liberación de 147 trabajadores detenidos y la reincorporación de 2300 trabajadores suspendidos.

En diciembre de 2012, la dirección local de la multinacional finlandesa de piezas de automóvil



2

PKC despidió a 100 trabajadores que participaron en la campaña de sindicación de Los Mineros, entre otras tácticas inaceptables para mantener el contrato de protección en la planta de Ciudad Acuña en México.

IndustriALL está trabajando para apoyar a SITIA, un sindicato de trabajadores de VW, para que se convierta en una estructura de federación que pueda organizar sobre todo las nuevas plantas automotrices en México. La cobertura del sindicato se extenderá entonces a los proveedores de automóviles.

Gabriela Pignanelli, copresidenta del sector industrial, viene de SMATA, el sindicato argentino de trabajadores del automóvil que está volviendo a las actividades internacionales y siendo cada vez más activo.

“Cuando luchamos, ganamos”

NUMSA, afiliado sudafricano, se moviliza con regularidad para obtener victorias para sus miembros en el sector automotriz, y ha establecido una negociación para todo el sector. Por ejemplo, en octubre de 2013, los trabajadores del sector de componentes de automóviles de NUMSA se pusieron en huelga durante cuatro semanas para conseguir un acuerdo colectivo de tres años de duración con un aumento salarial anual del 10 % el primer año, del 8 % el segundo, y del 8 % el tercero.

NUMSA siempre actúa en solidaridad con sus compañeros del sector automotriz de otros países. Las medidas en apoyo de la campaña de sindicación de UAW en Nissan han sido numerosas. A mediados de 2013, NUMSA acogió a una delegación de UAW durante una semana para celebrar actividades de gran proyección que culminaron con un ruidoso piquete en la embajada japonesa, exigiendo la intervención del gobierno para frenar el antisindicalismo en la planta de Nissan en Mississippi.



1

FOTO 1:

Chris Crump y Rocky Dialcovo en el Centro de Adiestramiento Técnico de UAW-Ford. UAW

FOTO 2:

Choi Byeong-seung y Cheon Ui-bong en una torre de alta tensión de 50 metros de altura, cerca de la puerta central de Myeongchon de la fábrica de Hyundai Motor en Ulsan, 18 de octubre. KMWU

Los afiliados de IndustriALL del sector automotriz de todos los continentes luchan por sus compañeros, conscientes de que solo alcanzando condiciones laborales decentes en todas partes podrá construirse una industria sostenible.

ITUWA ha conseguido buenos acuerdos colectivos en Rusia gracias a la movilización de sus miembros en Ford, VW y Benteler Automotive. Tras establecerse en 2007 mediante una exitosa huelga en la planta de Ford en San Petersburgo, ITUWA organiza los trabajadores de 17 empresas y proveedores del sector automotriz.



Los funcionarios del Partido Republicano elegidos en Tennessee; el gobernador del estado, Bill Haslam; el senador de EE. UU., Bob Corker; y un influyente senador estatal, Bo Watson, se unieron de buena gana a los grupos de presión de derechas que invadieron Chattanooga para poner por los suelos a UAW y destruir el acuerdo de neutralidad de 22 páginas elaborado por UAW y VW con la ayuda del alemán IG Metall.

“La diferencia fue de 43 votos,” aseguró Dennis Williams, secretario-tesorero de UAW, en la conferencia de prensa posterior a la votación. **“... es inquietante cuando ocurre esto en EE. UU. cuando una empresa y un sindicato se unen para celebrar unas elecciones justas.”**

Niegan el derecho de sindicación a trabajadores de VW en EE. UU.

UAW (United Auto Workers) siempre ha jugado un papel destacado en el sector, y continúa haciéndolo. Las diferentes campañas de sindicación de UAW en fábricas de multinacionales no estadounidenses se encuentran en distintas fases, y cada una de ellas cuenta con importante apoyo sindical internacional. La votación de sindicalización del 12-14 de febrero en la planta de VW en Chattanooga, Tennessee, confirmó al mundo que los derechos laborales básicos no se respetan en EE. UU.

Esta importante votación fue un fracaso a causa de la interferencia política externa.

UAW ha presentado objeciones en EE. UU. ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) respecto del comportamiento subyacente e inadecuado de funcionarios elegidos políticamente en la votación de sindicalización de la planta de VW en Chattanooga. UAW perdió la elección de representación, 626-712, pero a pesar de la neutralidad de VW y de haber garantizado a UAW el derecho de acceso a la planta, algo anómalo en este tipo de casos laborales en EE. UU., los políticos de Tennessee inexplicablemente interfirieron en el proceso, y ahora pueden haber puesto en peligro la expansión futura de VW en Chattanooga.

