



global worker

INFORME ESPECIAL

La vergüenza oculta de Shell

ARTÍCULO DE FONDO

Justicia en la cadena de suministro,
a través de acuerdos globales vinculantes

ENTREVISTA

Luisa María Alcalde – La nueva
secretaria del trabajo de México



La crisis oculta la otra parte de esta historia: la parte que constituyen los trabajadores y trabajadoras, quienes unidos la enfrentan, y aprenden que juntos son más fuertes. Nos necesitamos mutuamente para cumplir estos compromisos, ahora más que nunca.

Valter Sanches
Secretario General



Bienvenidos a **global worker**

2018 ha sido un año de titulares sombríos, a medida que la democracia se desmorona y los populistas autoritarios de derecha avanzan en todo el mundo. Se están debilitando los avances que habíamos logrado en materia de derechos humanos y gobernanza mundial; los racistas, xenófobos y belicistas quieren aprovechar la coyuntura actual.

Pero ante esta crisis, en vez de desesperarnos, estamos centrando nuestra atención en el desarrollo de sindicatos fuertes para defender los derechos de los trabajadores/as, protegiendo nuestros valores progresistas.

Esta nueva edición de Global Worker viene con diversos artículos que demuestran cómo nuestro movimiento está realizando acciones conducidas a materializar nuestros propósitos. Si bien hay noticias terriblemente preocupantes que nos llegan de Brasil, después de la elección del fascista Jair Bolsonaro como Presidente tras el golpe y el encarcelamiento de Lula, tenemos noticias mucho mejores de México: Tras décadas de dominación por partidos estancados de centro izquierda y derecha, ha surgido un nuevo movimiento político de izquierda, el Movimiento Regeneración Nacional (Morena), que logró ganar las elecciones de este año.

Después de pasar 12 años en el exilio por haber denunciado los asesinatos en la mina de carbón Pasta de Conchos, el miembro del comité ejecutivo de IndustriALL, Napoleón Gómez Urrutia, regresó a México y fue juramentado como senador. El país ratificó el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación, ofreciendo así la posibilidad de deshacerse de los perjudiciales contratos de protección y establecer un movimiento sindical realmente independiente, como la nueva federación que se ha creado en el sector automotriz. México ahora cuenta con un gabinete con igualdad de género. Lea **nuestra entrevista con la nueva ministra de trabajo**, Luisa María Alcalde, en las páginas 10-11, donde explica su idea de un nuevo pacto social para los trabajadores/as de México.

El poder corporativo está creciendo a tal punto que los gobiernos nacionales, aunque quisieran frenarlo,

ya no lo pueden hacer. Entonces, ¿cómo logramos justicia para los trabajadores y trabajadoras en cadenas de suministro cada vez más complejas? En las páginas 12-15, nuestra Secretaria General Adjunta **Jenny Holdcroft afirma que IndustriALL encabeza la lucha para establecer relaciones laborales mundiales** que responsabilicen a las empresas, pero que hacen falta mecanismos a nivel mundial para resolver conflictos, como un tratado vinculante de la ONU y un convenio de la OIT sobre las cadenas de suministro.

Se ha promovido la **tecnología Blockchain** como una posible solución para cadenas de suministro opacas y complejas. Nuestro análisis en las páginas 5-8 demuestra que no existe una solución tecnológica rápida para un problema social y económico. Si bien blockchain es potencialmente muy interesante, su confiabilidad depende exclusivamente de la información que se le agregue.

En las páginas 18-21, **se denuncia la explotación de los trabajadores/as subcontratados por Shell en Nigeria**, continuando de este modo con nuestro tema de cómo el movimiento sindical fuertemente unido puede enfrentar el poder de las corporaciones multinacionales. Shell es responsable de décadas de degradación ambiental y complicidad en la represión política en Nigeria, y ha pagado decenas de millones de dólares en compensación. Pero Shell aplica sus métodos de explotación a sus trabajadores/as, la mayoría de los cuales están subcontratados con bajos

salarios. Los empleados de Shell a largo plazo apenas sobreviven en condiciones de miseria, y si se atreven a denunciar la situación, corren el riesgo de ser despedidos. Ahora sus sindicatos están contraatacando.

En la página 4, lea sobre las mujeres dirigentes que destruyen mitos y estereotipos en sectores dominados por los hombres.

Finalmente, conozca a algunos de los afiliados en el frente de defensa los derechos de los trabajadores/as: en las páginas 22-23, se expone el caso del sindicato bielorruso REP, que acaba de soportar un juicio legal políticamente motivado, impuesto como castigo ejemplar y diseñado como estrategia para destruir al sindicato. En la página 9, lea sobre el extraordinario progreso del NUTEAIW en Malasia en momentos en que IndustriALL traslada su oficina a ese país. Y en las páginas 16-17, puede informarse de cómo nuestros sindicatos afiliados en Perú crearon un consejo nacional para defender sus derechos luchando conjuntamente.

La crisis oculta la otra parte de esta historia: la parte que constituyen los trabajadores y trabajadoras, quienes unidos la enfrentan, y aprenden que juntos son más fuertes. Nos necesitamos mutuamente para cumplir estos compromisos, ahora más que nunca.

Valter Sanches
Secretario General

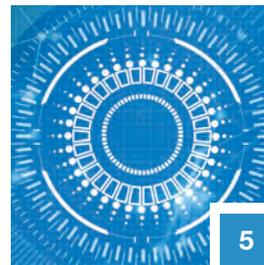


@ValterSanches

Contenido

informe

¿Las Blockchains pueden determinar buenas prácticas en la cadena de valor?



5

perfil

Organizando en Malasia



9

entrevista

Protegiendo los derechos de los trabajadores: La nueva secretaria del trabajo de México



10

artículo de fondo

Enfrentando al capital global



12

perfil

Los sindicatos manufactureros de Perú afrontan los desafíos



16

informe especial

Los trabajadores subcontratados están en la línea de pobreza en Nigeria



18

perfil

Sindicato de bielorrusa REP



22

IndustriALL Global Union

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

SEDE CENTRAL

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

SEDE PARA EL SUR DE ASIA

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

SEDE PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

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

SEDE PARA ÁFRICA

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

SEDE PARA ASIA SURORIENTAL

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

SEDE PARA CEI

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

globalworker

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

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

Presidente: Jörg Hofmann

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

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

Traducción: Eduardo & Penny Embry

Foto de portada: IndustriALL Global Union

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch

Dirección postal:

P O Box 31016

Braamfontein 2017 South Africa



LA IGUALDAD DE GÉNERO NO ES UNA PROBLEMÁTICA QUE CONCIERNE SÓLO A LAS MUJERES

Es hora de hacer que la igualdad de género sea una prioridad para todo el sindicato.



1



2



3

En una conferencia celebrada en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, en octubre de 2018, se abordaron y echaron por tierra uno por uno, los mitos sobre las mujeres que trabajan en sectores dominados por hombres. Asistieron a la conferencia mujeres y hombres de sindicatos de todo el mundo afiliados a IndustriALL.

Las mujeres que asistieron a la conferencia habían enfrentado todos estos mitos durante su vida laboral y sindical. “Las mujeres son demasiado débiles para hacer trabajos físicos”, decía un panfleto escrito que Vida Brewu, del Sindicato de Trabajadores Mineros de Ghana, tomó en sus manos. Vida se levantó y partió el panfleto por la mitad (1).

“Las mujeres son demasiado emocionales como para ser dirigentes sindicales”. Rose Omamo, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Kenia, se encargó de echar por tierra ese mito (2).

“Las mujeres deben quedarse en casa con los niños”.

“El cerebro de la mujer no alcanza a entender los problemas técnicos”.

“Las mujeres no tienen la coordinación necesaria para operar maquinaria”.

“Las mujeres traen mala suerte a los mineros”.

“Es demasiado costoso proporcionar instalaciones para mujeres”.

“Las mujeres son menos flexibles y no quieren viajar para realizar sus labores”.

“Las mujeres no quieren hacer trabajos de este tipo”.

Hay que enfrentar y cuestionar todos estos mitos para que las mujeres sean tratadas por igual en el trabajo y en sus sindicatos.

“Tenemos que ser dos veces mejores que los hombres para que nos tomen en serio”, dijo Lena Yuliana, del Sindicato de Trabajadores del Cemento de Indonesia FSP ISI (3). Informó a la conferencia sobre su experiencia de hacer monitoreo de emisiones en alturas que aterrorizan a muchos hombres. Otras mujeres dieron a conocer experiencias parecidas: antes de convertirse en dirigente sindical, Rose Omamo figuraba entre los mejores mecánicos de su compañía. Claudia Branco, Presidenta de Sintracarbón en Colombia, conduce un tren a una terminal de minas de carbón. Muchas mujeres operan camiones en las minas, trabajan bajo tierra o realizan mantenimiento de equipos en empresas proveedoras de energía eléctrica.

