



global worker

INFORME ESPECIAL

Glencore: Abusos a los derechos de los trabajadores en la cadena de suministro de cobalto

ARTÍCULO DE FONDO

Los sindicatos bajo ataque

ENTREVISTA

Marie Nilsson, IF Metall

“

Para que los sindicatos sean oídos, es de importancia clave la labor de sindicalización para aumentar el número de miembros afiliados.

Valter Sanches
Secretario General



Bienvenidos a **global worker**

Ha vuelto a circular la revista Global Worker, cuyo contenido se centra en la experiencia de sindicatos de todo el mundo que luchan por un modelo económico y social que ponga primero a los trabajadores y a la comunidad. En esta edición se analiza cómo IndustriALL Global Union sigue enfrentando el poder de las empresas multinacionales, en momentos en que, a nivel mundial, se va extendiendo la conducta antisindical por parte de los gobiernos y empleadores.

La sostenibilidad futura del sector industrial depende de decisiones estratégicas que tomen los gobiernos. Por otro lado, los sindicatos están desarrollando sus propias estrategias con el fin de transformar positivamente nuestras industrias y nuestros puestos de trabajo, cumpliendo de ese modo con los objetivos de sostenibilidad.

Alentamos a los sindicatos de todo el mundo a desarrollar políticas industriales sostenibles, lo cual no va a ser fácil para nadie. En América Latina y el Caribe, muchos de nuestros afiliados están presentando a sus gobiernos propuestas para políticas industriales sostenibles. En Chile, por ejemplo, los afiliados están haciendo campaña para establecer el litio como un recurso estratégico nacional. Esta es una excelente iniciativa sindical que tiene como fin regular y determinar la producción y el uso de los recursos naturales del país. Véase el artículo completo en las páginas 16-17.

Para que los sindicatos sean oídos, es de importancia clave la labor de sindicalización para aumentar el número de miembros afiliados. Ver la página 23, donde se señala cómo el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Kirguistán (MMTUK) ha logrado aumentar su membresía en casi un 100% en un período de cinco años.

Si bien a algunos sindicatos les va muy bien, otros enfrentan ataques graves de

parte de empresas y gobiernos. Desde los EE. UU. hasta Corea del Sur, y de Argelia a Filipinas, los ataques antisindicales están muy extendidos y son cada vez más sofisticados. No obstante nuestros sindicatos oponen firme resistencia. Vea nuestro informe completo en las páginas 18-22. El exceso de poder en manos de las empresas multinacionales tiene un impacto negativo en las comunidades y en las sociedades; los gobiernos deben contrarrestar la avaricia corporativa, y eso incluye tomar medidas enérgicas para defender el derecho a la libertad de sindicación.

IndustriALL ha lanzado una vigorosa campaña contra Glencore, que se inició con gran ímpetu, después de muchos años de infructuosos intentos de entablar un diálogo con esta enorme empresa minera. Existen graves problemas en cuanto a los derechos de los trabajadores y la salud y seguridad en sus operaciones a nivel mundial: se debe actuar para corregir estas políticas agresivas de la empresa. Eche un vistazo a las páginas 5-10 para enterarse de cómo llegó Glencore a la situación actual.

Una delegación de IndustriALL visitó la RDC en febrero de 2018 para reunirse con los sindicatos locales que representan a los mineros. Para los afiliados no es tarea fácil la sindicalización en un país tan grande, donde los recursos minerales han

contribuido a la guerra y al caos. El sindicato Travailleurs Unis des Mines, Métallurgies, Energie, Chimie et Industries Connexes (TUMEC), organización afiliada a IndustriALL, se ha comprometido a luchar por los derechos de los trabajadores, a mejorar los salarios, la salud y seguridad, y a organizar a las mujeres en sindicatos. Véase su perfil sindical en la página 11.

En noviembre del año pasado, IndustriALL lanzó una campaña para poner fin a la violencia contra la mujer en el lugar de trabajo. Tras la creación del movimiento #MeToo (#YoTambien), debemos aprovechar la oportunidad para promover cambios de verdad y combatir la violencia y el acoso sexual; véase las páginas 14-15 para mayor información sobre lo que están haciendo los sindicatos en todo el mundo para lograr este cambio.

En 2017, tres mujeres fueron elegidas para ocupar puestos como dirigentes de nuestros sindicatos afiliados; Nora Garofalo de FEM CIGL y Francesca Re David de FIOM CGIL de Italia, y también la Presidenta de IF Metall, Marie Nilsson, de Suecia. En la entrevista que figura en las páginas 12-13, Marie Nilsson explica la labor que realiza su sindicato para enfrentar el acoso, entre otras cosas.

Valter Sanches
Secretario General



@ValterSanches

Contenido

informe especial
Glencore: enorme y despiadada empresa de explotación de materias primas



5

perfil
TUMEC: sindicalización y defensa de los derechos de los trabajadores de la RDC



11

entrevista
IndustriALL habla con Marie Nilsson de IF Metall



12

informe
Por qué los sindicatos deben encabezar la campaña mundial contra la violencia a la mujer



14

informe
En busca de políticas industriales sostenibles para Latinoamérica



16

artículo de fondo
Afiliados de IndustriALL sufren acciones antisindicales



18

perfil
La labor de afiliación sindical es una prioridad bien desarrollada en Kirguistán



23

IndustriALL Global Union

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

SEDE CENTRAL

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

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

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

SEDE PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

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

SEDE PARA ÁFRICA

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

SEDE PARA ASIA SURORIENTAL

473A Joo Chiat Road
 Singapore 427681
 Tel: +65 63 46 4303
 Email: seao@industriall-union.org

SEDE PARA CEI

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

globalworker

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

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

Presidente: Jörg Hofmann

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

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

Traducción: Eduardo & Penny Embry

Revisión y corrección: Rubén Ortiz

Foto de portada: Byline Urban Andersson

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch



Dirección postal:
 P O Box 31016
 Braamfontein 2017 South Africa



1



2



3



4



5

- 1 Pascal Brun, Jefe de Sostenibilidad de H&M, y Jenny Holdcroft, Secretaria General Adjunta de IndustriALL Global Union, dan la bienvenida a los participantes. *IndustriALL*
- 2-5 Los miembros de CNS de cada país presentan carteles que muestran los desarrollos negativos y positivos del año. *IndustriALL*
- 6 Miembros del CNS al final de su reunión. *IndustriALL*



6

VER



LOGRAR EFICACIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

En noviembre de 2015, IndustriALL Global Union firmó un Acuerdo Marco Global (AMG) con H&M, enorme empresa sueca que produce prendas de vestir. El mencionado acuerdo tiene como objetivo proteger los derechos de más de 1,6 millones de trabajadores en su cadena de suministro de más de 1,900 fábricas en todo el mundo.

Con el fin de garantizar la eficacia y la aplicación del acuerdo en cuestión, en 2016 se creó un Comité Nacional de Supervisión como el "brazo de implementación" del acuerdo.

El propósito del sistema de Comités Nacionales de Supervisión es desarrollar los planes y estrategias nacionales a corto y largo plazo para implementar el AMG sobre los proveedores de H&M. En la actualidad, existen Comités Nacionales de Supervisión en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Myanmar y Turquía, a los que se agregarán otros países. Los Comités de Supervisión están compuestos por sindicatos en el sitio, así como por representantes de H&M.

El sistema de los Comités de Supervisión ofrece una oportunidad para que los sindicatos se desarrollen como interlocutores sociales responsables y tiene el potencial de aumentar la capacidad sindical para el trabajo de afiliación y de negociación colectiva. La segunda reunión anual de los mencionados Comités se realizó en Bangkok, Tailandia, en octubre de 2017.

En 2017, los Comités prepararon sus informes anuales para cada país, estableciendo sus objetivos para el año siguiente, planificando para que el diálogo social sea eficaz y promoviendo comercio sostenible que pueda beneficiar a todos.



informe especial

Texto:
Walton Pantland

GLENCORE

ENORME Y DESPIADADA EMPRESA DE EXPLOTACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

A pesar de la crisis experimentada por Glencore en 2015, que estuvo a punto de llevarla a la quiebra, en la actualidad las acciones de esta empresa han alcanzado un excelente precio en los mercados mundiales: la empresa acaba de publicar los mejores resultados que jamás había conseguido. Este éxito se debe en buena parte a su dominio de las fuentes de suministro de cobalto, mineral esencial que se utiliza en la fabricación de baterías para teléfonos inteligentes y automóviles eléctricos. Los precios del cobalto están subiendo y Glencore controla el suministro a través de sus operaciones masivas en la República Democrática del Congo (RDC).



1

“

Los trabajadores son considerados por Glencore como objetos desechables reemplazables como cualquier otro.



2

Cuando IndustriALL Global Union visitó la RDC en febrero de 2018 para reunirse con los sindicatos locales en las minas de Glencore, la compañía negó el acceso a sus operaciones, fuerzas de seguridad intentaron disolver una reunión sindical en una iglesia, y los organizadores fueron detenidos. ¿Qué está ocultando Glencore?

El año pasado, en los “Papeles del Paraíso” se informó que Glencore había pagado una enorme cantidad de dinero a un comerciante corrupto para obtener intereses mineros en la República Democrática del Congo. Además de su fama como empresa corrupta, sus abusos contra los derechos humanos y la degradación ambiental, el trato que Glencore da a su fuerza de trabajo en la RDC y en más de 150 operaciones en el mundo es un escándalo que no ha recibido la atención que merece.

La compañía emplea directamente a 83,679 personas en todo el mundo, con un total de 145,977 si se incluye a los subcontratados. Glen Mpufane, Director de minería de IndustriALL, señaló:

“Los trabajadores son considerados por Glencore como objetos desechables reemplazables como cualquier otro”.

La fuerza de trabajo de Glencore incluye a los mineros de la mina Oaky North en Australia que fueron víctimas de un cierre patronal que duró 230 días; los

trabajadores de CEZinc en Canadá tuvieron que declarar una huelga que duró nueve meses para evitar que la empresa se llevara sus pensiones de jubilación; se perdieron miles de puestos de trabajo debido a la precarización laboral en Zambia; tuvieron lugar una serie de accidentes prevenibles en la mina Cerrejón en Colombia; y las condiciones de trabajo atroces en la RDC.

LA CAMPAÑA DE INDUSTRIALL CONTRA GLENCORE

En la reunión del Comité Ejecutivo de IndustriALL, realizada en Sri Lanka en octubre de 2017, se lanzó una campaña contra Glencore. Esta campaña se inició después de muchos años de intentos fallidos de establecer un diálogo mundial con la compañía para resolver los problemas de los derechos de los trabajadores y las crisis de salud y seguridad en sus operaciones en todo el mundo.

Tony Maher, Presidente Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Forestales, Minería e Ingeniería (CFMEU), organización australiana afiliada a IndustriALL, hizo uso de la palabra en la inauguración de la campaña, diciendo:

“Como corporación, Glencore no tiene alma. Es una compañía al estilo de Frankenstein, cosida de partes de diferentes cuerpos desmembrados”.