Los AMG de IndustriALL cubren ahora a más de 10 millones de trabajadores

Para IndustriALL, las redes sindicales son auténticas herramientas en la creación de estructuras sindicales mundiales, que conectan las redes sindicales dentro de la empresa, con independencia de si existe o no un acuerdo mundial. Las redes sindicales son estructuras fundamentales en la lucha contra el capital global. IndustriALL cuenta ahora con 43 de estos acuerdos en una serie de sectores industriales.

Los Acuerdos Marco Globales (AMG) se negocian a nivel mundial entre los sindicatos y las empresas multinacionales y establecen los estándares para los derechos de los trabajadores y unas condiciones laborales decentes en las operaciones de la empresa y sus cadenas de suministro.

La característica única de los AMG es la relación permanente con la mano de obra y la posibilidad de que los propios trabajadores en las empresas, a través de su sindicato, supervisen y garanticen que se respetan sus derechos y se mejoran sus condiciones.



Sindicación de los trabajadores de Nissan en EE. UU.

Después de que los trabajadores de Nissan en Canton, Mississippi, iniciaran un esfuerzo por formar un sindicato y se dirigieran a UAW en busca de ayuda, la dirección local respondió duramente celebrando intensas reuniones grupales e individuales y proyectando vídeos antisindicalistas para comunicar su fuerte oposición al sindicato. Estas actividades han creado un ambiente de miedo e intimidación que sin duda viola los derechos de los trabajadores de tomar una decisión libre acerca de la sindicación.

IndustriALL manifestó sus preocupaciones sobre la respuesta de Renault-Nissan a los esfuerzos organizativos sindicales en EE. UU. a Carlos Ghosn, director general de la empresa, en marzo de 2014.

La carta de Raina, secretario general de IndustriALL, decía:

“Aunque aplaudo la firma del Acuerdo Marco Global (AMG) por parte de Renault y el compromiso público de la Alianza de respetar los estándares laborales mundiales, incluidos los establecidos en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y el Pacto Mundial de Naciones Unidas, es importante reconocer que la conducta de Nissan en sus plantas de montaje de EE. UU. no respeta estos estándares laborales reconocidos a nivel internacional. Renault-Nissan no puede afirmar que respeta los derechos humanos de los trabajadores solo porque cumpla las débiles leyes laborales de EE. UU.”

En su apoyo a la campaña de sindicación de UAW en Nissan, IndustriALL trabaja con sus afiliados del sector automotriz en Japón, Francia, Brasil, Sudáfrica y otros países.

FOTO 3:

Kenneth Tracy Jr, trabajador de GM, en sus labores en la sección de acabado de metal de carrocería. Es miembro del sindicato local 5960 del UAW en Lake Orion, Michigan. UAW

FOTO 4:

Trabajadores de una fábrica en Brasil. Rossana Lana / SMABC

IndustriALL manifestó sus preocupaciones sobre la respuesta de Renault-Nissan a los esfuerzos organizativos sindicales en EE. UU. a Carlos Ghosn, director general de la empresa, en marzo de 2014.

Establecer el plan de acción común

Helmut Lense, en su papel como director de las Industrias del Automóvil y del Caucho de IndustriALL, facilita la celebración de reuniones anuales del Grupo de Trabajo de la Industria Automotriz de IndustriALL donde se reúnen los sindicatos del sector de al menos 18 países y todas las empresas automotrices. Este grupo de trabajo debate y establece estrategias comunes y medidas concretas del sector con el objetivo de estabilizar la relación entre sindicatos, empresas y países, apoyar la sindicación en todas partes y ayudar a reforzar los sindicatos nuevos y ya existentes en el sector, cumpliendo el Plan de Acción de IndustriALL.

El lugar de celebración de las reuniones del grupo de trabajo se decide estratégicamente. En 2010 se celebró en Detroit, EE. UU., para debatir las estrategias de sindicación de UAW. En 2011 y 2012 la reunión tuvo lugar en India y Rusia para establecer conexiones entre los sindicatos locales que luchaban por comenzar campañas de sindicación junto con los representantes de los sindicatos de las empresas. En 2013, la reunión se celebró en Japón para desarrollar la importante relación con los sindicatos japoneses. Y en 2014 la reunión tendrá lugar en Tailandia para fortalecer el movimiento sindical asiático en el sector y demostrar a los sindicatos asiáticos que IndustriALL está centrado en la región y respalda sus esfuerzos.