Los sectores de minería, metales básicos, materiales y energía ofrecen trabajo calificado, bien pagado y prestigioso, pero predominan los hombres en los mejores puestos de trabajo. Las mujeres que trabajan en estos sectores tienden a tener

acceso solamente a los trabajos más humildes y precarios, con los salarios y el estatus más bajos. A pesar de la presencia de la mujer en los diversos sectores industriales correspondientes, a los sindicatos les resulta difícil lograr la afiliación sindical de las mujeres; un factor perjudicial en este sentido es que hay muy pocas mujeres a nivel de dirigencia.

“Los comités de mujeres llevan décadas promoviendo la igualdad de género en el empleo y los sindicatos”, dijo Jenny Holdcroft, Secretaria General Adjunta de IndustriALL.

“Hasta que los hombres también se involucren y trabajen para eliminar las barreras que impiden la igualdad de participación y representación de la mujer, no lo lograremos.

“Para que las mujeres tengan puestos al mismo nivel de los hombres, tenemos que cambiar la forma en que se organiza el trabajo, así como nuestro concepto de liderazgo en los sindicatos, en lugar de pretender que las mujeres encajen en las estructuras existentes. Esto beneficiará a todos, produciendo mejores empleos y sindicatos más fuertes”.

informe

Texto:
Brian Kohler y
Glen Mpufane

¿LAS BLOCKCHAIN PUEDEN
DETERMINAR BUENAS PRÁCTICAS
EN LA CADENA DE VALOR?

EL CASO DEL COBALTO



El aliciente de una SOLUCIÓN TECNOLÓGICA RÁPIDA

Vivimos en una época en que las nuevas tecnologías parecen prometer nuevas soluciones a los viejos problemas. IndustriALL ha estudiado la digitalización de la industria y el surgimiento de una serie de tecnologías de producción avanzadas que traen consecuencias adversas: ésta es la llamada Industria 4.0.

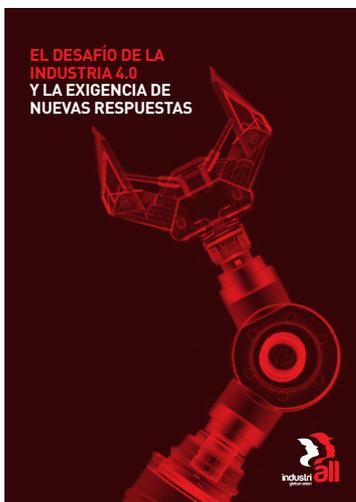
Un ejemplo de la digitalización es la tecnología blockchain. Las blockchain (“cadenas de bloques”) prometen todo, desde la protección de la privacidad hasta su destrucción final, desde nueva intromisión de máquinas con inteligencia artificial hasta la salvación de la humanidad.

Como se señaló en el documento de investigación de IndustriALL “El desafío de la Industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas”, la minería cae en la categoría de menor impacto inmediato de la Industria 4.0. Sin embargo, la tecnología blockchain ocupa un lugar destacado entre las vías propuestas para abordar y combatir los abusos contra los trabajadores/as y otras prácticas insostenibles en las cadenas de suministro de minerales.

¿Qué es una blockchain?

Fundamentalmente, **blockchain es una estrategia de seguridad de la información**. Proporciona un nivel de seguridad más profundo que simplemente defender una base de datos que se encuentra en el servidor de una computadora. Blockchain encripta archivos específicos o “bloques” de datos, estructurados en lo que se denominan listas vinculadas para formar una “cadena”. Cada elemento de todas las listas viene con datos de identificación y un enlace al elemento anterior y al siguiente. Para poder agregarse a la cadena, cada nuevo bloque de datos debe autenticarse en determinados puntos mediante algún tipo de prueba, por ejemplo, realizando una operación matemática. Esta prueba debe ser difícil de falsificar pero fácil de verificar, para desalentar a personas que envíen correo no deseado o “spam” y a los piratas informáticos.

De esta manera se crea una cadena de datos en que se puede confiar, suponiendo que cada elemento se ha agregado en orden cronológico y que no se ha manipulado. Funciona bastante bien con el Bitcoin, por ejemplo. Es por esta característica que la blockchain parece interesante para la tarea de verificar la cadena de suministro del cobalto.



Ver “El desafío de la Industria 4.0 y la exigencia de nuevas respuestas”.



El ejemplo del cobalto en la RDC

Los defensores del sistema de las blockchain sostienen que un récord digital rastreable y verificable del cobalto, desde su origen en las minas de la República Democrática del Congo (RDC) hasta su instalación en la batería de un automóvil de Tesla, podría permitir que cualquier persona sepa exactamente cuándo y en qué mina - y potencialmente incluso por cuáles mineros - se había producido el cobalto específico para una determinada batería. Los defensores de este sistema señalan que de esta manera se podría garantizar que en la producción del cobalto no se hayan registrado abusos ambientales ni sociales, como el trabajo infantil o abuso de los derechos sindicales. Afirman también que en el caso de haber existido abusos de esta naturaleza, el sistema de las blockchain permite rastrear y abordar los abusos para remediarlos o castigarlos. El acceso a soluciones es de fundamental importancia, constituyendo la prueba decisiva de la utilidad de la tecnología blockchain en cuanto a procurar soluciones para los abusos.

Limitaciones tecnológicas

Aunque usamos términos como blockchain, en realidad no existe una entidad abstracta llamada blockchain. **Es simplemente una red de computadoras concretas, propiedad de diversas personas, que utilizan un protocolo de autenticación acordado.** ¿Dónde están estas computadoras, y cuáles son sus características? ¿Son vulnerables a fallos o se podría comprometer su seguridad?

Al aplicar el sistema de blockchain a la cadena de suministro del cobalto surge el problema de la capacidad. Se puede suponer que la mayoría de los productores a pequeña escala, especialmente los llamados mineros

artesanales, no tendrán los recursos ni la capacidad para participar como un eslabón de la cadena. La minería artesanal es legal en la República Democrática del Congo, constituyendo una parte importante de la actividad minera del país, sin embargo presenta un enorme desafío para la cadena de suministro del cobalto. La industria se ve obligada a vender a través de empresas más grandes, creando nuevas oportunidades para la corrupción y la entrada de datos cuestionables. La tecnología no es garantía de confianza en el sentido humano.

Existen límites geopolíticos en la Internet, por lo tanto en algunas regiones puede ser difícil implementar blockchain públicas, como posiblemente sea el caso de la RDC. Además, hay países en vías de desarrollo a los que los países ricos o las corporaciones multinacionales intentarán vender implementaciones específicas de infraestructura de datos. Esto puede llevar a un país en vías de desarrollo a depender de una norma determinada que es incompatible con otras. Puede resultar difícil la intercomunicación y la estandarización entre miles de actores potenciales en diferentes regiones en una cadena de valor.

La inmutabilidad es una de las palabras que se usan frecuentemente para describir la tecnología blockchain, y la inmutabilidad es la característica que hace que la blockchain sea apropiada para las criptomonedas. Sin embargo, las blockchain siguen siendo vulnerables a datos fraudulentos o mal identificados, especialmente al comienzo de la cadena. Tomando en cuenta los esfuerzos que han hecho algunos empleadores para evitar o falsificar las auditorías sociales, y los recursos que tienen algunos actores corporativos y gubernamentales para socavar cualquier sistema que restrinja su comportamiento, sería ingenuo suponer

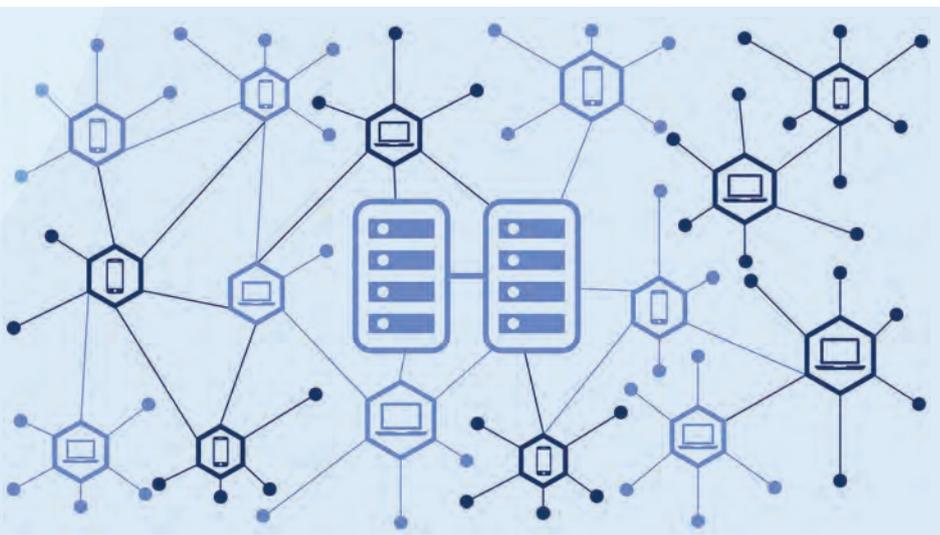
que no van a intentar hacerlo. Informes recientes que se refieren a un actor importante en la industria del diamante señalan que esto realmente puede pasar. Han surgido graves acusaciones de un importante comerciante internacional de diamantes, el Grupo Rapaport, competencia de la compañía De Beers, acusándola de ocultar el origen de los diamantes que comercializa a través de su extensa red de sightholders. Es primordial tener en cuenta que estas acusaciones se han hecho en el contexto del innovador anuncio de De Beers sobre la implementación de la tecnología blockchain para rastrear los orígenes de sus diamantes y como prueba de su práctica de abastecimiento ético.