Glencore es un híbrido, cuyo único propósito es ganar dinero, un coloso corporativo con un dominio total de los recursos mundiales. La compañía ha desarrollado una red extremadamente compleja de 80 o más filiales en cinco continentes, utilizando empresas fantasma, asociaciones empresariales y cuentas extraterritoriales para ocultar transacciones y evadir impuestos, trabajando con intermediarios corruptos para obtener acceso a los recursos.

Los sindicatos que representan a los trabajadores de Glencore en Argentina, Australia, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, la RDC, Alemania, Italia, Noruega, Perú, Sudáfrica, Reino Unido y Zambia se han unido para coordinar acciones contra la empresa: muchos se han enfrentado a la arrogancia e intransigencia de Glencore en sus propios países.

Por su parte, Kemal Özkan, Secretario General Adjunto de IndustriALL, señaló:

“El objetivo de la campaña es controlar al monstruo para evitar que cause más daños. Los sindicatos afiliados a IndustriALL están tratando de realizar negociaciones con la compañía a nivel mundial, con el fin de crear un mecanismo transparente para resolver conflictos dondequiera que se produzcan”.

PERFIL DE LA EMPRESA

Debido a sus antecedentes criminales (su fundador estuvo en la lista de los más buscados del FBI durante casi 20 años) y el constante desprecio hacia la ley que la empresa demuestra, la compañía trata de no llamar la atención y pasar desapercibida. Sin embargo, recientemente, desde que la empresa comenzó su cotización bursátil en 2011, y debido a las fugas de información de los “Papeles de Panamá”, de los “Papeles

del Paraíso” y de los emails de Hilary Clinton, ha salido a la luz más información sobre la conducta de la compañía.

La empresa Glencore, que originalmente se llamaba Marc Rich + Co, fue fundada en 1974 por Marc Rich, comerciante belga-estadounidense de materia prima. Antes de Rich, la producción y comercio del petróleo estaban dominados por grandes compañías de reconocido prestigio como BP y Exxon, que establecían acuerdos a largo plazo con gobiernos estables. Rich llegaba a zonas de conflicto con dinero prestado, haciendo tratos con funcionarios para comprar el petróleo directamente. Rich trajo dos grandes innovaciones al mundo del comercio de las materias primas: desafiar leyes internacionales y usar el apalancamiento (negociar con dinero prestado y revender con ganancias) para adueñarse de mercados rentables.

La fortuna de la compañía se basaba en la evasión de impuestos y sanciones: Rich desafió los embargos comerciales internacionales para hacer negocios con regímenes parias de toda tendencia política, incluidos Irán durante la crisis de los rehenes, Libia bajo Ghaddafi, Chile bajo Pinochet y el apartheid de Sudáfrica. Rich también hizo tratos con Kim Il Sung de Corea del Norte, Slobodan Milosevic de Yugoslavia, Ferdinand Marcos de Filipinas, y con Sani Abacha en Nigeria, a través de Gilbert Chagoury, quien fuera condenado por lavado de dinero.

A Rich no le importa de dónde provenga su riqueza, afirmando que como consecuencia de su violación del embargo de la ONU a Sudáfrica logró sus negocios “más importantes y más rentables”.

En la década de 1980, Rich trabajó con el servicio secreto israelí, Mossad, para establecer un oleoducto secreto para vender petróleo iraní a Israel. En 1983, Rich

fue acusado en los EE. UU. de evasión de impuestos, fraude, comercio con el enemigo y por llevar a cabo negocios ilegales. Prófugo de la justicia, y, durante casi dos décadas, en la lista de los diez más buscados por el FBI, huyó a Suiza.

A pesar del polémico indulto que le concedió Bill Clinton en su último día en el cargo en 2001, la sede de Glencore permanece en el cantón de Zug en Suiza. A pesar de ser la compañía más grande de Suiza, y el número 16 en la lista Fortune Global de las 500 compañías más grandes del mundo, Glencore prefiere no llamar la atención.

En 2011, la compañía empezó su cotización, figurando en tres bolsas: Londres, Hong Kong y Johannesburgo. La cotización bursátil de la compañía le obligó a someterse a un mayor grado de escrutinio, de manera que en la actualidad se informa más sobre los negocios de Glencore. En el prospecto de la compañía se informa claramente sobre su estrategia de realizar operaciones en contextos volátiles y de alto riesgo.

Laura Carter, Encargada Regional de IndustriALL América Latina, ha tenido mucha experiencia con Glencore:

“

Glencore se beneficia de la miseria de los demás. Es un ogro con pies de bailarina, que aprovecha con nítida precisión la escasez y las catástrofes.

El modelo comercial que aplica la empresa involucra pedir dinero prestado para comprar participaciones mayoritarias en materia prima, influyendo en el precio y potencialmente logrando grandes ganancias. Al principio, Glencore se dedicaba principalmente a la comercialización del petróleo, pero luego pasó también a negocios relacionados con el carbón, zinc, cobre, plomo, níquel, ferroaleaciones, hierro, aluminio y productos agrícolas.

Al ver los beneficios de controlar la producción además del comercio, en 1990 Glencore comenzó a invertir en la compañía minera Xstrata. En 2013, Glencore se fusionó con Xstrata, que ya era la mayor empresa de minería de carbón del mundo, y adquirió varias operaciones mineras importantes.



La compañía se ha introducido en las cadenas de suministro de materia prima, controlando la extracción inicial además del procesamiento y la logística de valor agregado; adquirió una participación mayoritaria en minas, terminales de carbón y buques de carga, refinerías, fundiciones y bodegas. Glencore también se introdujo en el campo de la agricultura, comprando acciones en granos, aceites, algodón, azúcar e instalaciones de almacenamiento.

El modelo comercial de Glencore, pidiendo dinero prestado para realizar negocios casi le llevó a la bancarrota en 2015 debido a la baja mundial del precio de las materias primas, que la dejó vulnerable y abrumada de deudas.

DESACATO A LA LEY

En 2015, Glencore recibió una multa en Sudáfrica por haber suministrado carbón de mala calidad a la empresa de servicios públicos Eskom; luego, en 2017, el gobierno de Ghana acusó a la empresa de importar y revender ilegalmente productos derivados del petróleo.

En Australia, la mina McArthur River no ha pagado impuestos al gobierno desde su inauguración en 1995, y en 2017, la oficina de impuestos internos dictaminó que Glencore había desviado US\$ 190 millones al extranjero con el fin de subestimar sus ingresos gravables. Por otra parte, también se acusó a la compañía de evasión fiscal en Zambia en 2011, y en 2018 el Tribunal de Apelación del Reino Unido confirmó las sanciones contra Glencore por evasión de impuestos.

La empresa filial Xstrata enfrenta una demanda en el Reino Unido por supuestamente haber pagado a la fuerza policial del Perú para atacar a manifestantes. En 2017, London Metal Exchange aplicó a Glencore una multa de US\$ 1,4 millones por falsificar documentos de almacén.

La filial Katanga en la RDC fue demandada tanto en Estados Unidos como en Canadá por dar información falsa a los inversionistas.

La compañía también tiene fama por acoso a los gobiernos, después de demandar a Bolivia y Colombia a través del sistema de arreglo de diferencias relativas a Inversiones, y préstamos respaldados por petróleo para controlar los recursos en Chad, dejando al país en una crisis financiera.

Para garantizar fuentes de financiamiento más sostenibles y de largo plazo para los negocios relacionados con las materias primas, Glencore ha comenzado a crear asociaciones con fondos estatales de capital soberano, como Qatar Investment Authority (QIA), que es propietario del 8,2% de las acciones de Glencore. En 2017, QIA y Glencore adquirieron un 19,5% de Rosneft, empresa estatal rusa del sector de la energía. Otros fondos soberanos, como los de Noruega, los Emiratos Árabes Unidos, Singapur y China también han sido importantes inversores de Glencore.

Ivan Glasenberg, Director General de Glencore, es propietario del 8,4% de las acciones de la empresa, vinculando su fortuna personal con la de la compañía.

La red poco transparente de empresas fantasma e intermediarios de Glencore le permite mostrar pérdidas en los países donde extrae materias primas, para luego vender esos productos por una miseria a las filiales en paraísos fiscales.

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Se ha acusado a Glencore de abusos contra los derechos humanos en muchos países. Además del caso en Perú, en Colombia, Prodeco, filial de Glencore, está acusada de financiar a un grupo paramilitar durante el conflicto armado del país, entre 1996 y 2006, en un intento de controlar la industria del carbono.

Adam Lee, Director de campañas de IndustriALL, señaló:

“Para Glencore, los trabajadores son productos desechables. En las operaciones en el contexto de Europa, donde existen sindicatos fuertes y regulación firme, con condiciones de trabajo que suelen cumplir con

las normas para el sector, Glencore emplea a pocas personas. Sin embargo en muchos otros países, la compañía ha descuidado o atacado cruelmente a su fuerza de trabajo”.

SALUD Y SEGURIDAD

Brian Kohler, Director de salud, seguridad y sostenibilidad de IndustriALL, comentó: **“Glencore dice que quiere ser un líder del sector en el campo de la salud y seguridad, informando con orgullo que sólo mató a nueve personas en 2017. Sin embargo, nuestros afiliados en todo el mundo señalan que la empresa tiene una actitud descuidada en lo que se refiere a cuestiones de salud y seguridad”.**

En Bolivia, los trabajadores se quejan de que **los equipos de seguridad son deficientes**. Debido a que se les paga por lo que producen, las regulaciones más estrictas de salud y seguridad reducen la velocidad de producción, conllevando a una reducción considerable de los salarios. Los sindicatos dicen que los trabajadores subcontratados no tienen la capacitación necesaria, lo que produce accidentes fatales. Según el informe anual de Glencore, dos trabajadores murieron en 2017. Después de que un trabajador muriera en la mina San Lorenzo en 2014, la compañía presionó a la fuerza de trabajo, amenazando con cerrar la mina si hay más accidentes.

En agosto de 2017, el sindicato Sintracarbón en Colombia informó que en menos de un mes se registraron **13 accidentes de trabajo** en Cerrejón, una mina de carbón a cielo abierto de Glencore, cinco de ellos en un solo día. Inevitablemente, era sólo cuestión de tiempo para que se produjera una tragedia fatal. **El 25 de enero de 2018, Carlos Urbina Martínez murió en un accidente en la mina.**





5

Los problemas en Cerrejón tienen una larga historia. Colombia es otro de los países favorecidos por Glencore que son ricos en recursos, donde se producen muchos conflictos. Ya en 2006 hubo denuncias de corrupción y graves violaciones de los derechos humanos; el sindicato local acusó a la empresa de expropiaciones forzadas y evacuaciones de aldeas enteras para permitir la expansión de la mina, en complicidad con las autoridades colombianas.

EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

Al igual que muchos empleadores, Glencore da trabajo temporal a su fuerza de trabajo para evitar responsabilidades, dejando a más de 62,000 de sus trabajadores y sus familias sin la seguridad de un contrato permanente, pensión de jubilación, ni atención médica. En los últimos años ha aumentado la proporción de personal subcontratado en comparación con el número de trabajadores permanentes, a la vez que se reduce el empleo en total.