Otra importante área de trabajo para el sector es el foco en México, India, Rusia y China. La atención se centró en India en 2014, buscando crear unidad entre los sindicatos indios de la industria automotriz y desarrollar relaciones y solidaridad entre los sindicatos indios y las sedes sindicales de las diferentes empresas automotrices, como Ford y Daimler. El año próximo, el foco estará en Rusia, y continuará el foco en México que comenzó en 2013. Estas actividades concretas en estos países están dirigidas por un pequeño grupo de líderes sindicales claves que tienen influencia dentro de sus respectivas empresas. Cada taller tiene una estructura similar, con dos prioridades: incrementar el conocimiento de las condiciones locales y crear conexiones entre los sindicatos locales y la sede sindical.



Del Plan de Acción de IndustriALL Global Union:

Para llevar a cabo su misión, IndustriALL trabajará para cumplir los objetivos siguientes:

- **Desarrollar contratación y campañas de sindicación transfronterizas utilizando las redes sindicales en empresas multinacionales (EMN) y Acuerdos Marco Globales (AMG)**
- **Crear auténtico poder sindical para reequilibrar el poder de las EMN a favor de los trabajadores uniendo a los trabajadores en redes de solidaridad y acción conjunta, incluidas las campañas corporativas a nivel mundial**
- **Impulsar el reconocimiento por parte de los empresarios para redes y Comités de Empresa Mundiales formalizados**
- **Luchar por acuerdos con las EMN para establecer mecanismos de diálogo social permanente a nivel mundial y/o regional con el fin de permitir relaciones laborales constructivas que conduzcan a negociaciones a nivel mundial**
- **Crear los procedimientos organizativos necesarios para permitir la firma de acuerdos más allá de los AMG con las EMN**

Jyrki Raina, secretario general de IndustriALL Global Union:

“Estamos orgullosos de los progresos alcanzados en el sector automotriz en cuanto a la creación de poder sindical a través de las redes. Las redes fuertes y los altos niveles de sindicación se unen en el sector para dar poder a los trabajadores y hacer de los AMG una herramienta poderosa. En nuestra economía globalizada, los AMG siguen siendo una de las mejores formas de garantizar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones en las empresas multinacionales. Seguiremos apoyando los AMG para negociar, supervisar el cumplimiento y mejorar las condiciones laborales. El capital global es una fuerza enorme, su poder debe atenuarse con el poder de las personas actuando juntas.”

CONEXIÓN DE REDES EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ – ANTECEDENTES HISTÓRICOS

PREPARAR EL TERRENO PARA LA SINDICACIÓN TRANSFRONTERIZA EN OTRAS INDUSTRIAS

Desde el comienzo, la industria automotriz ha jugado un papel fundamental en los sectores industriales y ha sido pionera en lo que se refiere a la representación de los trabajadores a nivel mundial y a través de los Acuerdos Marco Mundiales. Los sindicatos del sector fueron los primeros en crear organismos mundiales para la conexión de redes entre los trabajadores con el fin de desafiar al poder cada vez mayor de las empresas multinacionales.

Una de las tres organizaciones antecesoras de IndustriALL Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores de las industrias Metalúrgicas, celebró una Conferencia Mundial de la Industria Automotriz en Detroit en 1966. En la conferencia, acogida por UAW, se crearon las primeras redes sindicales dentro de las empresas multinacionales. UAW dirigió la iniciativa de establecer redes sindicales en General Motors, Ford y Chrysler. Estas fueron las primeras redes sindicales en empresas. Los trabajadores del sector fueron los primeros en adaptar su estructura organizativa a la globalización corporativa.

Walter Reuther, presidente de UAW, fue presidente de industria automotriz de IndustriALL Global Union, un cargo que en la actualidad ocupa Bob King, actual presidente de UAW.



FOTOS 5 Y 6:
Planta de Mercedes-Benz, en Sindelfingen, Alemania. Daimler AG

El año próximo, el foco estará en Rusia, y continuará el foco en México que comenzó en 2013.



TEXTO:
Léonie Guguen

informe especial

FOTO:
Inditex

IndustriALL Global Union y el grupo Inditex: obtener resultados con los Acuerdos Marco Globales

El Acuerdo Marco Global concluido entre IndustriALL Global Union y la mayor empresa minorista de ropa de moda, Inditex, es un ejemplo modélico de los resultados que se podrían obtener si se difundieran los Acuerdos Marco Globales en el resto de las empresas del sector de la prendas de vestir. Concertado en 2007, el Acuerdo ha permitido reincorporar a los trabajadores despedidos por sus actividades sindicales, alzar el nivel de salarios y promover la libertad sindical en los países con un índice de sindicalización bajo.