Por último, se trata en el fondo de garantizar la integridad no sólo de la tecnología, sino también de los datos que se introducen en la tecnología. Los participantes actuales en la industria de minería del cobalto en la RDC no hacen confiar, al menos por ahora, que se va a aplicar realmente esa integridad. **Con el surgimiento de las normas de sostenibilidad de las cadenas de suministro, ¿la tecnología blockchain podría constituir el puente entre el abuso y su remediación?** Esa posibilidad seguirá siendo solamente una aspiración a menos que esta tecnología pueda ser plenamente adaptable a las características no matemáticas de la dimensión social de la sostenibilidad, garantizando la veracidad y calidad de los datos que se introduzcan en el sistema. La tecnología blockchain no cambia el principio de “basura que entra es basura que sale”.

Peligros potenciales y consecuencias imprevistas

La trazabilidad y verificabilidad del sistema blockchain suscita preocupaciones sobre la privacidad

Blockchain encripta archivos específicos o “bloques” de datos, estructurados en lo que se denominan listas vinculadas para formar una “cadena”.



personal. Por cierto, la privacidad no es un objetivo de su aplicación a una cadena de valor como el cobalto. Sin embargo, podría resultar problemático si, por ejemplo, una persona identificada en la cadena invocara la legislación sobre el “derecho al olvido” de la UE. La eliminación de un dato podría potencialmente dañar toda la cadena. Las empresas también tienen preocupaciones por la privacidad. ¿Cómo se abordarán estos problemas?

¿Se quiere proponer una blockchain pública o privada? Si se trata de la primera, ¿quién establecerá las reglas y las normas que la rigen, y se podrá hacer que se cumplan en una red de nodos sujetos a control independiente? Si es una blockchain privada, ¿quién sería el dueño? Habiendo actualmente varios sistemas de propiedad, ¿quién será el dueño de los datos?

En el supuesto caso que se detecte que una gran cantidad de cobalto se ha producido usando mano de obra infantil o con violaciones de los derechos de los trabajadores/as ¿qué se va a hacer? ¿La blockchain ayudará a la policía? ¿El cobalto en sí estará siempre contaminado, o se va a usar de todas maneras? Una complicación es que el metal se puede fundir y alea con cualquier otro metal, volviéndose física y químicamente imposible de rastrear a partir de ese momento, lo cual hace destacar la importancia de la cadena de vigilancia en los informes de sostenibilidad.

La propuesta de utilizar la tecnología blockchain para seguir el rastro de una materia prima problemática como el cobalto pone de relieve el problema de que los expertos en blockchain son especialistas en datos, científicos informáticos y criptógrafos. Las criptomonedas se pueden considerar como productos de matemática pura. Sin embargo, las dimensiones

ambientales y especialmente sociales de la sostenibilidad no son tan claras y metódicas. Los sociólogos, abogados de derechos humanos y ecólogos no suelen ser expertos en tecnología. Habría que resolver esa deficiencia.

Credibilidad de la blockchain como solución

Han fallado frecuentemente los intentos anteriores de resolver problemas sociales complejos con una solución tecnológica rápida. Un ejemplo de esto es el uso de pruebas de drogas y alcohol para resolver el problema social de la drogadicción. La informática supuestamente iba a democratizar la recopilación y distribución de noticias, sin embargo ha dejado la sociedad aislada, enajenada y fragmentada. **Blockchain es una tecnología. Los problemas en la cadena de suministro del cobalto son sociales, culturales, ambientales, políticos y económicos, y siempre debemos estar atentos a consecuencias involuntarias e imprevistas**, como por ejemplo que se dispare el consumo de energía para respaldar la blockchain, que se confunda la certificación con la verdad, o la corrupción. Si surgieran evidencias de abusos contra los derechos humanos después del inicio de una blockchain, ¿su inmutabilidad se convertirá en una carga en lugar de ser favorable?

Los conocimientos actuales sobre las blockchain surgen en gran parte de las criptomonedas. En cambio, es sumamente difícil evaluar el desempeño en la dimensión social de la sostenibilidad. Los datos suelen ser cualitativos en lugar de cuantitativos, y hasta cierto punto subjetivos en vez de objetivos. Esto no hace que estos indicadores sociales sean menos importantes que los económicos o ambientales que son más fáciles de medir y rastrear. Sin embargo, al aplicar la tecnología blockchain a

este problema, se estaría tratando de resolver un problema social mediante una solución que fue elaborada para un elemento fácilmente cuantificable, una unidad monetaria. Hay por lo menos dos aspectos de mucha preocupación al respecto. Uno de estos problemas es el suponer que se le puede asignar un valor monetario (con que todos estarían de acuerdo) a algo que tiene valor social. Esto casi nunca sucede. Además, aunque supongamos que solamente estamos asignando una calificación numérica sin implicar un valor económico, se convierte en un número concreto que sugiere falsamente que existe un grado de certeza científica.

El mérito verdadero de un producto determinado, como por ejemplo el cadmio, sólo puede establecerse por vía de la auditoría. Existe toda una industria de personas y organizaciones que se especializan en auditorías sociales y ambientales, algunas conectadas a las casas de auditoría financiera tradicionales, aunque muchas de ellas funcionan en forma independiente. Las blockchain no cambiarán esta situación. Es el resultado de dichas auditorías lo que se convertirá en parte de la firma digital de determinado lote de cadmio, una etiqueta electrónica en ese lote. Lamentablemente, será más fácil verificar la autenticidad de la etiqueta, que las condiciones reales en las que se produjo la mercancía.

Soluciones alternativas

En el caso del cobalto, la gestión de los datos de la cadena de valor también se podría realizar con una base de datos, o repartiendo un libro de contabilidad, sin usar una blockchain. Una pregunta que debe hacerse es, ¿qué valor agrega una blockchain a estos otros enfoques? ¿Son las blockchain la mejor manera de resolver el problema de verificar el comportamiento en la cadena de valor del cobalto?

Si bien es prometedor el uso de protocolos como las blockchain para verificar o certificar la cadena de valor del cobalto, hay que ser precavido. **Puede que las blockchain no ofrezcan grandes ventajas en comparación con otras tecnologías menos complicadas. Finalmente, no debemos confundir la trazabilidad o la verificabilidad con los méritos, dimensión de la sostenibilidad que seguirá siendo compleja y difícil de cuantificar.**



1 Fábrica de prendas de vestir, Yangon, Myanmar, marzo de 2018. *IndustriALL*



perfil

Sindicato:
Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte y Afines de Malasia (NUTEAIW)

País:
Malasia

Texto:
Petra Brännmark

1

EL SINDICATO DEL SECTOR MANUFACTURERO DE MALASIA LUCHA POR CAMBIAR LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA QUE LA LABOR SINDICAL SEA MÁS EFECTIVA

Gopal Kishnam, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte y Afines de Malasia (NUTEAIW), señala que la labor de sindicalización y la campaña para cambiar la legislación laboral del país figuran entre las prioridades del sindicato.

El NUTEAIW representa a la fuerza de trabajo de los sectores de la industria automotriz en más de 40 plantas, y es cada vez mayor el número de trabajadores y trabajadoras afiliados.

“Los trabajadores y trabajadoras quieren contar con un sindicato y es nuestra obligación estar presente”, dice Gopal. “Donde hemos podido establecer sindicatos, se ha afiliado más del 95% de los trabajadores y trabajadoras que reúnen las condiciones para ser miembros”.

Gopal afirma que desde el punto de vista ideológico no es difícil organizar a los trabajadores/as, pero que es complicado el proceso para lograr el reconocimiento del sindicato. Primero, el sindicato debe certificar que el lugar de trabajo donde quiere establecerse corresponde al sector de producción que representa. Luego, hay un prolongado proceso legal, que incluye una votación secreta.

Según la legislación actual establecida en la Ley de Relaciones Industriales, para representar a los trabajadores/as en cualquier lugar de trabajo, un sindicato debe obtener una simple mayoría en una votación secreta organizada por el Ministerio de Recursos Humanos.

Sin embargo, para obtener una mayoría, el problema de fondo es el procedimiento que aplica el Ministerio para determinar esa mayoría. Si un trabajador/a no estuviese presente en el lugar de trabajo para votar en el momento de la votación secreta, se considera que es un voto en contra del sindicato.

“Una simple mayoría debería ser suficiente”, dice Gopal.

En mayo de este año, se registró en Malasia un cambio de gobierno que ahora tiene políticas más favorables para los sindicatos. El Ministro de

Recursos Humanos, M. Kulasegaran, ha anunciado su intención de revisar todas las leyes laborales, incluyendo el proceso de reconocimiento sindical.

“Donde exista un sindicato, hay un convenio colectivo”

En todos sus lugares de trabajo, los sindicatos del NUTEAIW han logrado tener convenios colectivos, que suelen establecerse por vía de la negociación colectiva, por un período de por lo menos tres años.