En 2016, Cerrejón se vio obligada a pagar una multa de US\$ 2 millones por uso ilegal y excesivo de subcontratistas. Los sindicatos en Bolivia informan que la empresa emplea a subcontratistas a pesar de que esto es ilegal, y que contrata a trabajadores clasificados como “empleados de confianza” para limitar su derecho a sindicalizarse o a declarar una huelga.

Según el Sindicato de Trabajadores Mineros de **Zambia**, aproximadamente un 50% de los trabajadores de las minas de cobre Mopani de Glencore en Zambia son temporales; estos trabajadores ganan en promedio menos de un

tercio de los salarios de los empleados permanentes. Esto es a pesar de que Mopani afirma que su objetivo es pagar a cada empleado subcontratado el 80% de un salario permanente.

RUPTURA DE RELACIONES LABORALES

Los trabajadores de Glencore se quejan frecuentemente de que la empresa se niega a realizar negociaciones colectivas a nivel central, incluso a nivel nacional, y que no concuerdan los términos y condiciones en las diferentes operaciones de la empresa. Glencore es dueña de varias operaciones en Sudáfrica, donde los sindicatos locales están haciendo campaña para un convenio colectivo a nivel de la empresa.

Aunque Glencore afirma que “Nos comprometemos a trabajar de forma honesta y abierta con los sindicatos en todas nuestras plantas de operaciones y a tratar a todos nuestros empleados con respeto”, la realidad es muy diferente.

En lugar de dialogar de buena fe con los sindicatos como representantes de la fuerza de trabajo, Glencore intenta activamente destruir los sindicatos.

En **Australia**, los trabajadores de la mina Oaky North de Glencore fueron víctimas de un cierre patronal que duró más de 230 días por resistirse a un plan que tiene como finalidad reemplazar a los trabajadores permanentes por personal subcontratado. En lugar de hacer una oferta justa, la compañía optó por imponer un cierre patronal contra su fuerza de trabajo.

Los trabajadores fueron castigados e intimidados por oponerse a los planes de la empresa. La Fair Work

“

Como corporación, Glencore no tiene alma. Es una compañía al estilo de Frankenstein, cosida de partes de diferentes cuerpos desmembrados.

Commission, organismo del estado que se encarga de la labor de mediación en Australia, tuvo que ordenar a la compañía a suspender su vigilancia de los trabajadores, a que levantara su prohibición impidiendo que llevaran camisetas sindicales. Guardias de seguridad privados empleados por la compañía, seguían a los trabajadores y sus familias por toda la ciudad hasta llegar a sus casas y los filmaban en eventos sociales. Los trabajadores dicen que los guardias de seguridad filmaron a sus hijos en el patio de la escuela.

Glencore utiliza a sus empleados como herramientas políticas. En 2017, Copperbelt Energy Corporation, que suministra electricidad a las compañías mineras en Zambia, subió el precio de la electricidad. Mopani detuvo las operaciones y amenazó al gobierno de Zambia con despedir a 4,700 trabajadores, alegando que el alza en las tarifas de electricidad sería terriblemente perjudicial para su presupuesto.

EN BUSCA DEL COBALTO: GLENCORE EN LA RDC

Tal vez sea la República Democrática del Congo el ejemplo más claro del maltrato que Glencore da a su fuerza de trabajo. RDC, país enorme y frecuentemente anárquico, produce una gama de minerales sumamente valiosos, incluyendo cobalto y cobre. La RDC es clave para la nueva fortuna que Glencore ha acumulado; gran parte del éxito reciente de la compañía depende de sus operaciones en dicho país.

En 2012, se reveló que Glencore adquiere cobre extraído utilizando mano de obra infantil. Desde ese entonces, la empresa ha trabajado intensamente para mejorar su imagen pública pero las condiciones de trabajo siguen siendo terribles para los mineros que extraen algunos de los minerales más valiosos del planeta.

Según lo descubierto en los “Papeles del Paraíso”, Glencore otorgó un préstamo de US\$ 45 millones al polémico multimillonario israelí Dan Gertler por su ayuda en la obtención de concesiones de minería de la empresa minera estatal Gécamines por un precio rebajado, lo que le ahorró a Glencore US\$ 440 millones.

Glencore pagó a Gertler otros US\$ 960 millones para comprar su participación en las minas. Gertler está vinculado a una serie de acusaciones de soborno y está sujeto a una demanda penal en Suiza. En diciembre de 2017,

el Tesoro de los EE. UU. sancionó a Gertler, señalando que su corrupción le había costado US\$ 1,300 millones a la RDC.

Desde que compró las acciones señaladas, Glencore cuenta con unos 15,000 empleados en la RDC, a través de sus filiales Mutanda Mining y Katanga Mining. Tiene la intención de duplicar su producción de cobalto en los próximos años.

Siete trabajadores murieron en Katanga en 2016 cuando se derrumbó la pared de una mina a cielo abierto. En febrero de 2018, una delegación investigadora de IndustriALL visitó las operaciones de Glencore en la zona de Kolwezi donde se descubrió las horribles condiciones de trabajo. Los trabajadores informan que los tratan como esclavos, enfrentándoles al peligro en el trabajo y exponiendo a sus familias a enfermedades ocupacionales por falta de instalaciones para lavarse en el lugar de trabajo.

Un trabajador comentó: **“Cuando regresamos a casa, estamos tan sucios que no podemos abrazar a nuestros hijos”.**

La miseria abismal de la región se notaba claramente. El cobalto, esencial para fabricar muchos productos de alta tecnología es muy valioso pero casi toda esta riqueza queda en manos de compañías extranjeras, o desaparece a nivel local debido a la corrupción con la complicidad de compañías extranjeras.

Por su parte, Glen Mpuwane señaló:



Nos horrorizó la pobreza desesperada de los habitantes de Kolwezi y la falta de desarrollo e infraestructura. Esto se contrasta dramáticamente con las enormes riquezas de Glencore. Hay una gran ironía en el hecho de que los compradores de automóviles eléctricos, interesados en proteger el medio ambiente dependan de una cadena de suministro basada en el saqueo ambiental y social de Glencore.

Glencore negó el acceso de IndustriALL a los lugares de trabajo y cuando el sindicato local TUMEC realizó una reunión en una iglesia, las fuerzas de seguridad intentaron disolverla y detener a los organizadores.



Es posible producir cobre y cobalto y obtener ganancias respetando a la vez los derechos de los trabajadores. Umicore, con sede en Bélgica, es un competidor de Glencore, que también produce cobalto, litio y otros minerales preciosos.

Sin embargo, esta compañía ha firmado con IndustriALL un Acuerdo Marco Global (AMG) sobre desarrollo sostenible que cubre a 14,000 trabajadores en 38 países. Dicho acuerdo también abarca cuestiones de sostenibilidad ambiental, y la compañía se concentra cada vez más en la extracción de minerales mediante el reciclaje de equipos electrónicos.

- 1 Reunión de los mineros de Glencore en la República Democrática del Congo. *IndustriALL*
- 3 Glen Mpuwane se dirige a los mineros de la operación de Glencore en la República Democrática del Congo. *IndustriALL*
- 4 El Sindicato de Mineros de Zambia toma medidas contra Glencore. *IndustriALL*
- 5 En Australia, la División de Minería y Energía del CFMEU protesta en la oficina de Glencore en Brisbane. *CFMEU*
- 6 Cartel de la protesta en Glencore AGM en Zug. *IndustriALL*



TUMEC: SINDICALIZACIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA RDC

TUMEC (Travailleurs Unis des Mines, Métallurgies, Energie, Chimie et Industries Connexes), organización afiliada a IndustriALL en la República Democrática del Congo (RDC), se ha comprometido a luchar por los derechos de los trabajadores, a mejorar los salarios y salud y seguridad, y a organizar a las mujeres en sindicatos.

1

La RDC cuenta con abundantes reservas de cobalto, cobre, oro y otros minerales. A nivel mundial, aproximadamente un 65% del cobalto se extrae en la RDC. El precio de ese mineral ha aumentado enormemente debido a la mayor demanda de los fabricantes de baterías de automóviles eléctricos y de teléfonos inteligentes. Sin embargo, la historia del país ha hecho que la labor de sindicalización sea más difícil para TUMEC, ya que las multinacionales se han acostumbrado a explotar a la fuerza de trabajo.

Se cita frecuentemente a la RDC como ejemplo de un país que pareciera cargar “una maldición por contar con recursos minerales” que se aprovechan para financiar guerras y matanzas en vez de desarrollar los medios de subsistencia e infraestructura del país, incluyendo carreteras y centros de atención médica para así eliminar la pobreza.

Para TUMEC, no ha sido tarea fácil la sindicalización en un país tan grande y con una historia como la de la RDC. Sin embargo, el sindicato continúa la lucha por diligencia debida y minería responsable y para sindicalizar a más trabajadores.

TUMEC lucha para lograr que los empleadores cumplan con las prácticas laborales acordadas en convenios colectivos según exige la ley. Gracias a su labor de sindicalización en los sectores de la minería, energía, y química, incluyendo a los trabajadores subcontratados y minas artesanales, TUMEC cuenta con más de 12,000 miembros afiliados en empresas entre las que figuran la multinacional minera Glencore y la empresa minera estatal Gécamines.

TUMEC participa en la campaña de IndustriALL contra Glencore, con el objetivo de hacer respetar a los trabajadores en las operaciones de la compañía en Mutanda y Kamoto Copper Company en Kolwezi, provincia de Lualaba.

Gracias a su constante labor de sindicalización y organización sindical, TUMEC ya se ha establecido como sindicato en Kolwezi, Lubumbashi, Doko, Kisangani, Mbujimayi, Kinshasa, Lukala, Matadi y Muanda. TUMEC realizó sus campañas a través de elecciones sindicales en los lugares de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral. El sindicato con el mayor número de votos en las elecciones se convierte en el sindicato mayoritario, mientras que el que tenga menos votos será un sindicato de representación. Este año, TUMEC pretende convertirse en un sindicato mayoritario, con la posibilidad de realizar negociaciones con el empleador.

Gran parte del trabajo de TUMEC durante los últimos años ha contado con el apoyo de un proyecto de IndustriALL de desarrollo sindical, financiado por Mondiaal FNV, organización holandesa de solidaridad sindical.

En los últimos dos años, los problemas de dirigencia del TUMEC en Kolwezi redujeron el crecimiento del número de miembros afiliados. Sin embargo, después del congreso del año pasado, se eligió a un nuevo equipo de dirigentes y se establecieron planes para el trabajo de afiliación y organización sindical. Entre otros lugares de trabajo, TUMEC ha centrado su atención en las minas Mutanda y Kamoto. En Mutanda, tiene sólo 200 miembros de una fuerza de trabajo permanente de 6,500, y en KCC cuenta con 175 miembros afiliados de 5,800 trabajadores de planta. El sindicato está trabajando intensamente para cambiar esta situación.