1

Los Acuerdos Marco Globales (AMG) tienen por objeto proteger los intereses de los trabajadores en todas las filiales y operaciones de las empresas multinacionales, estableciendo la pauta para la adopción de mejores prácticas en materia de derechos sindicales, salud, seguridad y medioambiente. Los AMG son objeto de revisiones y mejoras constantes por parte de IndustriALL.

“El AMG nos permite llevar a cabo nuestra labor en colaboración con los dueños de la empresa,” dice Isidor Boix del sindicato español Industria-CC.OO., que es el coordinador encargado de la aplicación del Acuerdo con Inditex de IndustriALL. “Hemos podido traducir las buenas intenciones que constan en el acuerdo en actividades concretas.”

El grupo de moda español, Inditex, posee 6.340 tiendas en 87 países y emplea a más de 128.000 personas en todo el mundo. El personal de distribución y administrativo está cubierto por el Acuerdo concluido con el sindicato mundial UNI. Constituido principalmente por la cadena de tiendas Zara, Inditex tiene también otras siete marcas: Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Pull & Bear, Uterqüe y Zara Home.

Gran parte del éxito de la empresa se debe a su capacidad de adoptar los modelos de los grandes estilistas de moda y ponerlos a disposición de la clientela de sus tiendas en cuestión de semanas. Para lograr ese rápido salto del estudio de diseño a la tienda, aproximadamente un 50 % de la producción se fabrica en países cercanos a España, como Turquía, Portugal y Marruecos. Otras zonas de producción importantes son Brasil, Argentina, Pakistán, China, India, Bangladesh y países del sudeste asiático. La empresa cuenta con unos 6.000 proveedores.

El Acuerdo entre IndustriALL y el grupo Inditex cubre a más de un millón de trabajadores del textil y la confección que trabajan para el grupo.

“Como organización internacional, IndustriALL tiene la capacidad de defender a los trabajadores que trabajan en todas las etapas de la gigantesca cadena de suministro del grupo. Con el Acuerdo se ha logrado integrar los derechos de los trabajadores en las directrices de conducta y éticas del grupo. Gracias a esta positiva colaboración, los dueños de la empresa están aprendiendo a considerar a los sindicatos como asociados clave para crear una fuerza laboral sostenible,” dice Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL.

“El Acuerdo establece una línea de comunicación directa entre los trabajadores y la empresa” dice Félix Poza, Director de la Responsabilidad social empresarial (RSE) en Inditex. “Es una manera de plantear los problemas y participar en su solución. Hemos podido resolver problemas serios en algunos países.”

La mejora de la relación ha trascendido el marco del acuerdo original, ya que Inditex e IndustriALL adoptan iniciativas de formación y visitas de país conjuntas. “El Acuerdo es algo que hemos integrado en nuestras actividades normales,” dice Poza.

Sin embargo, el éxito no llegó de la noche a la mañana. Fueron necesarios cinco años de negociaciones con Inditex antes de que, en 2007, se firmara el Acuerdo con la predecesora de IndustriALL, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTVC).

Fue el derrumbe de la fábrica Spectrum en Bangladesh en 2005 que incitó a la Inditex a actuar. 64 trabajadores perdieron la vida y

80 personas resultaron heridas cuando se desplomó un edificio que tenía más plantas de las que estaba autorizado legalmente a tener. La FITTVC luchó por obtener una indemnización para las víctimas de las marcas que subcontrataban de las fábricas. Finalmente, solo Inditex, cuyo proveedor había subcontratado a la fábrica, aceptó pagar una indemnización conforme con las normas internacionales.

La cooperación en torno al desastre de Spectrum dio un impulso a la relación entre la FITTVC y el grupo Inditex, y condujo a la firma del Acuerdo en octubre de 2007.

El Acuerdo de colaboración tiene por finalidad asegurar la aplicación efectiva de las normas internacionales de trabajo en toda la cadena de suministro del grupo Inditex, con inclusión de los centros de trabajo que no están representados por los sindicatos de IndustriALL. Esto implica también que Inditex reconoce a IndustriALL como su contraparte sindical y representante de los trabajadores en relación con sus compromisos en el marco de la Responsabilidad social empresarial.



2

“La RSE puede plantear problemas para los sindicatos porque es unilateral. Son las empresas que toman las decisiones, llevan a cabo las auditorías, etc.,” dice Boix. “Otras grandes marcas, por ejemplo, H&M y Gap, han emitido declaraciones relacionadas con la RSE que no definen claramente el papel de los sindicatos. El Acuerdo prevé un mecanismo muy necesario para establecer una relación entre la responsabilidad social empresarial de Inditex, el Acuerdo y los sindicatos locales.”