“En los últimos dos años, hemos logrado extender los convenios colectivos en algunas compañías para que cubran también a los familiares del empleado.

“En los últimos dos años, hemos logrado incluir asistencia médica para los familiares más cercanos de los sindicalistas, como cónyuges e hijos. Aproximadamente un 80% de los convenios colectivos ofrecen esta cobertura.

“La Ley de Empleo establece sesenta días de baja por maternidad. En el fabricante de automóviles Volvo, logramos 90 días y ahora estamos utilizando este gran avance para presionar a otras empresas a prolongar este beneficio”, dice Gopal.

El objetivo es lograr un 40% de mujeres dirigentes

Actualmente, menos del 20% de los cargos de dirigencia del NUTEAIW están en manos de mujeres, pero el sindicato está trabajando para alcanzar la cuota de IndustriALL del 40% de representación femenina en la dirigencia sindical.

En la actualidad, sólo tres de los 17 miembros del comité ejecutivo del NUTEAIW son mujeres, sin embargo un 40% de los delegados sindicales son mujeres.

Gopal dice que están presionando para un cambio esta situación: en una fábrica donde la

mayor parte de la fuerza de trabajo son mujeres, los dirigentes sindicales deberían ser mujeres.

Solidaridad internacional

IndustriALL Global Union está en el proceso de trasladar su oficina regional de Singapur a la capital de Malasia, Kuala Lumpur. Gopal considera que este cambio influirá significativamente en el estatus de los sindicatos en el país.

“Estamos en el proceso de inscribir al Consejo Malayo de IndustriALL como un organismo oficial, lo cual permitirá su reconocimiento”, dice Kishnam. “Después del reconocimiento oficial, esperamos que se afilien otros sindicatos, aumentando así el número actual de siete organizaciones afiliadas”.

NUTEAIW considera que es importante formar parte de un sindicato mundial, ya que esto le ha permitido solicitar apoyo solidario de los sindicatos de otras partes del mundo sobre problemas que surgen en las empresas multinacionales.

“Tuvimos problemas en Robot Bosch, pero después de que interviniera el comité de empresa de Alemania y contactó a la administración, logramos el reconocimiento sindical que queríamos.

“Estoy convencido que es importante tener vínculos estrechos con los sindicatos internacionales para así aprender unos de otros, y para ayuda y solidaridad. **Sabemos luchar, y al aprovechar el poder colectivo de los trabajadores y trabajadoras en solidaridad, realmente se demuestra lo fuerte que somos cuando nos unimos**”.

1 Gopal Kishnam en la conferencia regional de IndustriALL, Kuala Lumpur, julio de 2018. *IndustriALL*

entrevista

Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México

País:
México

Texto:
Kimber Meyer

LUISA MARÍA ALCALDE

1

“Se siente un gran entusiasmo en el ambiente” dice Luisa María Alcalde con su voz alegre y jovial. Es que realmente el pueblo de México vive un momento histórico, con la reciente elección presidencial de Andrés Manuel López Obrador (AMLO), con sus ideas a favor de la democracia, la austeridad, la equidad de género, la inclusión de la juventud, y sus promesas de luchar contra la pobreza y la corrupción.

Lo histórico también radica en que por primera vez su gabinete tendrá paridad de género, al integrarlo 8 mujeres y 8 hombres que también tienen grandes diferencias de edad. Luisa María Alcalde es prueba viviente de ello, quien con sus 31 años se prepara para encabezar una de las secretarías más importantes para la defensa de los derechos de los trabajadores: la de Trabajo y Previsión Social.

 @LuisaAlcalde

1+2 Luisa María Alcalde. *Luis Gabriel Urquieta*

¿Cómo iniciaste tu carrera en la política?

A partir de 2006 me empecé a involucrar mucho más porque hubo una elección bastante cuestionada, y empecé a tener mayor interés y acercamiento por lo que estaba pasando en la vida pública.

De manera formal, cuando salí de la Facultad de Derecho, con 23 años, el Movimiento Regeneración Nacional (MORENA) se estaba constituyendo como asociación civil y fui nombrada como coordinadora nacional de jóvenes y estudiantes. Empezamos a trabajar en la estructura de la juventud, invitándolos a participar en el movimiento que estaba surgiendo, el cual ya tenía varios años organizándose y se estaba conformando de manera más formal.

Luego en 2012 fui electa diputada federal a la LXII Legislatura por el Partido Movimiento Ciudadano, trabajando en la Cámara de Diputados hasta 2015.

¿Crees importante que el Gabinete de Andrés Manuel López Obrador y el nuevo Poder Legislativo tengan paridad de género?

Creo que es fundamental lo que se logró. El hecho de que el gabinete sea mitad mujeres y mitad hombres es una gran señal porque invita a mucha mayor participación de las mujeres en la vida política y pública. En las distintas responsabilidades estamos incluyendo a mujeres, lo cual es una excelente señal. No solo en términos de las secretarías, sino que hay integración de las mujeres en todos los cargos importantes, de alto nivel.

A su vez, nos ha permitido generar un equipo muy variado tanto en género como en edades. Esa pluralidad hace integral las diferentes visiones de nuestra sociedad.

En otras oportunidades mencionaste que es necesario eliminar la discriminación y el acoso que viven las mujeres en los centros de trabajo. ¿Cómo lo llevarán a cabo?

Queremos trabajar en varios frentes, de la mano de las procuradurías, de las fiscalías y de la secretaría de bienestar. Buscaremos la integración de las mujeres, el establecimiento de las guarderías en los lugares de trabajo y trabajaremos en conjunto con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para enfrentar la discriminación y el acoso a las mujeres en el ambiente laboral. El gran problema es que no hay denuncias. Lo que hay que promover es que las mujeres tengan la confianza para acudir a las autoridades y denuncien las situaciones de violencia a las que son sometidas.

Presentaron a “jóvenes construyendo el futuro” como uno de los principales programas de gobierno para capacitar a los jóvenes:

¿Crees que va a poder combatir el desempleo de los jóvenes en México?

El programa pretende dar atención a quienes no tienen oportunidades en el mercado de trabajo, pero tienen las ganas de conformarlo. El programa integra y capacita, y nos va a ayudar a pacificar al país. El objetivo es darles mejores herramientas, elementos y experiencias para que mejoren la empleabilidad. Consiste en 1 año de capacitación en un lugar de trabajo. Las entidades donde pueden trabajar son un 70 por ciento privadas, 20 estatales y 10 de índole social.

Estamos armando la red de tutores y hasta el momento hay una buena respuesta. Todos tienen cosas para aportar.

En varias oportunidades reiteraste que una de tus prioridades será promover empleos dignos y de calidad. ¿cómo piensas lograrlo?

La idea es hacerlo por varias vías. En primer lugar, promoviendo el diálogo social. La recuperación de la contratación colectiva auténtica nos abre puertas para la democracia y la transparencia, nos va a ayudar a generar equilibrio y a mejorar los salarios.

A su vez, vamos a apoyar una concepción distinta de la verificación de los derechos establecidos en la ley laboral. Trabajaremos con la secretarías de trabajo de los diferentes estados y vamos

a desarrollar campañas con objetivos claros para lograr una conciencia de los trabajadores respecto a sus derechos.

Por ejemplo, vamos a promover campañas para enfrentar la subcontratación abusiva, y para incentivar la formalización de los trabajadores. A su vez, vamos a luchar contra el sub registro en el seguro social, el cual impacta a los trabajadores en términos de jubilación y para el acceso a la vivienda. Vamos a invitar a las organizaciones de la sociedad civil a promover el cumplimiento de la ley. En lugar de tener inspectores, trabajemos a través de prioridades, con campañas que involucren siempre a la otra parte.

Al final, todo tiene que ver con el plan integral de país y bienestar, que tiene a su vez una política basada en que la mejora de los salarios que va a traer estabilidad. Si logramos bajar el gasto corriente en cosas que no son necesarias (como grandes salarios, o gastos en renta de aeronaves, compra excesiva de cosas innecesarias) y logamos eliminar la corrupción, vamos a incentivar el desarrollo, la educación y la salud.

Una de sus propuestas es acabar con los salarios mínimos precarios, que actualmente son de 88 pesos diarios. ¿De qué modo piensa implementar los aumentos y evitar que siga estancado?

La política antes era mantener los salarios bajos para generar inversiones extra. Este modelo de promover los empleos precarios ha fracasado. La idea es que el salario recupere su sentido y razón de ser, que se pueda vivir con bienestar y dignidad. Hoy estamos muy alejados de ser eso.

Hemos establecido diálogo con analistas buenos y sustentados en información objetiva. Hablamos con la próxima encargada de la Secretaría de Hacienda y

con el Banco de México para establecer formas para recuperar el salario mínimo de manera paulatina. Nos señalaron que es posible una recuperación del salario sin riesgo de aumentar la inflación, lo cual nos da la posibilidad de recuperar la figura del salario mínimo.

A tu criterio, ¿La reforma constitucional a la ley del trabajo supondrá importantes avances para evitar las violaciones a los derechos de los trabajadores?