Didier Okonda, Secretario General del TUMEC, señaló: “La estrategia de afiliación y organización sindical de TUMEC se centra en los problemas que los trabajadores enfrentan diariamente en el lugar de trabajo. Luego tratamos de resolver los problemas de tal manera que la fuerza de trabajo participe

perfil

Sindicato: **Travailleurs Unis des Mines, Métallurgies, Energie, Chimie et Industries Connexes (TUMEC)**

País: **República Democrática del Congo (RDC)**

Texto: **Elijah Chiwota**

plenamente. No ofrecemos dinero ni ropa para atraer trabajadores al sindicato. En vez de eso, se incorporan al sindicato porque se garantiza que TUMEC luchará por sus derechos”.

En 2017 se creó el comité de mujeres de IndustriALL en la RDC para abordar cuestiones que afectan a las trabajadoras del sindicato. El comité ha logrado afiliarse a más mujeres al sindicato, estableciendo comités de mujeres en las empresas donde TUMEC representa a la fuerza de trabajo. Se han elaborado planes para realizar talleres de capacitación sobre los derechos y condiciones de trabajo de las mujeres y campañas contra el acoso sexual para defender la libertad de sindicación, promover buenas condiciones de salud y seguridad, abogar sobre leyes que afectan a las mujeres y mejorar la comprensión de cuestiones de género.

Olga Kabalu, Presidenta del comité de mujeres, afirmó: “Esperamos que a través de la capacitación se pueda desarrollar una estrategia para poner fin a las violaciones de los derechos de las mujeres trabajadoras en los lugares de trabajo en la RDC y para optimizar su participación y habilidades de dirigencia”.



2

- 1 Un miembro de TUMEC en una reunión en Kolwezi. *IndustriALL*
- 2 Representantes de TUMEC e IndustriALL en Kolwezi. *IndustriALL*

entrevista

Sindicato:

IF Metall

País:

Suecia

Texto:

Petra Brännmark

MARIE NILSSON

Elegida en mayo del año pasado, Marie Nilsson es presidenta del sindicato sueco de trabajadores industriales IF Metall, cuyos miembros afiliados son en su mayoría hombres. En octubre de 2017, el movimiento #MeToo, que destaca el acoso sexual contra las mujeres, comenzó a tomar vuelo; la respuesta en Suecia ha sido extraordinaria y algunos analistas compararon ese movimiento con la época en que las mujeres lograron el derecho a votar.

 www.ifmetall.se

 @IFMetall

 @IFMetall

1 Marie Nilsson. IF Metall

Marie Nilsson dice que el ámbito de antes de #MeToo se diferencia muy claramente del entorno que se produjo después, y que IF Metall reaccionó rápidamente cuando comenzó el debate sobre esta materia en los sindicatos.

“Las encuestas sobre el acoso sexual siempre incluían preguntas sobre esta cuestión, aunque nunca se destacaba este tema. Pero cuando nos dimos cuenta del alcance de #MeToo, planteamos las preguntas de otra manera y recibimos respuestas diferentes, especialmente de las mujeres jóvenes.

“Aun sabiendo que trabajamos en un ambiente dominado por los hombres, me sorprendió lo común que es el acoso sexual. Quedé horrorizada de saberlo. Queremos organizar a las mujeres pero si no hacemos nada ante este asunto, ellas van a abandonar el sindicato.

“En Suecia hay un marco legal y directrices al respecto, pero son de poca utilidad si simplemente se quedan en el papel y no se llevan a la práctica. Las empleadas y empleados necesitan saber a quién dirigirse y que sus preocupaciones se tomen en serio. Además, esta responsabilidad

corresponde tanto a los empleadores como a los sindicatos”.

IF Metall se ha reunido con empleadores para estudiar el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo y están tomando medidas en forma conjunta. Se piensa realizar una serie de conferencias conjuntas con una de las organizaciones de empleadores para tratar el tema; se van a efectuar en los lugares de trabajo con la participación de los sindicatos locales y la administración de la empresa.

“Me complace que hagamos esto junto con los empleadores. Demuestra que tomamos en serio este problema y que estamos de acuerdo en cuanto al principio fundamental de combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo”.

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

“Lo que sucede en el lugar de trabajo es responsabilidad del empleador, pero como sindicatos debemos estar bien presentes y asumir nuestra responsabilidad. En IF Metall, nos estamos asegurando de que nuestras organizaciones regionales y locales sepan cómo tratar casos de acoso sexual”.

En Suecia, varios grupos de profesionales han usado las redes sociales para hablar sobre experiencias en sus lugares de trabajo. Por ejemplo, periodistas, actrices y personal de los hospitales han enviado a los medios declaraciones sobre el acoso sexual que han experimentado. Por otra parte el hashtag #InteFörhandlingsbart (no negociable) se ha centrado en el acoso sexual en el movimiento sindical.

“Hemos sabido de casos en que delegados sindicales se han comportado de manera inapropiada, lo cual es muy difícil para todos los involucrados. En situaciones cuando todos se conocen unos a otros tiene que haber instrucciones claras sobre cómo enfrentarlo, y tal vez para traspasar el asunto del nivel local al nivel regional.

“Ha sido muy importante el debate sobre lo que está bien y lo que no lo es. Aunque a veces es difícil hablar cuando el acoso sexual ocurre internamente, tenemos una responsabilidad al respecto, y no hay que dejar que se piense que lo estamos ocultando.

“Es por eso que IF Metall ha pedido a nuestros interlocutores industriales que utilicen esto como un llamado de alerta. Todas las empresas deberían trabajar activamente para aplicar una política diseñada a combatir el acoso sexual, la violación y la discriminación basada en el género. Debe haber tolerancia cero”.

¿Cómo enfoca IF Metall la cuestión de Industria 4.0?

“Industria 4.0 es, sin duda, el desafío más importante que enfrentamos. Consideramos que el desarrollo técnico es positivo. Somos conscientes de que van a desaparecer algunos puestos de trabajo pero también sabemos que se van a crear otros trabajos nuevos.

“Aunque la digitalización tiene efectos de gran envergadura, en realidad no es noticia para nosotros. Hemos pasado por esto anteriormente. Sin embargo, hoy el cambio es más rápido y también afecta a la sociedad en general.

“Creemos que los avances más importantes se van a registrar en los próximos cinco años más o menos. Esto afectará no sólo a quienes recién piensan en introducirse en el mercado laboral, sino también a aquellos que ya están trabajando. Como sindicato, tenemos que participar en ese trayecto como un socio en quien se pueda confiar en el proceso de transformación.

“Así pues estamos trabajando para asegurarnos de que nuestros miembros

tengan los conocimientos adecuados para que puedan lograr trabajo en el futuro. La mayoría de nuestros miembros trabajan en industrias de exportación y necesitan una transición segura.

Está bajando el número de sindicalistas en Suecia, país con tradición de contar con alta densidad sindical. ¿Qué está haciendo IF Metall para contrarrestar esta tendencia?

“A partir de 2006, perdimos 10,000 miembros cada año, pero en 2017 aumentamos nuestra membresía, con 800 nuevos miembros afiliados.

“La labor de organización sindical es claramente prioritaria. No se trata solamente de lograr la afiliación de nuevos miembros, sino también hay que asegurarse de que los miembros actuales no abandonen IF Metall. Tenemos que hablar con ellos y descubrir por qué quieren renunciar.

“Frecuentemente, los que deciden abandonar su afiliación sindical señalan que lo hacen debido a que no saben por qué han de ser miembros de un sindicato, porque no conocen los beneficios que ofrece el sindicato. Sienten como si a nadie le importa, están decepcionados con nosotros como organización. No hemos estado lo suficientemente presentes y no han recibido el servicio que esperaban o necesitaban.

“Para crecer y fortalecer el sindicato, debemos procurar que a cada nuevo empleado se le solicite afiliarse a IF Metall. Los trabajadores más jóvenes no siempre están interesados, pero debemos invitarles, ofreciéndoles motivación para afiliarse: el unirse a un sindicato ya no es sólo cuestión de solidaridad.

“También hacemos llegar a las escuelas información sobre los sindicatos. Sabemos que si podemos llegar a las personas mientras todavía están en la escuela, cuando comiencen a trabajar sabrán que es un sindicato y será más probable que se afilien”.

IF Metall es un sindicato sumamente político, con antecedentes de estrechos vínculos con el partido gobernante de Suecia, el Partido Socialdemócrata, y con el Primer Ministro Stefan Löfven, ex presidente de IF Metall. ¿Cómo se están preparando para las elecciones gubernamentales de septiembre?

“Este año centramos mucha atención en las elecciones, especialmente porque las encuestas demuestran

que actualmente existe un empate entre los socialdemócratas y el bloque conservador.

“Hasta septiembre, el trabajo político será parte importante de nuestras actividades. Antes del gobierno actual, tuvimos ocho años de gobierno conservador y, como sindicato, nos encontramos marginados. Durante la recesión y la crisis económica, se redujo el sector industrial de Suecia y 48,000 de nuestros miembros perdieron sus puestos de trabajo. A pesar de que presionamos a los ministros y departamentos gubernamentales correspondientes para encontrar soluciones, nos consideraron irrelevantes.

“La experiencia en Alemania y Bélgica ha demostrado que hay formas de enfrentar la crisis económica en las que el gobierno, los empleadores y la fuerza de trabajo comparten la carga, reduciendo la jornada de trabajo, por ejemplo. No obstante nos dieron la espalda cuando tratamos de proteger a nuestros miembros. Por lo tanto, sabemos lo que un gobierno conservador significará para nuestros afiliados; queremos un gobierno que apoye el desarrollo industrial.

“Hemos producido material para distribuir en el lugar de trabajo, y 36 de nuestros sindicatos locales han designado a los llamados dirigentes electorales, quienes llevarán al lugar de trabajo el debate sobre lo que significan las elecciones para el mercado laboral, la industria y el sindicato.

“Lo más importante es que queremos que todos voten. Al igual que muchos otros países, Suecia ha presenciado un aumento de políticas de derecha y esas ideologías frecuentemente se benefician cuando el número de votantes es menor”.

IF METALL

- ▶ 310,000 miembros afiliados, de los cuales un 20% son mujeres.
- ▶ Un 78% de los miembros trabajan en industrias manufactureras, principalmente en el sector automotriz, donde Volvo es la empresa que emplea al mayor número de trabajadores.
- ▶ Marie Nilsson es Vicepresidenta de IndustriALL para Europa y miembro del Comité Ejecutivo de IndustriALL



informe

Texto:
Armelle Seby
Petra Brännmark

POR QUÉ LOS SINDICATOS DEBEN ENCABEZAR LA CAMPAÑA MUNDIAL PARA PONER FIN A LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES

SINDICATOS, DIGAN NO A LA VIOLENCIA



La campaña de IndustriALL Global Union para terminar con la violencia en el lugar de trabajo, desde su inicio en noviembre de 2017, fue adoptada por sindicatos afiliados en todo el mundo. En efecto, más de 55 sindicatos, de Estados Unidos a Turquía y de Sudáfrica a Filipinas, asumieron el compromiso de IndustriALL de poner fin a la violencia contra la mujer, reconociendo su papel en la prevención del abuso en el lugar de trabajo y en los sindicatos.