“El sindicato local puede decir a Inditex: ‘Queremos visitar esa fábrica para ver lo que sucede allí’ e Inditex llama a la fábrica y lo organiza.”

En los últimos 12 meses, IndustriALL ha realizado numerosas visitas de fábricas en

“El Acuerdo establece una línea de comunicación directa entre los trabajadores y la empresa”



3

siete países. Desde 2007, el Acuerdo ha permitido a IndustriALL resolver problemas relacionados con la libertad sindical, supervisar las condiciones de trabajo en las fábricas de los proveedores y luchar exitosamente por la reincorporación de los trabajadores despedidos por causa de sus actividades sindicales en países como Perú, Turquía y Camboya.

“Podemos hablar con los trabajadores libremente, sin la presencia de los dueños de la fábrica o de representantes de Inditex,” nos cuenta Boix.

El Acuerdo también ha permitido reforzar el derecho de sindicación de los trabajadores en el Código de Conducta para los Fabricantes y Proveedores Externos de Inditex, que establece como uno de sus pilares el ‘respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva’.

Sin embargo, en la práctica, el ejercicio del derecho de sindicación no es tan fácil de concretar. **“Es un mecanismo que no siempre funciona bien. En países como Marruecos es muy difícil establecer una presencia sindical, mientras que en países como Brasil resulta mucho más fácil,”** dice Boix.

“Es un reto para todos, también para IndustriALL, que tiene que trabajar en muchos países para mejorar la capacidad de los sindicatos locales,” coincide Poza.

“Muchas fábricas no tienen ninguna representación sindical, así que hablamos con los trabajadores sobre la función de los sindicatos, la legislación sindical y les ayudamos a establecer una organización en sus fábricas,” dice Boix. **“Para mucha de la gente con la que hablamos, es la primera vez que tienen la oportunidad de hablar sobre sus condiciones de trabajo de forma colectiva.”**

Salario vital

Como consecuencia del Acuerdo, se incorporó el concepto de salario vital en el Código de Conducta de Inditex. **“Los salarios deberán ser siempre suficientes para satisfacer al menos las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, así como cualesquiera otras necesidades razonables que puedan tener,”** se indica en el texto. Esa definición se acordó con el antiguo Secretario general de la FITTVC, Neil Kearney, y se introdujo en el Código en 2007.

“Es un elemento esencial y un logro histórico para nosotros. La inclusión de una definición de lo que es un salario aceptable era un hito importante en aquella época” dice Indalecio Pérez, del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial de Inditex.

“¿Cuál es la proporción de los salarios en el precio de una prenda de vestir? En muchos casos se trata de unos cuantos céntimos de euro respecto del precio de las materias primas, el costo del corte, fabricación o transporte,” estima Poza. **“Hemos procedido a varios incrementos salariales en el último año y el negocio sigue funcionando.”**

Sin embargo, Pérez admite que es difícil conseguir resultados si se actúa solo: **“Somos solo una empresa, aunque sea grande. Si se compara el total de nuestra producción con la producción a nivel mundial, solo representamos un pequeño porcentaje. La repercusión es menor cuando se avanza en solitario. Tenemos (las marcas) que actuar juntos, tratar con organizaciones locales, instituciones creíbles y con los gobiernos. No podemos reemplazar la función de los gobiernos.”**

Inditex

- El Acuerdo cubre a un millón de trabajadores del textil que fabrican ropa para Inditex
- Inditex es el mayor grupo minorista de prendas de vestir del mundo con ocho marcas diferentes
- Tiene su sede en La Coruña en el noroeste de España
- Al 31 de enero de 2014, empleaba a 128.313 trabajadores y trabajadoras en el mundo
- Cuenta con 6.340 tiendas en 87 países
- Su fundador, Amancio Ortega, es considerado el tercer hombre más rico del mundo
- En 2013, la ventas netas de Inditex crecieron en 5% para alcanzar los 16.700 millones de euros
- En 2013, obtuvo ingresos netos de 2.400 millones de euros

Protocolo de 2012

A medida que Inditex crecía para convertirse en el gigante de la moda, el Acuerdo con la empresa iba también consolidándose. El Protocolo de 2012 hizo avanzar el Acuerdo explicitando la

función de los sindicatos en el fortalecimiento del Acuerdo en la cadena de suministro de Inditex.