Es fundamental. La Constitución cambia muchos paradigmas. La ley secundaria nos va a ayudar a asegurar que exista justicia laboral, porque serán jueces imparciales quienes resuelvan los conflictos laborales. A su vez, habrá un nuevo instituto autónomo para el registro sindical y los contratos colectivos. Del mismo modo, será obligatorio el voto personal libre y secreto para elegir a los dirigentes y firmar un contrato colectivo, a fin de eliminar los contratos de protección. Además, podremos garantizar la representación auténtica y un diálogo auténtico.

¿Confía en que el capítulo laboral del entendimiento comercial alcanzado el 1º de octubre por los gobiernos de Canadá, México y Estados Unidos sea compatible con la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos?

El capítulo laboral del acuerdo trilateral, la ratificación del Convenio 98 de la OIT, la reforma constitucional a la ley del trabajo, la leyes de transparencia y las leyes secundarias que faltan por aprobarse son piezas de un mismo rompecabezas. Son todos elementos que llevan el mismo rumbo y que son compatibles con el proyecto que impulsa el nuevo gobierno de AMLO, el cual es a favor de la democracia, de la libertad y de la transparencia en México.





ACUERDOS GLOBALES VINCULANTES OFRECEN JUSTICIA EN CADENAS DE SUMINISTRO

El poder corporativo global es algo que no habíamos visto nunca. Algunos lo llaman el triunfo de las empresas multinacionales. Todo el mundo puede observar cómo se limita el poder y la voluntad de los gobiernos nacionales para pedir a las corporaciones que respondan por sus impactos adversos. Las corporaciones globales están rompiendo el pacto social con el cual se entendía que, para poder operar en una sociedad, las compañías deben acatar ciertas reglas en beneficio de los intereses de sus trabajadores/as y del público en general.

Ni siquiera saben quiénes son sus trabajadores/as, perdidos en el laberinto de múltiples capas de subcontratación, externalización y agencias en las cadenas mundiales de suministro, donde todo está diseñado para permitir que las empresas evadan responsabilidad por los trabajadores/as, quienes contribuyen a sus ganancias.

No es de extrañar que se insista cada vez más en que se debe controlar y regular mejor a las corporaciones multinacionales. Ha perdido toda credibilidad el concepto de la autorregulación respaldada por auditorías empresariales respecto a su desempeño en materia de derechos humanos. Además, la gran cantidad de mecanismos para presentar informes voluntarios que respaldan la autorregulación no son convincentes en cuanto al respeto por los derechos de los trabajadores/as.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011, proporcionaron el primer esquema respaldado por la ONU sobre las responsabilidades de las empresas multinacionales. Existe amplio apoyo para los Principios Rectores, ya que sintetizan las expectativas de la sociedad respecto a las EMN; sin embargo, no alcanzan a imponer ninguna obligación real a las empresas, independientemente de que adopten o rechacen estos Principios Rectores.

En respuesta, 84 gobiernos, apoyados por muchas organizaciones de la sociedad civil, proponen un instrumento legal vinculante para proteger a las personas de abusos de los derechos humanos cometidos por las EMN. En junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de la

artículo de fondo

Texto:
Jenny Holdcroft

ONU acordó establecer un Grupo de Trabajo Intergubernamental para elaborar un proyecto de tratado. En julio de 2018 se publicó el primer borrador (cero) de un 'Instrumento jurídicamente vinculante para regular, en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas'. Se centra menos en las obligaciones de las EMN y más en el acceso a remedio y justicia por parte de víctimas de abuso corporativo. No pretende crear ni reconocer ninguna obligación directa de las EMN respecto a los derechos humanos según el derecho internacional, pero crearía obligaciones para que los estados establezcan legislación u obliguen a las empresas a responder legalmente por abusos cometidos en sus operaciones¹. Contiene algunas medidas obligatorias de diligencia debida que significarían que los gobiernos deben obligar a las EMN a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan aquellas consecuencias de sus actividades que repercutan en los derechos humanos. Sin embargo, no está claro cómo los gobiernos podrían vigilar y



1 En mayo de 2018, en la OIT en Ginebra, los sindicatos mundiales IndustriALL y la ISP firmaron un acuerdo de responsabilidad global con la compañía francesa de electricidad EDF. Este acuerdo cubre todas las actividades de EDF en 24 países, combinando el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo. *IndustriALL*.

velar por el cumplimiento de estas obligaciones, especialmente en vista de la débil aplicación de los derechos laborales que actualmente existe en muchos países. Otro problema potencial es cómo imputar a las empresas la responsabilidad por los abusos en sus cadenas de suministro. En el texto del borrador se utiliza una definición amplia de responsabilidad, que incluye cuando una empresa “controla” las operaciones o tiene “relaciones estrechas” con la entidad en su cadena de suministro, lo que da un fuerte incentivo para que las empresas multinacionales denieguen o eviten dichos vínculos². Se supone que las EMN se van a oponer enérgicamente a un tratado tan vinculante, y el proceso aún tiene un largo camino por recorrer.

En 2016, la Conferencia Internacional del Trabajo realizó un debate tripartito sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. La resolución que surgió instó al Consejo de Administración de la OIT a convocar una reunión tripartita o de expertos para evaluar las deficiencias que dan lugar a déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y examinar qué orientación, programas, medidas, iniciativas o normas se necesitan para abordar este problema. Esta reunión tendrá lugar en febrero de 2019. Los sindicatos seguirán utilizando este proceso para presionar por un Convenio de la OIT sobre las cadenas mundiales de suministro, aunque será difícil lograr el apoyo de los empleadores y los gobiernos para una norma que requiera regulación vinculante sobre las EMN.

Sigue la falta de regulación vinculante, sin embargo las EMN son susceptibles cuando los problemas afectan su reputación. La

manifestación de indignación mundial por el derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh en 2013, que le cobró la vida a más de 1100 trabajadores y trabajadoras y dejó lesionados a muchos más, se sintió en toda la industria textil y de la confección. La publicidad sobre esta tragedia afectó todavía más fuertemente a las marcas que, según se descubrió, habían comprado ropa hecha en ese edificio. Como consecuencia directa, preocupadas por la asociación de su marca con la muerte y mutilación que se produjeron en la tragedia, más de 200 EMN se sintieron obligadas a firmar un acuerdo legalmente vinculante con IndustriALL y UNI Global Union: el Acuerdo sobre seguridad en la construcción de edificios y de instalaciones de sistemas contra incendios en Bangladesh.

La asociación con violaciones graves de los derechos humanos puede tener un impacto significativo en las ventas de la compañía y en el valor de las acciones. Aquellas compañías que enfrentan directamente a los consumidores experimentan la presión más fuerte. Pero esto de ninguna manera es garantía de que responderán otorgando los cambios que se les exijan. En 2010, Apple se enfrentó a múltiples suicidios de trabajadores y trabajadoras que fabricaban su iPhone en Foxconn en China, pero a pesar de las campañas y la cobertura negativa en los medios de comunicación, su reputación no se perjudicó entre los consumidores (ni tampoco sus ventas) y logró salir adelante, a pesar de las críticas. Para las EMN en los sectores de IndustriALL cuyas marcas no son tan conocidas, de las cuales hay muchas, existen menos oportunidades para que la presión pública impulse un cambio de conducta. Las exigencias del mercado, de los inversionistas y de los

accionistas en busca de mayores ganancias siempre saldrán ganando si no hay una campaña opuesta de presión.

ENFRENTAR AL CAPITAL GLOBAL

Desde hace mucho tiempo, se reconoce que la negociación colectiva es una herramienta esencial que permite que los trabajadores/as aprovechen su fuerza colectiva para establecer, a través de la negociación, convenios con los empleadores sobre sus salarios y condiciones de trabajo, con el fin de regular la relación de empleo a nivel nacional, sectorial o de empresa. Estos convenios funcionan porque pueden hacerse cumplir.

El Convenio 98 de la OIT obliga a que el acceso a la negociación colectiva sea un derecho para todos los trabajadores/as, y la protección de este derecho es una de las principales prioridades del movimiento sindical mundial. Sin embargo, este derecho no se extiende al nivel global. A pesar de evidencia indiscutible de control centralizado sobre las políticas de empleo de las EMN en muchos países, los sindicatos no pueden usar la herramienta principal que ocupan para atenuar el poder corporativo, hacer frente a las operaciones globales de las EMN y exigir una participación justa para los trabajadores/as.

Desde hace muchos años, los sindicatos mundiales vienen estableciendo relaciones con las EMN a nivel mundial, de manera más efectiva al firmar Acuerdos Marco Globales. Si bien las compañías con las que trabaja IndustriALL son capaces de abordar convenios colectivos de cumplimiento obligatorio a nivel nacional en los países donde operan, son mucho más reacias a celebrar acuerdos de esta naturaleza en relación

2 <http://opiniojuris.org/2018/07/23/towards-an-international-convention-on-business-and-human-rights-part-ii/>

a sus operaciones mundiales. Una excepción notoria es el Acuerdo de Bangladesh.