La violencia y el acoso contra la mujer se han generalizado

Según la Organización Mundial de la Salud, un 35% de las mujeres a nivel mundial (818 millones de mujeres) mayores de 15 años han sufrido violencia sexual o física en el hogar, en sus comunidades o en el lugar de trabajo. Los sindicatos deben seguir concienciando de que la violencia contra la mujer es real y tiene lugar en todas partes.

Los afiliados de IndustriALL en todo el mundo están tomando medidas para impedir esta violación de los derechos humanos mediante medidas que incluyen campañas de educación para sus miembros, incluyendo disposiciones de los convenios colectivos para proteger a las mujeres contra la violencia y otorgando permiso laboral remunerado a mujeres que hayan sufrido violencia y acoso.

Asumiendo el compromiso de IndustriALL, los afiliados se comprometen a continuar y reforzar sus acciones para detener la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y en los sindicatos.

Jenny Holdcroft, Secretaria General Adjunta de IndustriALL, señaló: “Este es un problema que los sindicatos pueden abordar en sus propias organizaciones; no es una exigencia solamente para los empleadores. Es difícil para los sindicatos exigir que los empleadores tomen medidas respecto a cuestiones que ellos mismos no hayan abordado adecuadamente; al enfrentar y ofrecer soluciones a estos problemas, será más eficaz el planteamiento de los sindicatos”.

La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos

Según la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, la “violencia contra la mujer” es

“todo acto de violencia basado en el hecho de pertenecer al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. Esta declaración reconoce que la violencia contra la mujer viola los derechos de las mujeres y sus libertades fundamentales, mientras que la **Declaración y Programa de Acción de Viena** reconoce que es un mandato de los derechos humanos eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada.

La violencia contra la mujer es un obstáculo para la igualdad de género en el trabajo

Las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de ingresar al mercado laboral. La violencia y el acoso sexual siguen siendo un obstáculo que impide que las mujeres ingresen y se desarrollen en el mercado laboral o que realicen ciertos trabajos. Al mismo tiempo, la continua segregación de mujeres en empleos y puestos de trabajo precarios, mal remunerados y de bajo estatus, aumenta los riesgos para estas trabajadoras.

Los sindicatos tienen un papel fundamental que realizar en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo

El informe de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT sobre violencia contra hombres y mujeres en el mundo del trabajo demuestra que, para impedir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo existe una fuerte conexión entre el acceso al trabajo decente, la no discriminación y el rol de protección de los sindicatos. Los sindicatos juegan un papel clave en la concienciación de sus miembros sobre el acoso sexual, estableciendo, por medio de la negociación, políticas y acuerdos que faciliten procedimientos para presentar y procesar quejas, así como para prevenir el acoso sexual.

Jenny Holdcroft señaló: “Los sindicatos tienen un papel importantísimo que desempeñar, y es más que una cuestión de igualdad. Se trata de la supervivencia de los sindicatos y la capacidad de presentarse como organizaciones que representan a las mujeres en sus luchas específicas contra el acoso y la discriminación de género en el lugar de trabajo”.

Necesitamos un Convenio de la OIT sobre violencia de género

Todavía no existe ninguna ley a nivel internacional que establezca líneas fundamentales que sirvan de base para tomar medidas con el fin de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el acoso y

la violencia de género. **Se necesita contar con un Convenio integral de la OIT**, complementado por una Recomendación, y centrado en prevenir, abordar y remediar la violencia de género en el mundo del trabajo.

Jenny Holdcroft señaló: “Tener reconocimiento internacional en la OIT fortalecerá la posición de los sindicatos, dando mayor importancia y urgencia al tema”.

“Los sindicatos deben tomar medidas para combatir la violencia contra las mujeres, abogando por una ley internacional vinculante sobre la violencia de género”.



4



5



6



7



2



3



8



9



10



11



12



13



14

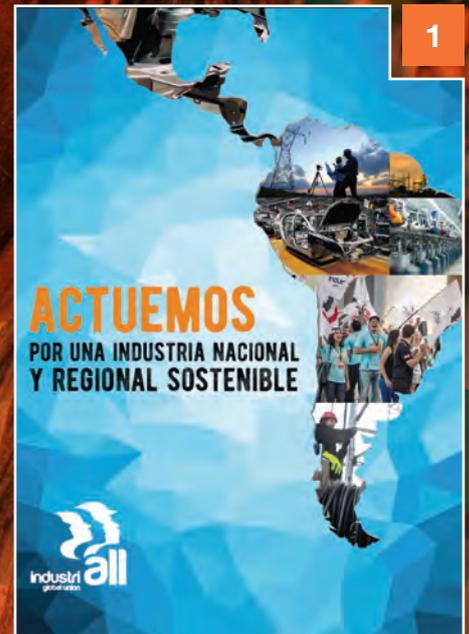
Acciones de los afiliados de IndustriALL en el Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo de 2018.

- 1 Sudáfrica
- 2 Sudáfrica
- 3 Indonesia
- 4 Mozambique
- 5 Mauricio
- 6 Alemania
- 7 España
- 8 India
- 9 Pakistán
- 10 Filipinas
- 11 España
- 12 España
- 13 Nigeria
- 14 Japón

informe

Región:
América Latina y el Caribe
Texto:
Kimber Meyer

EN BUSCA DE POLÍTICAS INDUSTRIALES SOSTENIBLES PARA LATINOAMÉRICA



IndustriALL Global Union incentiva a sus sindicatos en todo el mundo a elaborar políticas industriales sostenibles. Este objetivo se presenta como un desafío para todos, especialmente para los afiliados a IndustriALL en América Latina y el Caribe, una región en desarrollo donde las políticas neoliberales están nuevamente en la agenda y amenazan los derechos de los trabajadores.

Aspirar a un planeta sostenible implica trabajar en pos de un presente y un futuro donde logremos satisfacer las necesidades sociales y económicas sin comprometer el medioambiente.

Bajo esa premisa, IndustriALL lidera desde 2013 una iniciativa de política industrial sostenible. El objetivo es buscar soluciones a situaciones que nos afectan a todos: Particularmente, el cambio climático y la crisis ambiental, económica y social.

En 2015, 195 países firmaron el Acuerdo de París para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y limitar el cambio climático a nivel mundial. Las medidas acordadas suponen un impacto significativo en todos los sectores de IndustriALL, pero las regulaciones ambientales para esos sectores son débiles.

Convirtiéndose los sindicatos en actores activos, evitarían que las decisiones sobre el futuro de las industrias, los empleos y el planeta queden en manos únicamente de los gobiernos, las empresas multinacionales y de las fuerzas del mercado.

De este modo, conseguirían hacer escuchar la voz de los trabajadores de la industria, para elaborar una política industrial que les permita hacer una transición justa a un futuro sostenible, por medio de medidas para salvaguardar los empleos existentes, para crear nuevos puestos de trabajos y para asegurar ambientes laborales decentes y sostenibles.

“Debemos recordar que una Transición Justa no es un fin en sí mismo: es un camino hacia un futuro social, económico y ambientalmente sostenible” dijo el director de salud, seguridad y sostenibilidad de la IndustriALL, Brian Kohler.

El neoliberalismo VS una Transición Justa en América Latina y El Caribe

El número de gobiernos progresistas en América Latina y el Caribe preocupa. Actualmente, muchos de los países de la región tienen gobiernos neoliberales que priorizan los intereses de las empresas por encima de los derechos sociales y medioambientales, dificultado así una transición justa a la sostenibilidad.

Por ejemplo en Argentina, el gobierno de Mauricio Macri implementa una política económica de “ajuste” que ocasionó una catarata de despidos. Macri promueve la privatización de las empresas estatales y la flexibilización laboral con el objetivo de hacer que Argentina se convierta en un país atractivo para los inversores.

Lo mismo ocurre en Brasil donde, tras un golpe jurídico y parlamentario, el gobierno de Michel Temer desarrolla una agenda favorecedora para los negocios y para el mercado financiero, a la vez que impulsa reformas que atacan los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, Temer intentó sin éxito aprobar un decreto que permitía a las empresas mineras explotar una gigantesca reserva en la Amazonia.

Sobra decir que estos ejemplos no conducirán a la sostenibilidad social, económica o ambiental. Por el contrario, conducirán a catástrofes ambientales crecientes y angustia social. Los trabajadores, sus familias y las comunidades que dependen de ellos se verán obligados a pagar el precio.

A esta situación poco alentadora para una transición justa se suma un tercer factor: Los Tratados de Libre Comercio (TLC). Actualmente continúan las negociaciones para intentar firmar un TLC entre el Mercado Común del Sur (Mercosur) y la Unión Europea (UE) que ha sido rechazado por las centrales sindicales del Mercosur.

1 Folleto de IndustriALL en América Latina y el Caribe (ALC), en defensa de una industria nacional y regional sostenible.

2 Andréia Alves en la Jornada de la CSA en Uruguay. *IndustriALL*

“La intención de tales acuerdos comerciales es consagrar y desregular los intereses comerciales, en particular los de la industria financiera, por encima de las leyes nacionales y, sobre todo, de otros intereses humanos y ambientales. Que se entienda: no hay nada del mercado financiero que genere un futuro sostenible” comentó Brian Kohler.

Los sindicatos del Mercosur fueron enfáticos en que no se perfila un auténtico acuerdo de asociación justo y equilibrado, sino un TLC que perjudica a los países de menor desarrollo en su industria nacional y a la sostenibilidad en el largo plazo.

Además, promovería el desempleo en los países del Mercosur, porque al reducir las tarifas de importación para productos manufacturados por Europa, las empresas latinoamericanas no podrían competir y desaparecerían.

En paralelo se están desarrollando las rondas de renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Canadá y Estados Unidos.

Los sindicatos de los tres países concuerdan en que el tratado, desde su comienzo en 1994, ha vulnerado los derechos de los trabajadores, principalmente de los mexicanos y también ha sido perjudicial para el medio ambiente y ha ejercido presión sobre las protecciones sociales. Por eso, los sindicatos de los tres países presionan para que el gobierno de México eleve sus estándares de trabajo y los salarios para evitar una competencia desleal con los trabajadores estadounidenses y canadienses.

La respuesta de los sindicatos: proponer y luchar

Frente a esta situación, los sindicatos han dedicado todo su esfuerzo a proponer alternativas y continuar luchando.

Junto a la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, la Confederación Sindical Internacional (CSI/CSA), UNI Américas y otros movimientos sociales, los afiliados a IndustriALL participaron en las movilizaciones contra la Organización Mundial del Comercio por considerar que busca solamente debatir una agenda que defiende los intereses de las grandes corporaciones transnacionales.

Los afiliados a IndustriALL en América Latina también sostuvieron un debate sobre las democracias y los derechos

laborales fundamentales en el mundo entero, el 12 de diciembre de 2017 en Buenos Aires, Argentina. Pactaron trabajar para avanzar en la de creación de alternativas políticas, sociales, económicas, feministas y ambientalistas que den primacía a los derechos humanos y garanticen la armonía con el medio ambiente.