“El Protocolo de 2012 amplificó la parte práctica del acuerdo,” dice Boix. **“La evolución de Inditex ha ido en paralelo a la evolución de nuestra relación con ellos.”**

El Protocolo reconoce el fundamental papel que desempeñan los sindicatos locales en la aplicación del Acuerdo en razón de su proximidad con la fábrica. En cuanto los sindicatos locales constatan un caso de incumplimiento del Acuerdo, lo notifican a Inditex y a IndustriALL, que adoptan un plan de acción correctiva si se confirma la infracción.

Un aspecto esencial del Protocolo son los programas de formación que IndustriALL e Inditex han puesto en marcha para mejorar la comprensión del Acuerdo. En esos programas deben participar los directivos, los responsables, los trabajadores y los supervisores de los proveedores y fabricantes externos, así como los representantes de los sindicatos locales de todos los países implicados.

Además de lo que figura en el Acuerdo original, el Protocolo exige a Inditex que proporcione una lista completa de sus 6.000 proveedores y subcontratistas, junto con el volumen de su producción para Inditex, de tal forma que IndustriALL y los sindicatos locales afiliados puedan mejorar sus contactos con los trabajadores.

El Protocolo también constituye un cambio importante en la actitud de Inditex en relación con los trabajadores y los sindicatos.

“En 2012 se produjo un cambio radical y positivo en nuestra relación con IndustriALL. Nuestra relación con los sindicatos nos permite prevenir los problemas antes de que se presenten,” dice Pérez.

“Nos dimos cuenta de que cuestiones como el salario vital, la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva eran medios preventivos y proactivos de garantizar la sostenibilidad de la cadena de suministro.”

Formación

Como resultado del Protocolo de 2012, se han llevado a cabo proyectos de formación conjuntos de IndustriALL e Inditex en países como Turquía, Marruecos, Brasil, Portugal, Argentina y China.

“La formación ha sido positiva y ha permitido que hablemos con los trabajadores y los sindicatos de forma distinta,” dice Poza. **“Tenemos la posibilidad de escuchar a los trabajadores, saber cuáles son sus necesidades y lo que se**

FOTO 1:
Aleix González, Félix Poza e Indalecio Pérez del Departamento de Responsabilidad Social Corporativa en Inditex. *Inditex*

FOTO 2:
Isidor Boix. *IndustriALL*

FOTO 3:
Fábrica de Inditex, España. *Inditex*

“Como organización internacional, IndustriALL tiene la capacidad de defender a los trabajadores que trabajan en todas las etapas de la gigantesca cadena de suministro del grupo.”

puede mejorar. En realidad lo que está en juego es la sostenibilidad de la fábrica y en última instancia la sostenibilidad del modelo empresarial.”

Las reuniones han permitido a IndustriALL y a los sindicatos locales entablar un diálogo abierto con los altos directivos de las fábricas, lo que en muchos países ha sido una situación sin precedente.

Se han iniciado proyectos de formación, a los que siempre acuden representantes de IndustriALL, en casi todos los países proveedores, lo que también ofrece una nueva oportunidad de entablar relaciones entre los equipos nacionales encargados de la RSE de Inditex y los sindicatos locales.

“Cuando esta iniciativa comenzó no teníamos ningún contacto con los sindicatos locales, pero ahora en un plazo muy breve, hemos establecido canales de comunicación en todos los países,” añade Poza.

Coordinadores del Acuerdo 4

En un esfuerzo por mejorar el proceso, Inditex se ha comprometido a financiar una red de coordinadores cuya función será ayudar a aplicar el Acuerdo. Se designarán expertos sindicales en los países con un importante volumen de producción destinado a Inditex, que podrá trabajar con los equipos locales encargados de la RSE de la empresa. Se designarán los primeros coordinadores del Acuerdo para Bangladesh, Camboya, Turquía, India, China y América Latina.

La estructura de coordinadores del Acuerdo permitirá a Inditex y a IndustriALL mantener un diálogo contante con las afiliadas locales, lo que ya se ha logrado en gran medida en Turquía, Portugal, Brasil y Bangladesh.

Comisión de salud y seguridad de Bangladesh

Alarmada por el elevado número de muertes por incendios en las fábricas de ropa de Bangladesh, en enero de 2013, Inditex lanzó un proyecto conjunto con IndustriALL para llevar a cabo evaluaciones de incendios y establecer comisiones de salud y seguridad laborales en 200 fábricas en el país.

El proyecto ayudará a las fábricas a mejorar la organización y los procedimientos de evacuación en caso de emergencia. Se establecerá en todas las fábricas un Comité de salud y seguridad, compuesto de sindicalistas que serán elegidos por los trabajadores.