Inmediatamente después del derrumbe de Rana Plaza, las empresas estuvieron dispuestas a firmar un acuerdo jurídicamente vinculante. Una vez que algunas compañías lo hicieron, esto facilitó para que más compañías aceptaran los mismos términos. Finalmente, más de 220 EMN se comprometieron a cumplir legalmente con sus compromisos. Es evidente que se puede superar la resistencia a los acuerdos globales legalmente vinculantes una vez que se vuelvan más comunes y bien conocidos para las empresas, de la misma manera que ya lo son los convenios a nivel nacional. Como dijo un representante de la compañía durante las negociaciones para el Acuerdo de Bangladesh de 2018, “Si llegamos a un acuerdo, tenemos la intención de cumplirlo, entonces ¿por qué nos ha de preocupar que sea legalmente vinculante?”

El Acuerdo original de 2013 contenía un procedimiento de varias etapas para resolver conflictos entre los sindicatos mundiales y los signatarios corporativos. Disponía que si no se llegaba a una resolución, las partes podían apelar a un proceso de arbitraje final y vinculante, según un proceso regido por los Reglamentos sobre Arbitraje Comercial Internacional de la CNUDMI. Esta fue la primera vez que este sistema se había aplicado para regir disputas laborales, y la experiencia de presentar pleitos en virtud del mismo ha brindado a IndustriALL y a UNI algunas lecciones valiosas sobre su idoneidad más general como mecanismo de arbitraje para los acuerdos sindicales globales.

El Convenio 98 de la OIT obliga a que el acceso a la negociación colectiva sea un derecho para todos los trabajadores/as, y la protección de este derecho es una de las principales prioridades del movimiento sindical mundial.

LO QUE SE HA APRENDIDO

En julio y octubre de 2016, los dos sindicatos mundiales presentaron al Tribunal Permanente de Arbitraje en La Haya casos de arbitraje contra dos marcas signatarias del Acuerdo. Posteriormente los casos se unieron en un solo juicio. Los dos casos dependían de si las marcas mundiales involucradas cumplían con los requisitos del Acuerdo de exigir que sus proveedores remediaran las instalaciones dentro de los plazos obligatorios impuestos por el Acuerdo, y que realizaran negociaciones para establecer términos



2

comerciales que fueran económicamente factibles para que sus proveedores cubrieran los costos de la remediación.

Dado que este fue el primer arbitraje de este tipo, los planteamientos iniciales se centraron en la admisibilidad (si se podía atender estos casos), la elección de la ley (la legislación de qué país debería regir la disputa) y cuestiones de procedimiento como la producción de documentos. Esto resultó ser un proceso muy pesado y costoso. Como no se pudo llegar a un acuerdo sobre un solo árbitro para oír los casos, bajo los Reglamentos de la CNUDMI se presentaron ante un panel de tres árbitros, uno elegido por los demandantes (los sindicatos mundiales), uno elegido por las marcas y un presidente designado por el Tribunal Permanente de Arbitraje. Los sindicatos mundiales debían depositar €150,000 con el Tribunal para cubrir los honorarios y los viajes de los tres árbitros y los costos administrativos del Tribunal. Para que los sindicatos puedan acceder a un mecanismo de cumplimiento obligatorio, habría que encontrar un sistema mejor para mantener bajos los costos.

Para presentar estos casos para arbitraje, IndustriALL y UNI tenían que encontrar representación legal. Esto habría sido prohibitivamente costoso y los casos no podrían haberse presentado sin la representación gratuita provista por Covington & Burling. Se dedicó una enorme cantidad de trabajo a la preparación de los casos y a reunir los testimonios de testigos y expertos.

En marzo de 2017 se realizó una primera audiencia procesal, donde se estableció un cronograma para consideración de los casos. Se preveía el intercambio de documentos en octubre y noviembre de 2017, presentación de documentos en diciembre de 2017 y febrero de 2018 y una audiencia oral en marzo de 2018, casi dos años después de la demanda original.

En septiembre de 2017, el Tribunal emitió una orden señalando que los casos eran admisibles y podían continuar.

Al final, ambos casos se resolvieron antes de la audiencia oral, lo que sin duda habría resultado en significativos costos adicionales tanto para los sindicatos mundiales como para las empresas.

El nuevo Acuerdo de 2018 demuestra que es posible firmar acuerdos globales vinculantes con las EMN.

Las dos marcas acordaron pagar cantidades significativas para la renovación de las fábricas de prendas de vestir por las cuales tenían responsabilidad en virtud del Acuerdo. Debido a las disposiciones de confidencialidad, no se puede identificar las marcas ni dar a conocer los términos de uno de los acuerdos. En el otro acuerdo, la compañía acordó pagar \$2 millones para completar el monto para remediación a más de 150 fábricas y contribuir con otros US\$ 300.000 al Fondo conjunto de Apoyo a los Trabajadores de la Cadena de Suministro de IndustriALL y UNI, establecido para apoyar el trabajo que realizan los sindicatos mundiales para mejorar los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores/as en las cadenas mundiales de suministro. Hablando después de haberse logrado los acuerdos en el tribunal, el Secretario General de IndustriALL, Valter Sanches, dijo: “Este arreglo demuestra que el Acuerdo de Bangladesh funciona. Comprueba que los mecanismos jurídicamente vinculantes pueden obligar a las empresas multinacionales a rendir cuentas”.

Estos resultados demuestran cuán importante es que los sindicatos mundiales puedan firmar acuerdos vinculantes con las EMN y que posteriormente puedan hacer que estos acuerdos se cumplan. Pero la experiencia también demostró

las limitaciones del uso de los mecanismos existentes de arbitraje internacional, que no están diseñados ni son adecuados para resolver conflictos laborales.

¿CUÁLES SON LOS PRÓXIMOS PASOS?

IndustriALL, junto con UNI, tiene el compromiso de tratar de establecer auténticas relaciones laborales a nivel mundial, estableciendo con las corporaciones multinacionales acuerdos vinculantes que incluyan efectivos mecanismos de cumplimiento obligatorio.

Si bien se firma un número cada vez mayor de acuerdos entre EMN y los sindicatos mundiales, todavía no existe ningún mecanismo a través del cual las disputas en virtud de los acuerdos puedan resolverse mediante conciliación y arbitraje vinculante a nivel mundial. Algunos de estos acuerdos se refieren a la OIT como un posible árbitro en los conflictos, pero la OIT ha dejado en claro que no puede asumir este papel. Para que el movimiento sindical logre su objetivo de firmar acuerdos globales vinculantes, es imprescindible que tengamos acceso a un mecanismo de cumplimiento obligatorio que evite los inconvenientes del proceso de Reglamentos de la CNUDMI.

Este mecanismo debería ser mucho más rápido: los trabajadores/as no pueden esperar casi 2 años para que se oiga su caso. Tiene que ser más barato: es innecesaria la obligación de pagar para que tres árbitros escuchen el caso. No se debe exigir la producción de cantidades excesivas de documentos: en los casos relacionados con el Acuerdo, se intercambiaron una gran cantidad de documentos que luego debieron ser leídos y analizados. Las disposiciones de confidencialidad no deben impedir que los sindicatos mundiales

puedan informar sobre el caso a sus órganos ejecutivos y a los trabajadores/as afectados. Finalmente, los sindicatos deben tener acceso directo al mecanismo en cuestión. Los sindicatos mundiales deben poder hacer cumplir sus propios acuerdos sin tener que depender de su capacidad para obtener representación legal gratuita.

En otras palabras, se necesita un mecanismo accesible, eficiente y eficaz para procurar el cumplimiento obligatorio de los acuerdos laborales globales. Por ejemplo, podría haber un árbitro elegido de un panel preseleccionado; para evitar el arbitraje se podría promover y facilitar conciliación oportuna; es posible que no sea necesario presentar documentos antes de la audiencia; se podrían establecer cronogramas que aceleren la finalización del caso.

La experiencia de IndustriALL y UNI en la aplicación del Acuerdo vinculante de Bangladesh ha puesto de relieve la urgente necesidad de desarrollar un mecanismo que esté específicamente diseñado para resolver rápidamente y con precio asequible los conflictos laborales a nivel mundial, y que se pueda utilizar para hacer cumplir, no sólo el Acuerdo de Bangladesh, sino cualquier otro acuerdo vinculante entre los sindicatos mundiales y las EMN.

Los dos sindicatos mundiales están utilizando su Fondo Conjunto de Apoyo a los Trabajadores de Cadenas de Suministro para apoyar el desarrollo de un mecanismo internacional de conciliación y arbitraje laboral para resolver conflictos entre los sindicatos mundiales y las EMN. Esto implicará analizar los modelos existentes de conciliación y arbitraje que los sindicatos usan actualmente, así como otros modelos de arbitraje internacional, y un proceso amplio de consultación con expertos y organizaciones en el campo.