Los sindicatos afiliados a IndustriALL en Argentina, Brasil y Uruguay también participaron en la movilización de la Jornada de movilizaciones por la democracia y contra el neoliberalismo, el 16 de noviembre de 2017, una iniciativa de la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Como parte de las actividades, IndustriALL organizó un Seminario para la defensa de la industria nacional y regional sostenible, a fin de reconocer que en todos los países de la región subsiste la pérdida de empleos, la caída de la producción industrial y las violaciones a los derechos de los trabajadores y es momento de buscar una solución.

Juntos reforzaron el compromiso de oponerse a las políticas de precarización del trabajo y a las políticas sociales perjudiciales a las que los quieren someter. Acordaron continuar el trabajo con IndustriALL para elaborar políticas industriales sostenibles que incluyan medidas para salvaguardar y crear empleos bien remunerados y seguros, garantizar el empleo sostenible, y para tener voz y voto en las decisiones que adopten sus respectivas industrias.



3

“Tenemos que actuar juntos y oponernos a las políticas de precarización del trabajo y a las políticas sociales a las que nos quieren someter. Debemos profundizar las experiencias y los debates entre los sindicatos para poder pensar juntos, fusionarnos para construir sindicatos fuertes con capacidad de elaboración de propuestas y de negociación sobre desarrollo sostenible” dijo el secretario regional de IndustriALL en América Latina y el Caribe, Marino Vani.



4

TRAZANDO EL CAMINO HACIA UN FUTURO SOSTENIBLE: TRANSICIÓN JUSTA

- ▶ Industrial Chile (sindicato afiliado a IndustriALL) participa desde 2016 en el Movimiento para el Litio, una iniciativa de las organizaciones sociales y sindicales para proponer una Política Nacional de Litio. Con ella aspiran a que sea el Estado quien explote el mineral y cree una nueva industria que sea sustentable ambientalmente y que abra la puerta a un proceso de industrialización que hoy no existe en el país. Aseguran que su demanda puede crecer aún más en el sector de las energías renovables, y el mineral no metálico podrá utilizarse como insumo para la fabricación de baterías con base de carbonato de litio para autos eléctricos y aparatos electrónicos.
- ▶ Los sindicatos de la CUT Brasil (también afiliados a IndustriALL) conformaron en 2017 el Instituto Trabajo, Industria y Desarrollo (TID), una entidad que trabaja para impulsar el desarrollo en Brasil. Buscan establecer políticas públicas sostenibles que ayuden a que la industria sea el principal inductor del desarrollo social. A su vez, aspiran a introducir las pautas de los trabajadores en los foros de decisión, defender la industria nacional y conservar los empleos.
- ▶ La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) promueve desde 2014 la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA), una propuesta del movimiento sindical para el crecimiento sostenible del continente en el ámbito político, social, económico y ambiental, como una alternativa que se enfrenta a la matriz de pensamiento neoliberal. La Plataforma cuenta con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT), de la FES Sindical y de IndustriALL Global Union.

3 Marino Vani, secretario regional de IndustriALL en ALC, en el Seminario en defensa de la industria nacional y regional sostenible en Uruguay. *IndustriALL*

4 Afiliados de IndustriALL de Argentina, Brasil y Uruguay participan en la marcha de la Jornada de la CSA Uruguay. *IndustriALL*

artículo de fondo

Texto:
Léonie Guguen

AFILIADOS DE INDUSTRIALL SUFREN ACCIONES ANTISINDICALES

La imposición de políticas antisindicales posiblemente constituye la mayor amenaza para los sindicatos en todo el mundo. A medida que los sindicatos son atacados por empresas, gobiernos y judicaturas corruptas, las tácticas antisindicales siguen siendo graves y se vuelven cada vez más sofisticadas.

Las represivas políticas antisindicales son síntoma de la desigualdad mundial cada vez mayor y de la avaricia corporativa. No es de extrañar que los centros de poder a nivel mundial pretendan reprimir a los sindicatos, que influyen en la situación económica, redistribuyendo las riquezas para que pasen de manos de inversionistas a los trabajadores. Los afiliados de IndustriALL Global Union han experimentado muchos ataques de esta naturaleza.





EE.UU.

Cuando el sindicato United Steelworkers, organización afiliada a IndustriALL, presentó una solicitud para que le autorizaran la realización de elecciones en Kumho Tire en EE.UU., la compañía lanzó inmediatamente una campaña, típica del sur de Estados Unidos, para evitar que los trabajadores pudieran lograr representación sindical.

Kumho Tire, situada en Macon, Georgia, que produce neumáticos para fabricantes de automóviles, incluyendo Chrysler, Hyundai y Kia, contrató a una empresa de consultoría, Road Warrior Productions, pagándole por lo menos US\$ 300,000 para contratar a siete personas a tiempo completo para dedicarse a actividades antisindicales en la planta.

Kumho Tire creó un sitio web antisindical, que incluía un mensaje del alcalde de Macon instando a los trabajadores a votar en contra del sindicato. Posteriormente ese sitio web fue eliminado.

Los trabajadores se vieron obligados a asistir diariamente a reuniones antisindicales que duraban varias horas, y los administradores les dijeron que la fábrica recién inaugurada tendría que cerrar si votaran en favor de tener un sindicato. La señalada multinacional coreana está actualmente bajo el control de un comité de acreedores encabezado por el Banco de Desarrollo de Corea administrada por el estado, hecho que recalcaron los administradores de la planta para aprovechar los temores de la fuerza de trabajo.

También se obligó a los trabajadores a asistir en forma individual a muchas entrevistas en que se atacaba al sindicato. Un portavoz de United Steelworkers afirmó:

“Tenemos una grabación donde el director de recursos humanos de la compañía amenaza que se van a perder clientes y cerrar plantas si el personal formaba un sindicato. También tenemos testigos que están dispuestos a declarar que les dijeron en entrevistas individuales que si apoyaban al sindicato los iban a despedir”.

Antes de la implacable campaña alarmista y de intimidación en la planta de Macon, un 80% de los trabajadores de Kumho Tire firmaron tarjetas que decían que querían tener un sindicato. Cuando se realizó la votación, los días 12 y 13 de octubre de 2017, USW perdió las elecciones por 28 votos (164 a 136), una reducción del 34% de la fuerza de trabajo que había estado a favor de tener un sindicato.

A Kumho Tire no le bastó el resultado de la votación: pocos días después de la votación le dio por despedir a Mario Smith, uno de los dirigentes de la campaña de sindicalización. Los Steelworkers han respondido presentando cargos por prácticas laborales injustas ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Si se acepta este reclamo, se volvería a realizar la votación o se podría mandar a la empresa a entablar negociaciones con el sindicato.

Vale la pena señalar que la fuerza de trabajo de casi todas las 3,700 plantas de Kumho Tire en Corea del Sur cuenta con representación del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Corea, organización afiliada a IndustriALL.

La discriminación antisindical es muy común en los estados del sur de EE. UU., incluso en empresas que suelen participar en el diálogo social, como Nissan, Boeing y Airbus. El fabricante alemán de automóviles, Volkswagen, que tiene buenas relaciones con los sindicatos en su país

de origen, está luchando activamente contra el sistema legal estadounidense que impide la sindicalización de los trabajadores de su planta en Chattanooga, Tennessee. Los Acuerdos Marco Globales de IndustriALL, tanto con Volkswagen como con Airbus, han tenido poca influencia en los Estados Unidos.

COREA DEL SUR

Las empresas surcoreanas son bien conocidas por sus actividades antisindicales en el exterior, pero las políticas antisindicales en Corea del Sur están muy arraigadas y son graves. **Han Sang-gyun, Presidente de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU), ha estado encarcelado desde diciembre de 2015. Así mismo la ex Secretaria General de la KCTU, Lee Young-joo, fue detenida en enero de 2018 y ahora se encuentra en el mismo centro de detención en Seúl.**

La compañera Lee se había refugiado en la oficina de la KCTU durante dos años después de que se emitiera una orden de arresto por su papel en la organización de la movilización popular masiva del 14 de noviembre de 2015 contra la reforma laboral represiva del gobierno anterior.

Aunque gracias a las movilizaciones de una amplia alianza de sindicatos y la sociedad civil se logró destituir a la Presidenta Park en marzo de 2017, Lee y Han Sang-gyun no figuraron entre los muchos miles de personas indultadas por la nueva administración bajo el Presidente Moon Jae-in.

IndustriALL visitó y se reunió con Han y Lee varias veces después de 2015 como parte de su campaña de solidaridad mundial con el movimiento sindical de Corea del Sur.



4

En abril de 2017, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre la Detención Arbitraria estudió el caso de Han y Lee y recordó al gobierno coreano que tiene “la responsabilidad, también en el contexto de las protestas pacíficas, de prevenir las detenciones y reclusiones arbitrarias, y exhortó a los Estados a que impidieran en todo momento que se abusara de los procedimientos penales”.

Además de las autoridades, los sindicatos en Corea tienen que combatir constantemente los ataques brutales contra los derechos de los trabajadores en las poderosas empresas familiares del país (conocidas como “chaebol”) como Hyundai y Samsung.

ARGELIA



5

Los gobiernos prestan poca atención a los convenios internacionales del trabajo diseñados para proteger los derechos sindicales, aun cuando su país los haya ratificado. En 1962, Argelia firmó el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Sin embargo, una poderosa alianza constituida por el gobierno, empresas y el poder judicial, está empeñada en destruir a los sindicatos independientes en Argelia, incluyendo SNATEGS, organización afiliada a IndustriALL. SNATEGS representa a más de 30,000 trabajadores de la empresa estatal de electricidad y gas Sonelgaz. Cuando el sindicato exigió un aumento salarial y mejores condiciones de salud y seguridad, tuvo que enfrentar represalias terribles.

Desde su registro oficial en 2013, SNATEGS y sus dirigentes han sido víctimas de represión cada vez más severa y persecución judicial. En diciembre de 2016, el presidente de SNATEGS, Raouf Mellal, quien fuera despedido por Sonelgaz por sus actividades sindicales, fue condenado en su ausencia a seis meses de cárcel después

de revelar la inflación ilícita de las facturas de ocho millones de clientes de Sonelgaz durante un período de diez años.



6

Cinco meses después, el Ministro de Trabajo anuló el registro de SNATEGS faltando apenas unos días para que comenzara una huelga nacional de los trabajadores de Sonelgaz. En una carta con fecha de 16 de mayo de 2017, el Ministro afirmó que el sindicato había irrespetado la ley argelina 90-14/1990, pero en esa carta no se proporcionó ninguna información relacionada con esa supuesta infracción a la ley. También dijo que Mellal fue destituido de su cargo como Presidente del sindicato.

Posteriormente, fue condenado a un total de 17 meses de cárcel, con multas de 10,000 euros (US\$ 12,300) por una serie de acusaciones falsas. Actualmente no está bajo custodia y ha apelado contra los cargos.