Después del derrumbe de la fábrica de Rana Plaza en abril de 2013, en el que murieron 1.138 trabajadores del textil, los inspectores de Inditex empezaron a evaluar a sus proveedores de Bangladesh para determinar eventuales riesgos estructurales.



Inditex es firmante del Acuerdo sobre incendios y seguridad de la construcción de Bangladesh (Accord on Fire and Building Safety), un Acuerdo histórico impulsado por IndustriALL y UNI tras la catástrofe de Rana Plaza, que compromete a las marcas a mejorar las condiciones de seguridad en las fábricas de ropa del país.

Inditex ha proporcionado los informes de auditoría de sus propias inspecciones estructurales a los administradores del Acuerdo.

Ante el crecimiento y desarrollo experimentado por el Acuerdo Marco, Poza se declara convencido de que ha contribuido a promover relaciones laborales maduras en la empresa.

“Los resultados de nuestra colaboración siempre han sido muy positivos y el Acuerdo nos ha permitido resolver problemas. A veces ha permitido encontrar soluciones para otras marcas también.”

“Existe en Inditex la voluntad de cooperar, incluso si no siempre vemos las cosas de la misma manera” dice Monika Kemperle, Secretaria General Adjunta de IndustriALL. “El Acuerdo Marco Global constituye un importante vínculo y consagra el compromiso de largo plazo de ambas partes de mejorar las condiciones de los trabajadores en todos los eslabones de la vasta cadena de suministro de Inditex’.”

ESTUDIO DE CASO



PROYECTO PILOTO DE FORMACIÓN EN TURQUÍA

Aproximadamente 50 representantes electos de los trabajadores, dirigentes sindicales y directivos de las fábricas que suministran prendas de vestir a Inditex participaron en un programa de formación piloto, pasando así a una nueva fase en el Acuerdo con la mayor empresa minorista de ropa de moda del mundo.

En el proyecto piloto, que se llevó a cabo en Estambul en abril de 2013, también participaron dirigentes de IndustriALL y de sus afiliadas turcas.

Para muchos trabajadores era la primera vez que debatían abiertamente sus condiciones de vida y de trabajo – con una posibilidad real de que las cosas cambiaran.

Los representantes de los sindicatos y los directivos de la fábrica fueron divididos en dos sesiones paralelas en las que se examinaron cuestiones como la legislación laboral en Turquía, los convenios de la OIT y los elementos fundamentales del Acuerdo, con oradores de universidades, sindicatos y organizaciones patronales.

En ambas sesiones se mantuvieron debates animados en los que los trabajadores se centraron a la manera de resolver los problemas a través del diálogo y la negociación colectiva. Los directivos, mientras tanto, debatieron la responsabilidad social de las empresas y la manera de fomentar el diálogo con los sindicatos.

Al término de los talleres paralelos, los representantes sindicales y los directivos se reunieron para reflexionar sobre el resultado de sus debates. Ambas partes tenían una mejor comprensión de los derechos de los trabajadores, la legislación sindical y la manera de encontrar soluciones mediante la colaboración y el diálogo.

Se espera que con la mejora de las relaciones de trabajo se potencie la productividad. Inditex ha previsto compartir los resultados de la mejora de productividad con los trabajadores, aumentando sus salarios.

FOTO 4:
Fábrica de proveedores de Inditex en Bangladesh. IndustriALL

FOTO 5:
Taller de capacitación en Turquía. IndustriALL

FOTO 6:
Departamento de diseño de Inditex. Inditex



LUCHA POR LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA RDC

La difícil situación de conflicto que vive actualmente la República Democrática del Congo (RDC) está destruyendo el país; este problema ha sido alentado por poderosos intereses foráneos que explotan sus grandes riquezas minerales. Josée Shimbi Umba, Primera Secretaria General Adjunta responsable de asuntos de la mujer en el Consejo de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos de la República Democrática del Congo (CSC), lucha por los derechos de la mujer en un ambiente que se caracteriza por extremos de explotación y abuso.

En 1994, Josée fue despedida de su trabajo como enfermera cuando solicitó prolongación de su licencia de maternidad durante un embarazo difícil. Después de pasar cuatro años en su casa, se dirigió al sindicato, pidiendo que cuestionara su despido injusto: a consecuencia de ello, se logró su reincorporación al trabajo.