El nuevo Acuerdo de 2018 demuestra que es posible firmar acuerdos globales vinculantes con las EMN. Las 192 empresas que hasta la fecha han firmado el nuevo Acuerdo no fueron motivadas a firmar a consecuencia de algún desastre reciente que hubiese figurado en los titulares como sucedió después de Rana Plaza. Además, tenían cinco años de experiencia de un acuerdo vinculante. Después de los dos casos que terminaron en arbitraje, UNI e IndustriALL tomaron medidas con muchas otras marcas para hacer cumplir el Acuerdo. Lo más significativo es que las dos compañías que se encontraron en el proceso de arbitraje firmaron el nuevo Acuerdo, incluyendo sus disposiciones legalmente vinculantes. Se está trabajando para simplificar el mecanismo de arbitraje y resolución de conflictos que se usó con el Acuerdo para que sea más barato, más rápido y más accesible. Estos cambios podrían señalar el camino hacia un proceso potencial que se pueda usar para otros acuerdos.

IndustriALL seguirá presionando para que se establezca un tratado vinculante de la ONU y un convenio de la OIT sobre las cadenas de suministro, al mismo tiempo que trabaja para desarrollar un mecanismo específico para hacer cumplir los acuerdos laborales globales, diseñado para satisfacer las necesidades del movimiento sindical mundial en la búsqueda de justicia para los trabajadores y trabajadoras de las cadenas de suministro.

- 2 Sindicatos exigen que la gigantesca cementera suiza LafargeHolcim firme un acuerdo marco global. *IndustriALL*
- 3 Ted Southall, LC Waikiki, Jenny Holdcroft, IndustriALL Global Union, Aleix Gonzalez, C&A y Christy Hoffman, Uni Global Union, en momentos del lanzamiento del Acuerdo en la OCDE en 2017. *IndustriALL*





SINDICATOS DEL SECTOR MANUFACTURERO DEL PERÚ ENFRENTAN LOS DESAFÍOS DEL NEOLIBERALISMO

perfil

Sindicatos:
FETRIMAP y FNTP

País:
Perú

Texto:
Laura Carter

El Perú es baluarte del neoliberalismo ortodoxo, donde las instituciones son débiles y el crecimiento económico es lo único que importa. Sin embargo, los sindicatos afiliados a IndustriALL Global Union (FENAIP, FETRIMAP y FNTP) han iniciado una campaña de resistencia. Recientemente acordaron establecer un consejo nacional para trabajar en estrecha colaboración, programando realizar una serie de actividades conjuntas como parte de un proyecto financiado por Union to Union. Los dos sindicatos del sector manufacturero han logrado avances importantes en cuanto a los derechos de los trabajadores/as.

FETRIMAP: organización joven que crece rápidamente

FETRIMAP, la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Afines del Perú, es la organización que más recientemente se ha afiliado a IndustriALL en ese país. FETRIMAP ha crecido rápidamente, partiendo de dos sindicatos locales afiliados en 2015 para alcanzar 22 en la actualidad. Esta federación reúne a sindicatos de diversos sectores de manufactura y afines, incluyendo vidrio, papel, instrumentos de escritura, alimentos y servicios de monitoreo e inspección.

Por su parte, Gilmer Ibañez Melendrez, Secretario General de la FETRIMAP, señaló: “Nos hemos centrado en brindar apoyo a nuestros miembros en la negociación colectiva y en la defensa legal”.

Por otra parte, muchos sindicatos afiliados también se movilizan cada vez más en defensa de su derecho a organizarse y a la negociación colectiva, lo cual fortalece la presencia de FETRIMAP.

“Nuestra meta es promover el diálogo social a través de sindicatos fuertes y relaciones laborales sólidas. Uno de los principales problemas que enfrentamos es el uso generalizado de contratos a corto plazo, lo cual quita estabilidad laboral y socava todos los demás derechos, incluido el derecho a formar un sindicato. Nos centramos en recurrir a los tribunales para defender a los trabajadores y trabajadoras que hayan sido despedidos injustamente, así como en cambiar a los contratos temporales a permanentes. Hemos logrado esto para cientos de trabajadores y trabajadoras, y este éxito está ayudando a impulsar nuestro crecimiento”.

“Con el apoyo de las redes sindicales mundiales organizadas por IndustriALL y la Internacional

de Trabajadores de la Construcción y la Madera, FETRIMAP ha logrado algunos avances en el trato con las multinacionales”, afirmó el Secretario de Organización, Daniel Albuquerque. “Sin embargo, los empleadores nacionales se muestran más reacios”.

FNTP desarrolla nuevas estrategias y establece alianzas con la sociedad civil

Un sindicato que conoce de más la actitud retrógrada de los empleadores peruanos es la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, FNTP.

Una ley de 1978, que rige las exportaciones no tradicionales, permite el uso sin restricción alguna de contratos a corto plazo en la industria de exportación de prendas de vestir. Los contratos pueden variar de dos semanas a seis meses, lo que significa que un trabajador/a puede laborar para una misma empresa durante treinta años, firmando cientos de contratos de trabajo durante ese tiempo.

En vista de esta situación, no es de extrañar que la FNTP, organización del sector textil afiliada a IndustriALL, siga siendo una organización relativamente pequeña, con unos 2.500 miembros. Sin embargo, en muchos sentidos, esta organización ha logrado objetivos impresionantes para un sindicato de su tamaño.

Amed Albuja, Secretario General de la FNTP, comentó al respecto: “Hemos elaborado un plan para aumentar nuestra membresía, pero también hemos desarrollado otras estrategias para apoyar la labor de sindicalización.

“Aplicamos mecanismos comerciales para tratar de obligar que se cambie el sistema”.

1

- 1 Lorena Chavera, secretaria de la juventud de la FNTP. *IndustriALL*
- 2 El liderazgo de FETRIMAP está enfocado en apoyar a sus bases en materia de negociación colectiva y apoyo legal, y en alentarles a movilizarse en la defensa de sus derechos. *IndustriALL*
- 3 Cada año la FNTP invoca la 'desnaturalización' de cientos de contratos de empleo para que los trabajadores pasen a ser permanentes. *IndustriALL*



La FNTP fue una de las organizaciones que firmaron la queja que se presentó al Departamento de Trabajo de los EE. UU. contra el gobierno del Perú por violar las disposiciones de derechos laborales del Acuerdo de Promoción Comercial Perú-EE.UU., que ha permitido introducir varias mejoras en la implementación de los derechos laborales. La FNTP también es signataria de la queja contra el gobierno peruano por no cumplir con sus compromisos laborales y ambientales en virtud del acuerdo comercial entre Perú y la Unión Europea.

Al igual que FETRIMAP, la FNTP ha recurrido, con gran pericia, al mecanismo legal en los tribunales, extendiendo los límites de la jurisprudencia para defender los derechos de los trabajadores/as textiles.

Amed agregó: "Los tribunales son, por supuesto, un campo de juego desigual, pero a pesar de eso logramos ganar aproximadamente un 90% de los casos. Combinamos la acción legal con protestas de los trabajadores y trabajadoras, frecuentemente movilizándolo a nuestros miembros para que formen piquetes ante los tribunales o el Ministerio del Trabajo".

La FNTP también exige retorno a la negociación colectiva sectorial. El primer paso es que la FNTP se establezca en las negociaciones como representante de los miembros que se han unido a la federación a través de la afiliación directa, estrategia que reduce al mínimo el impacto de las medidas antisindicales en el lugar de trabajo. También está tomando medidas legales para impedir que los empleadores extiendan unilateralmente los beneficios de la negociación colectiva a los trabajadores/as no

sindicalizados, como un medio para socavar el papel de los sindicatos.

Hace varios años, la FNTP se unió a otras organizaciones juveniles, ayudando a desencadenar una ola masiva de protestas, que en menos de seis semanas lograron revertir la 'Ley Pulpín' dirigida a recortar los derechos laborales de los trabajadores/as jóvenes. Esa experiencia ayudó a establecer relaciones duraderas con los grupos de jóvenes y mujeres que todavía hoy siguen apoyando a la FNTP en sus luchas.

La federación también ha participado activamente en movimientos populares como Keiko No Va (en protesta por la candidatura presidencial de Keiko Fujimori), Ni Una Menos (en protesta por la violencia contra las mujeres) y, más recientemente, en una coalición para combatir la corrupción estatal.

La sede de la federación se ha convertido en un lugar de encuentro muy conocido, llamado 'El búnker', referencia al centro de operaciones de Batman. La primera reunión del movimiento Ni Una Menos en la sede de la federación estuvo tan repleta de gente que tuvieron que trasladarse a una plaza pública cercana.



FNTP : www.facebook.com/FederacionTextil/
 FETRIMAP : www.facebook.com/Federacion.Industria.Manufacturera.del.Peru/



UNION TO UNION – organización donante de Suecia : www.uniontounion.org/en/about

▶ LA LEY PULPÍN

La FNTP formó parte de una serie de movilizaciones juveniles que influyeron profundamente en el país en 2015. En el transcurso de cinco semanas, decenas de miles de jóvenes participaron en cinco protestas masivas para obligar al gobierno a revocar una ley de empleo juvenil, que el pueblo conocía como la 'Ley Pulpín' (llamada así por un envase de jugo para niños), que habría reducido los derechos y beneficios de los jóvenes trabajadores/as entre 18 y 24 años.