La persecución judicial se ha extendido a otros miembros de SNATEGS. El Secretario General y otros altos dirigentes del sindicato, e incluso el abogado que representa a SNATEGS, ahora se enfrentan cargos falsos.

En numerosas ocasiones, las fuerzas de seguridad han sido desplegadas para evitar que el sindicato organice manifestaciones. El 20 de enero de este año, unos 10,000 policías argelinos se hicieron presentes para impedir una manifestación pacífica organizada por SNATEGS en la capital, Argel. Tomaron preso a unas 1,000 personas que iban a participar en la manifestación. Los detenidos fueron trasladados en autobús a zonas remotas, donde les negaron alimentos y agua durante diez horas. Las fuerzas de seguridad confiscaron sus teléfonos y borraron fotos de la manifestación, y así como evidencias de la represión policial. Según SNATEGS, algunas mujeres manifestantes fueron acosadas sexualmente y otros sindicalistas fueron agredidos.

Los sindicatos mundiales, IndustriALL, UITA, la ISP y la CSI, escribieron al Ministro de Trabajo de Argelia, Mourad Zemali, para manifestar su repudio por el mal trato que sufrieron los manifestantes, que incluían sindicalistas y personas de la sociedad civil que simpatizaban con las reivindicaciones de los trabajadores.

En febrero de 2018, se suspendió la visita de una misión de contactos directos de la OIT a Argelia después de que el gobierno se negara a permitir que la delegación se reuniera con sindicatos independientes.

BANGLADESH

En diciembre de 2016, el gobierno de Bangladesh utilizó las huelgas espontáneas de las trabajadoras y trabajadores de la confección que exigían un aumento salarial como una excusa para lanzar una gran ofensiva contra los sindicatos del sector. A consecuencia de la política gubernamental, treinta y cinco dirigentes sindicales y trabajadores de la confección fueron detenidos, permaneciendo en detención arbitraria durante varias semanas. Las oficinas del sindicato en las zonas de producción de prendas de vestir cerca de la capital, Dhaka, fueron saqueadas y cerradas por las autoridades. La Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA) suspendió la producción en 59 fábricas y dieron de baja a más de 1,600 trabajadores y trabajadoras. La policía presentó cargos contra 600 trabajadores y dirigentes sindicales.

Este ataque a gran escala contra los sindicatos recibió una fuerte respuesta del movimiento sindical. IndustriALL movilizó una campaña de solidaridad internacional #EveryDayCounts, que contó con el respaldo de UNI Global Union y sus afiliados en todo el mundo.

Cientos de fotos de todo el mundo se publicaron en las redes sociales, y los sindicatos de más de 20 países enviaron cartas al Primer Ministro de Bangladesh, Sheikh Hasina, pidiendo la liberación de los detenidos. En más de 16 ciudades, los sindicatos protestaron y visitaron a las embajadas de Bangladesh, mientras que una campaña de LaburStart para liberar a los activistas encarcelados logró más de 10,000 firmas.

Al final, el 23 de febrero de 2017, después de dos meses de encarcelamiento, se llegó a un acuerdo tripartito entre el Consejo de IndustriALL en Bangladesh, el Ministerio de Trabajo y BGMEA, poniendo en libertad a los sindicalistas y trabajadores de la confección detenidos, y retirando todos los cargos en su contra.

Sin embargo, a pesar de este gran avance, las relaciones entre los propietarios de las fábricas, el gobierno y los sindicatos del sector de la confección de Bangladesh siguen siendo sumamente frágiles y peligrosas. Apenas seis meses después de que los sindicalistas fueran puestos en libertad, 50 trabajadores de la confección fueron gravemente agredidos por una banda de matones por participar en una protesta pacífica frente a las instalaciones de Haesong, empresa fabricante de jerséis. Los manifestantes se sentaron para protestar junto con algunos huelguistas frente a la sede de la empresa de propiedad coreana en Hizalhati, Gazipur. Esta acción fue organizada por la Federación Nacional de Trabajadores de la Confección (NGWF), organización afiliada a IndustriALL.

Entre los heridos figuraban mujeres, incluyendo la Secretaria General y la Vicepresidenta del sindicato. Además, un activista de la NGWF fue



secuestrado y luego puesto en libertad muchas horas después. A pesar de muchas solicitudes al respecto, la policía local se negó a aceptar una demanda por los reclamos de los trabajadores, ni sobre el secuestro, ni respecto a la agresión contra los manifestantes.

Es esta impunidad lo que hace que sea peligrosa la labor de organización sindical en Bangladesh.

FILIPINAS



Las personas que trabajan en las complejas cadenas de suministro mundiales son especialmente vulnerables a violaciones de sus derechos, malas condiciones de salud y seguridad, y bajos salarios. Se responde poco por las responsabilidades ante lo que es una fuerza de trabajo oculta de las empresas multinacionales, y muchas veces se acoge con poco agrado a los sindicatos.

En su planta en Lipa City, al sur de Manila, Furukawa Automotive Systems, empresa de propiedad japonesa en Filipinas, fabrica componentes de automóviles para importantes marcas como Toyota, Suzuki y Nissan.

Los trabajadores de Furukawa lograron un importante triunfo en enero de este año después de votar por un amplio margen para ser representados por una seccional de la Alianza

de Trabajadores Metalúrgicos de Filipinas (PMA), organización afiliada a IndustriALL. Casi 1,500 trabajadores de una fuerza de trabajo de 5,000 votaron en favor de tener un sindicato; más del 50% de estos trabajadores son temporales o contratados por agencias.

Se ganó la lucha por el reconocimiento sindical en Furukawa con el apoyo de sindicatos encabezados por la PMA, el Sindicato del Consejo de Trabajadores Metalúrgicos del Japón, y también de sindicatos mundiales y otras organizaciones.

Sin embargo, a pesar del hecho de que la PMA ganó la votación sobre su certificación sindical, continúan las acciones antisindicales en esa compañía. Otro sindicato, que cuenta con el apoyo de la empresa, está retrasando el proceso de negociación colectiva acudiendo al tribunal laboral para afirmar que también tienen miembros en Furukawa. Hasta que se resuelva la intervención de este sindicato, no puede haber negociaciones para establecer un convenio colectivo.

COLOMBIA

Al igual que Filipinas, la CSI califica Colombia como uno de los diez peores países del mundo en lo que se refiere a los derechos laborales, ya que ofrece un ambiente donde las empresas pueden fácilmente atacar a los sindicatos.

TuboCaribe, propiedad de la multinacional siderúrgica Tenaris, fabrica tubos de acero en una planta en el puerto caribeño de Cartagena. En diciembre de 2017, después de negarse a firmar un nuevo convenio colectivo con los trabajadores, TuboCaribe despidió tanto al presidente como al vicepresidente del Sindicato de Trabajadores de Tenaris en Colombia (Sintratucar). Luego, después de que se afiliaran al sindicato, TuboCaribe se negó a recontratar a veinte jóvenes que habían estado trabajando con contratos renovables de seis meses.

Como consecuencia de esto, otros 100 trabajadores renunciaron a afiliarse a Sintratucar por temor a perder sus trabajos. En cambio, la empresa renovó los contratos de estos trabajadores.

“Me han despedido debido a la creación del sindicato”, dijo Walberto Marrugo, Presidente de Sintratucar. “Tenaris no respeta la libertad de sindicación. Estamos tratando de anular los despidos a través del sistema legal, pero si resultara necesario, vamos a acudir a un tribunal de arbitraje y tomar otras medidas”.

Al enterarse de los despidos, la Red Sindical Mundial de IndustriALL para Tenaris/Ternium lanzó una campaña de solidaridad con los trabajadores y dirigentes sindicales despedidos. El 17 de diciembre, Sintratucar realizó una serie de protestas y una reunión masiva de sus miembros en las puertas de la fábrica. Los trabajadores reunidos hicieron un llamado a todos los trabajadores del mundo para que se uniesen a una campaña en Facebook para intensificar la presión sobre la empresa. Sintratucar también instó a todos los empleados de Tenaris a que grabasen un video que demostrase las actividades antisindicales de la empresa y que exigieran la reincorporación de los trabajadores despedidos.



Después de que el sindicato presentara una demanda, el juez municipal de Cartagena ordenó a TuboCaribe a reincorporar al Vicepresidente de Sintratucar, Jairo del Río, aduciendo que no se justifica que se rescinda su contrato. Fue una victoria clave, pero el Presidente del sindicato, Walberto Marrugo, y los otros trabajadores jóvenes siguen luchando por sus puestos de trabajo.

RUSIA

Se ha calificado como un duro golpe para los sindicatos independientes en Rusia la reciente decisión de un tribunal ruso de disolver la Asociación Sindical Interregional de Trabajadores (ITUWA).

El 10 de enero de 2018, el tribunal local de San Petersburgo dictaminó la disolución del ITUWA, diciendo que el sindicato había realizado actividades políticas y que había recibido fondos del extranjero.

ITUWA reúne a 4,000 trabajadores del sector automotriz y otras industrias. Según la oficina del

fiscal, la decisión se basó en el apoyo solidario que ITUWA brindó a camioneros que protestaban contra los aumentos de los impuestos y también se debía a las críticas que el sindicato había publicado en su sitio web respecto a las políticas socioeconómicas del gobierno.

El tribunal también incluyó, como parte de las evidencias para su decisión, las actividades y la naturaleza intersectorial de la membresía del sindicato, además del hecho de que recibiera fondos del extranjero para participar en talleres conjuntos con IndustriALL.



10

Ocho afiliados de IndustriALL en Rusia emitieron una declaración conjunta en defensa de ITUWA. La declaración fue enviada a la Duma Estatal, a la Fiscalía, al Presidente del Tribunal Supremo y al Presidente de Rusia, diciendo lo siguiente:

“Consideramos que la decisión del Tribunal Municipal de San Petersburgo no sólo ha violado flagrantemente los derechos de los trabajadores y de los sindicatos que representan sus intereses. Esta injusta decisión también impide la regulación adecuada de las actividades sindicales en Rusia, al dejar estas normas fuera del contexto de los marcos legales nacionales e internacionales”.

ITUWA ha apelado al Tribunal Supremo de Rusia y se está preparando para nuevos juicios.

COSTA DE MARFIL

Los trabajadores comenzaron a sentir todo el impacto de las políticas antisindicales del grupo energético marroquí, Akwa, poco después de que el grupo adquiriera una participación del 80% en la empresa de distribución de combustible marfileña Klenzi, en diciembre de 2014.

Al tratar de destruir a SYNTEPCI, sindicato del sector de la energía afiliado a IndustriALL, Klenzi ha demostrado una falta total de respeto por la legislación laboral, por la inspección del trabajo y por el Ministerio de Trabajo de Costa de Marfil.



11

Los problemas comenzaron en septiembre de 2015, cuando Klenzi se negó a permitir la elección de representantes de los trabajadores porque habría significado pedir a SYNTEPCI una lista de los candidatos, reconociendo así al sindicato en la empresa. Al final, después de una reunión de arbitraje organizada por la inspección del trabajo en mayo de 2017, el Director General de Klenzi, Aii Boutaleb, no quiso entregar el acta de la reunión.