“Me di cuenta de que sin el sindicato no hay nadie que luche por uno,” dice Josée. Después de haber sido elegida como representante del sindicato en 1999, ella no ha dejado de difundir este mensaje a los demás trabajadoras y trabajadores. En 2003 pasó a ocupar el puesto de encargada de asuntos de la mujer a tiempo completo para el CSC. **“Yo iba de empresa en empresa, en todos los sectores que cubrimos, con el fin de relatar mi experiencia y animar a las mujeres para que se afiliaran al sindicato.”**

El CSC organiza elecciones para establecer un comité de mujeres en todas las empresas que cuentan con miembros afiliados a un sindicato. El objetivo principal del comité de mujeres en los sindicatos es combatir y poner de relieve los problemas que enfrenta la mujer en el lugar de trabajo.

En la RDC hay pocos puestos de trabajo en el sector formal, donde llama la atención el hecho de que las mujeres superen a los hombres en cuanto al número de personas que tienen trabajo. Sin embargo, para ocupar estos cargos, las mujeres tienen que pagar un alto costo: se ha establecido una práctica por la cual los jefes varones dan empleo a las mujeres a cambio de sexo. Una vez que logran el contrato de trabajo, se recurre otra vez al sexo para asegurar el empleo y para lograr ascensos. **“Aquí lo llamamos operación colchón, o ascensos de sofá,”** dice Josée. El acoso sexual en el lugar de trabajo es muy frecuente, y puede ocurrir antes y durante el empleo.

Josée dice que la situación de las mujeres en el sector informal es peor: **“Como no cuentan con beneficios de seguro de salud, fondos**

de jubilación ni prestaciones familiares, las mujeres que trabajan en la economía informal enfrentan muchas dificultades y carecen de toda protección social.” Muchas veces, agentes corruptos de diversos organismos del estado las acosan para que paguen impuestos. De lo contrario, si no pagan, corren el peligro que sus bienes sean confiscados.

Por si no fuera poco, a esto se suma un nivel de violencia hacia la mujer que es tan extrema en las zonas de conflicto que el sindicato recomienda que las mujeres usen condones femeninos cuando están trabajando. La violación es una realidad cotidiana, y es tan difícil evitar estos atropellos rutinarios que resulta mejor para la mujer contar con alguna forma de protección. Josée explicó lo siguiente: **“Cuando aprovechan de una mujer a la fuerza, con esos preservativos por lo menos puede estar a salvo de enfermedades de transmisión sexual.”**

Los lugares de extracción de minerales se hallan situados en las zonas de conflicto. En estos lugares se encuentra la minería a pequeña escala, y se caracterizan por el hacinamiento y la pobreza, ya que la gente busca cualquier oportunidad para ganar el máximo que se pueda de la demanda de minerales que al final llegan a las empresas multinacionales y al mercado internacional. Llegan mujeres para vender sus productos a los mineros, generalmente comida. A veces venden voluntariamente aquello que les quitan a la fuerza. Josée señaló al respecto: **“En estas zonas, las mujeres se dedican a la prostitución como una manera de sobrevivir o complementar lo poco que obtienen de los bienes que pueden vender.”**

Josée se refirió a un proyecto que el CSC tiene desde hace dos años, dedicado a las mujeres en zonas de conflicto, pero reconoce que es muy poco lo que se puede lograr sin la voluntad política de parte del gobierno para hacer frente a los problemas de fondo.

PAÍS:
República Democrática del Congo
SINDICATO:
Consejo de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos de la RDC (CSC)

perfil

TEXTO:
Aisha Bahadur

FOTO:
Josée Shimbi Umba.
IndustriALL



CONSEJO DE SINDICATOS DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA RDC

El sindicato cuenta con 400 000 miembros y está creciendo constantemente. Este sindicato representa a los trabajadores de muchos sectores diferentes, como el transporte, la minería, textil, enseñanza y la construcción.

Josée agregó: **“Puede resultar difícil, estresante y frustrante, pero a mí me apasiona este trabajo, sabiendo que estoy ayudando a otras mujeres. Estamos avanzando poco a poco, las mujeres se están enterando de sus derechos, participando más en el sindicato. Me siento orgullosa de ser, yo misma, parte de un cambio positivo.”**

Sin embargo, la gravedad de la situación creada por el conflicto representa un enorme obstáculo para lograr un progreso significativo. Finalmente dijo: **“Estos minerales no nos llevan a ninguna parte, podemos encontrar otro camino. Las empresas multinacionales podrían invertir correctamente, creando puestos de trabajo y estabilidad. Lo que necesitamos es la paz; mientras no haya paz, no se puede lograr nada.”**

La Red sindical de Rio Tinto de Industrial se moviliza en Ciudad del Cabo



www.industrial-union.org/riotinto