Después de eso, los trabajadores fueron sometidos a todo tipo de amenazas y acoso, intimidándolos con el fin de obligarlos a renunciar al SYNTEPCI. Después de que tres empleados se negaron a elaborar una lista identificando a los trabajadores clave para esta acción antisindical de la empresa, el 5 de julio de 2017

el mismo Director General dirigió una carta a los trabajadores, solicitándoles renunciar a su afiliación al SYNTEPCI. Al poco tiempo se hizo evidente que la compañía estaba obligando a los empleados a firmar la carta bajo coacción, a consecuencia de lo cual el Secretario General de SYNTEPCI, Jeremy Wondje, presentó una queja urgente al inspector del trabajo.

La inspección del trabajo convocó a una reunión entre las partes el 3 de agosto, pero la dirección de Klenzi no apareció. Los trabajadores que asistieron a la reunión fueron sancionados con advertencias escritas por abandonar el trabajo sin autorización.

Después de la intimidación constante, uno de los diez trabajadores que se había negado a firmar la carta renunciando a su afiliación a SYNTEPCI, envió un mensaje de texto a sus colegas revelando que había cedido bajo presión, diciendo: “Hola compañeros, de verdad soy débil, no podía seguir resistiendo. Lo firmé. Les pido disculpas”.

De los nueve empleados restantes que se negaron a firmar la carta renunciando a su afiliación a SYNTEPCI, ocho han sido despedidos.

Cuando la secretaria del Director General también se negó a firmar, la enviaron a trabajar como operadora de bombas en la mina Tongon en Korhogo, donde Klenzi entrega combustible.

El 31 de enero de 2018, SYNTEPCI realizó una huelga de tres días para protestar por las violaciones de la libertad de sindicación en Klenzi, así como por los problemas con otras empresas petroleras en Costa de Marfil. Sin embargo, la situación sigue sin resolverse.

EL CAMINO A SEGUIR

Los gobiernos deben reconocer el papel legítimo e imprescindible que realizan los sindicatos para corregir la desigualdad, aumentando la prosperidad y ampliando la base tributaria a través de salarios más altos. Los gobiernos también deben hacer más para proteger a los sindicatos, señala el Secretario General de IndustriALL, Valter Sanches:

“Las empresas multinacionales son demasiado ponderosas, realizando acciones antisindicales para proteger sus ganancias. Esto es perjudicial para comunidades y sociedades enteras. Los gobiernos deben rechazar la avaricia corporativa, y eso incluye tomar medidas energéticas para defender el derecho a la libertad de sindicación”.

Existe una nueva generación de trabajadores, que enfrentan trabajo precario y bajos salarios, que se va dando cuenta de que la acción colectiva es la mejor manera de defender sus intereses. Esto constituye una pequeña luz de esperanza. En 2017, se afiliaron 262,000 nuevos miembros a los sindicatos en EE. UU., de los cuales un 75% tenía menos de 35 años. Algunos de los mayores avances se lograron en campañas de sindicalización dirigidas por mujeres y personas de color.

Sanches concluyó diciendo: **“Mientras más crezcan los sindicatos al dirigirse a los jóvenes y mujeres, más fuertes serán para combatir los ataques antisindicales”.**

- 1 Los participantes en la conferencia mundial del caucho de IndustriALL expresan solidaridad con los trabajadores de Kumho USA. *IndustriALL*
- 2 Solidaridad de los representantes sindicales locales de Kumho Tire de KMWU con los trabajadores de EE. UU. *KMWU*
- 3 Los representantes de IndustriALL y de BWI en Ginebra muestran solidaridad con los trabajadores de Kumho en los Estados Unidos. *IndustriALL*
- 4 Los sindicatos coreanos celebran la noticia de la partida de Park. *KCTU*
- 5 Los miembros del sindicato SNATEGS posan desafiantes después de su liberación tras ser arrestados por la policía el 20 de julio de 2017 en Bejaia. *SNATEGS*
- 6 Mellal Raouf. *IndustriALL*
- 7 Activistas en Londres piden la liberación de los trabajadores de Bangladesh que fueron encarcelados. *IndustriALL*
- 8 Trabajadores ganan reconocimiento en la empresa Furukawa en Filipinas. *PMA*
- 9 Protesta de Stratucar a las puertas de la fábrica de Turbo Caribe. *IndustriALL*
- 10 Marcha en solidaridad con ITUWA en Moscú. *ITUWA*
- 11 Los miembros de SYNTEPCI en huelga en Costa de Marfil, el 31 de enero de 2018. *SYNTEPCI*



perfil

Sindicato:
Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Kirguistán (MMTUK)

País:
Kirguistán

Texto:
Alexander Ivanou

LA LABOR DE AFILIACIÓN SINDICAL ES UNA PRIORIDAD BIEN DESARROLLADA EN KIRGUISTÁN

En los últimos cinco años, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Kirguistán (MMTUK), organización afiliada a IndustriALL Global Union, creció de 15,000 a 27,250 miembros afiliados. La dirigencia del sindicato explica que estos extraordinarios resultados se deben a sólidas políticas sindicales diseñadas para hacer del sindicato una organización capaz de atraer a los trabajadores.

Las actividades sindicales se centran en tres aspectos principales:

- ▶ Aumentar el número de miembros afiliados de las organizaciones que existen actualmente
- ▶ Crear nuevas organizaciones sindicales en el sector
- ▶ Aumentar el número de afiliados por medio de fusiones con sindicatos de otros sectores

La estrategia elegida está dando frutos. En el sector minero y metalúrgico hay un claro aumento del número de trabajadores miembros afiliados al sindicato. En 2010, el sindicato representaba a poco más de la mitad de los empleados en el sector; dos años más tarde, un 70,5% de la fuerza de trabajo se había afiliado al sindicato. **Esta cifra ha seguido aumentando hasta llegar al 81,6% en 2015, y finalmente, en 2017, alcanzó el 84,1% de los trabajadores empleados en el sector.**

MMTUK trabaja constantemente para interesar a los trabajadores en la afiliación al sindicato. Una importante manera de hacerlo es difundir a través de los medios de comunicación información sobre el sindicato mismo, su trabajo y sus logros; esto incluye publicidad en la radio, la televisión e Internet.

Como la publicidad es cara, el sindicato organizó un concurso para obtener el mejor trabajo publicitario para promover al MMTUK. El sindicato también promueve su trabajo a través de puestos y pancartas en las calles, distribución de folletos, y organización de reuniones con posibles miembros.

Otra manera de hacer más fuerte el sindicato es por vía de la unificación con otras organizaciones de trabajadores. En los últimos cinco años, se han efectuado dos fusiones: con los trabajadores de minas de carbón y con los del sector de la geología.

Para los empleados de la empresa de telefonía móvil Beeline, la fuerza del sindicato y una auténtica democracia interna fueron los principales criterios para establecer su propia filial local del MMTUK. Esto permitió al sindicato realizar negociaciones con el fin de lograr tarifas especiales para sus miembros. El plan preferencial para teléfonos móviles llamado "Profsoyuznyi" (para los sindicatos) se convirtió en otro incentivo para que los trabajadores se afiliaran al MMTUK.

El sindicato ha realizado negociaciones semejantes con los bancos para obtener tasas preferenciales especiales de interés sobre los préstamos otorgados a los miembros del sindicato.

Por su parte, Eldar Tadzibayev, Presidente del MMTUK, señaló: "Estamos creciendo gracias al trabajo que estamos haciendo, tratando constantemente de abordar las necesidades de los trabajadores. Ofrecemos representación sindical tradicional en el trabajo a través de la negociación colectiva, mejorando las condiciones de salud y seguridad, protegiendo los derechos laborales, etc. Al mismo tiempo, el MMTUK también proporciona servicios adicionales como asistencia legal y consultoría sobre cuestiones relacionadas con los derechos de vivienda y las relaciones familiares".

El MMTUK también aumenta su influencia a nivel nacional. En 2012, MMTUK estableció un centro nacional de investigación. El objetivo principal del centro es estudiar e investigar sobre las relaciones sociales y laborales a nivel nacional e internacional, ayudar a mejorar las normas y condiciones de trabajo y ofrecer apoyo para la implementación de principios de trabajo decente, igualdad y respeto por la dignidad humana.

El centro trabaja actualmente en cuestiones relacionadas con la migración laboral y la economía informal. Se estima que solamente 550,000 personas de la población de 2,2 millones en edad de trabajar están oficialmente empleadas. El centro está desarrollando investigaciones sobre maneras de cambiar la situación.



Vías de comunicación con MMTUK:

 www.gmpk.kg

 [gmpk312](https://www.facebook.com/gmpk312)



Compromiso de los sindicatos

VIOLENCIA Y ACOSO CONTRA LAS MUJERES:

- ✗ NO EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO
- ✗ NO EN NUESTRO SINDICATO

SINDICATOS,
DIGAN NO A LA
VIOLENCIA



¡TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SON INACEPTABLES!

La violencia afecta gravemente a la vida de las trabajadoras en todo el mundo, siendo el acoso sexual su forma más frecuente. La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos. Supone un obstáculo a la igualdad de género. La violencia contra las mujeres en el trabajo es una cuestión sindical fundamental que afecta a los derechos, la seguridad, la salud y la dignidad de los trabajadores.

NUESTRO SINDICATO SE COMPROMETE A LO SIGUIENTE:

-  Posicionarnos públicamente contra todas las formas de violencia y acoso contra las mujeres y condenar todas las actitudes y acciones que perpetúen el sexismo y la violencia.
-  Abordar la cuestión como una prioridad en nuestro sindicato y asignar los recursos necesarios a actividades cuyo objetivo sea la prevención y la lucha contra la violación de los derechos de las mujeres.
-  Fomentar una cultura de respeto por las mujeres en nuestro sindicato concienciando a nuestros miembros, nuestro personal y nuestros representantes, y ofreciendo formación sobre la importancia de erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y en nuestro sindicato.
-  Animar a nuestros miembros a luchar de forma activa contra la violencia y el acoso contra las mujeres, sobre todo en el lugar de trabajo.
-  Organizar campañas dirigidas a la prevención y a la lucha contra la violencia contra las mujeres.
-  Exigir que los gobiernos promulguen y hagan cumplir las leyes para proteger a las mujeres de la violencia
-  Exigir a los empleadores que desarrollen políticas contra todas las formas de violencia y acoso en el trabajo, y que fomenten la toma de conciencia de sus empleados sobre los efectos devastadores de la violencia contra las mujeres y la importancia de su erradicación.
-  Exigir a los empleadores que desarrollen políticas y procedimientos concretos para prevenir y luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres en sus centros y la cadena de suministro, y que establezcan mecanismos seguros a los que las mujeres puedan recurrir si sufren acoso o agresiones en el trabajo.
-  Incluir exigencias para la erradicación de la violencia y el acoso contra las mujeres en nuestras negociaciones colectivas.