Lo que es menos conocido es el papel desempeñado por la federación textil. Lorena Chavera Cáceres, Secretaria de juventud de la FNTP, explica:

"Cuando el proyecto de ley se propuso por primera vez en noviembre de 2014, la federación textil fue una de las primeras en reaccionar. Con esa nueva ley se habría empeorado nuestra situación, así que empezamos a organizarnos. Al finalizar el turno de la noche, nuestros miembros, junto con nuestra central nacional, la CGTP, establecían piquetes frente al Congreso, con 20 o 30 personas cada vez. El 9 de diciembre, entre la primera y la segunda votación, organizamos una manifestación junto con otros sindicatos y con varias cooperativas de jóvenes, donde participaron unas 500 personas. Aunque los medios de comunicación no prestaron atención a esta manifestación, fue el comienzo de algo mucho más grande.

"Cuando se aprobó el proyecto de ley, nuestro grupo tuvo una animada confrontación con uno de los miembros clave del Congreso, y el intercambio de palabras fue recogido por los medios de comunicación y tuvo mucha cobertura. Comenzamos a organizar otra manifestación, y las reuniones siguieron creciendo. Aun así, me sorprendió el número de personas que acudieron: ¡más de 20,000 personas en la Plaza San Martín el 18 de diciembre! Hubo represión policial y la manifestación se volvió un poco caótica, después de lo cual comenzamos a organizarnos mejor.

"Después del 18 de diciembre, se registraron manifestaciones el 22 de diciembre, el 29 de diciembre, y el 15 de enero, cada vez con 10.000 a 25.000 manifestantes tan solo en las calles de Lima. Había tanta energía y entusiasmo, y estábamos decididos para hacernos oír. Cuando la policía nos impidió marchar al cercano edificio del parlamento, emprendimos una serie de marchas, caminando casi 10 kilómetros hasta la zona comercial, y volvimos de nuevo, sentándonos en los cruces principales a medida que avanzábamos.

"El 26 de enero, se volvió a reunir el Congreso, y anuló la ley. ¡Imagínate! En menos de seis semanas, gracias al poder de la movilización de los jóvenes, se logró anular un proyecto de ley aprobado con el apoyo de grandes empresas y la connivencia de los medios de comunicación tradicionales".

LO QUE SHELL OCULTA

Trabajadores subcontratados en el límite de la pobreza en Nigeria

Oscar Tamuno*, chofer de Plantgeria e importante contratista de Shell, no ha tenido aumento salarial en ocho años. Después de pagar impuestos, contribuciones de pensión y cuotas sindicales, se lleva a casa 94.000 nairas al mes (US\$ 258) por trabajar 12 horas al día, seis días a la semana. Sin embargo, Oscar tiene mejor posición económica que muchos de sus compañeros de trabajo.

Los salarios miserables son el pan de cada día de miles de trabajadores y trabajadoras subcontratados en el sector del petróleo y gas de Nigeria. En septiembre de 2018, como parte de su campaña mundial para terminar con el trabajo precario en Shell, IndustriALL Global Union realizó una visita a Port Harcourt para reunirse con trabajadores/as subcontratados.

A pesar de haber cumplido 28 años trabajando en Shell en forma subcontratada, Oscar Tamuno ha tenido poca recompensa. Él, su esposa y cuatro hijos viven en una pequeña vivienda de una sola planta con dos habitaciones en la ciudad nigeriana de Port Harcourt. Por la parte de atrás hay un pequeño patio donde él y otras cuatro familias comparten servicios básicos de aseo y lavado. La comida se prepara en un horno al aire libre.

La campaña de IndustriALL sobre Shell se ha centrado en el problema del trabajo precario. IndustriALL también ha instado a Shell a participar en un diálogo mundial con IndustriALL y sus afiliados. El personal subcontratado en Shell es dos veces mayor en número que

los trabajadores/as permanentes, sin embargo los subcontratados realizan los trabajos más peligrosos en esa empresa.

En mayo de 2018, sindicatos afiliados a IndustriALL, provenientes de cinco países, incluida Nigeria, presentaron sus quejas a Shell en la reunión general anual de la empresa en La Haya. Además, en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Ginebra en junio, IndustriALL hizo hincapié en los problemas de represión antisindical y las violaciones de la libertad de sindicación del personal subcontratado por Shell en Nigeria. Sin embargo, Shell se ha negado repetidamente a entablar un diálogo significativo con IndustriALL para abordar estos asuntos de preocupación.

* No es su verdadero nombre.

informe especial

País:
Nigeria
Texto:
Léonie Guguen

SHELL EN NIGERIA

La historia de la Shell en Nigeria está manchada por la corrupción, destrucción del medio ambiente y las atrocidades que se han cometido contra los derechos humanos. Es la compañía petrolera multinacional más grande del país, pionera en la exploración de petróleo en Nigeria en 1936, exportando petróleo por primera vez en 1958. Desde ese entonces, Nigeria se ha convertido en el mayor productor de crudo del África, con las compañías petroleras más grandes del mundo, incluyendo operaciones de Total, Eni y Chevron.

Trece años después de haberse declarado la independencia de Nigeria del gobierno colonial británico en 1960, el gobierno nigeriano invirtió en las operaciones de Shell en el país. En 1979, se estableció la Shell Petroleum Development Company (SPDC), que actualmente es propiedad de la Nigerian National Petroleum Corporation, que tiene una participación del 55%; Shell tiene un 30%; Total un 10%; y Eni un 5%. Sin embargo, Shell sigue siendo el responsable de las operaciones.

NEGOCIOS DE SHELL EN NIGERIA

- ▶ Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC)
- ▶ Shell Nigeria Exploration and Production Company (SNEPCo)
- ▶ Shell Nigeria Gas (SNG)
- ▶ Nigeria Liquefied Natural Gas (NLNG)

En 1990, frustrado por la explotación de los recursos naturales y el daño ambiental por parte de las compañías petroleras, el Movimiento para la Supervivencia del Pueblo Ogoni (MOSOP), encabezado por el activista y dramaturgo Ken Saro-Wiwa, exigió el fin de la contaminación del petróleo y una parte más justa de las ganancias del sector. A pesar de que se extrae petróleo de sus tierras en el Delta del Níger desde 1958, el pueblo Ogoni no había recibido ningún beneficio.

En enero de 1993, MOSOP movilizó a unas 300.000 personas para protestar contra la contaminación y contra Shell, que era la mayor empresa encargada de operaciones en Ogonilandia. Resultado de esto, intervino el ejército de Nigeria. Saro-Wiwa y otros ocho activistas del MOSOP fueron ahorcados en 1995 por el gobierno militar de Sani-Abacha, causando indignación a nivel internacional. El Centro de Derechos Constitucionales de EE.UU. demandó a Shell Royal Dutch Petroleum por su complicidad en la represión que se ejerció contra el pueblo Ogoni y en la ejecución de los nueve activistas de Ogoni. En 2006, en vísperas del juicio, Shell llegó a un acuerdo extrajudicial, lo que resultó en el pago de US\$ 15,5 millones al pueblo de Ogoni.

Aunque Shell se fue de Ogonilandia en 1993, se mantuvo su gran red de oleoductos en el Delta del Níger. En 2008 y 2009, la comunidad de Bodo en Ogonilandia sufrió las consecuencias de dos



2

enormes derrames de petróleo de sus oleoductos que causaron daños catastróficos al medio ambiente y devastaron los medios de subsistencia de la comunidad, que dependía en gran medida de la pesca y agricultura.

En 2015, Shell aceptó responsabilidad por los derrames de Bodo, que la ONU calificó como un “desastre ecológico”. La empresa acordó pagar US\$ 83 millones por las operaciones de limpieza. Se cree que la limpieza del medio ambiente contaminado demorará varias décadas.

Actualmente, se han intensificado las sublevaciones en la región, debido a los altos niveles de pobreza, el desempleo y el hecho de que los ingresos del petróleo no han beneficiado en absoluto a la población local. Abundan los ataques de militantes, derrames de petróleo y sabotaje contra Shell. En 2017, la SPDC reportó pérdidas de petróleo de 9.000 barriles por día (bpd) debido al robo, con un costo de unos US\$ 180 millones al año. Esto constituyó un aumento de las pérdidas, que fueron de 6.000 bpd en 2016.

▶ **US\$ 4 mil millones: monto obtenido de la producción de petróleo y gas por Shell en Nigeria en 2017. Fuente: Reuters**

A medida que la compañía busca reducir su dependencia del crudo, al tratar de cumplir objetivos respecto a emisiones de gases de efecto invernadero, Shell va centrando su atención en las enormes reservas de gas sin explotar que existen en Nigeria. Shell considera que el gas constituye una alternativa más ecológica que puede reemplazar el petróleo.

TRABAJO PRECARIO

Williams Akporeha, Presidente del NUPENG, califica Nigeria como la “casa matriz del trabajo precario”. Con el paso del tiempo, Shell ha externalizado a casi toda su fuerza de trabajo, que recibe bajos salarios, beneficios mínimos y no tiene ninguna seguridad laboral. Este predominio de trabajadores/as subcontratados no es característica exclusivamente de Shell, pero es un indicio de la situación que existe en la mayoría, si no en todas, las compañías petroleras internacionales que operan en Nigeria.

AFILIADOS DE INDUSTRIALL EN EL SECTOR DE PETRÓLEO Y GAS DE NIGERIA:

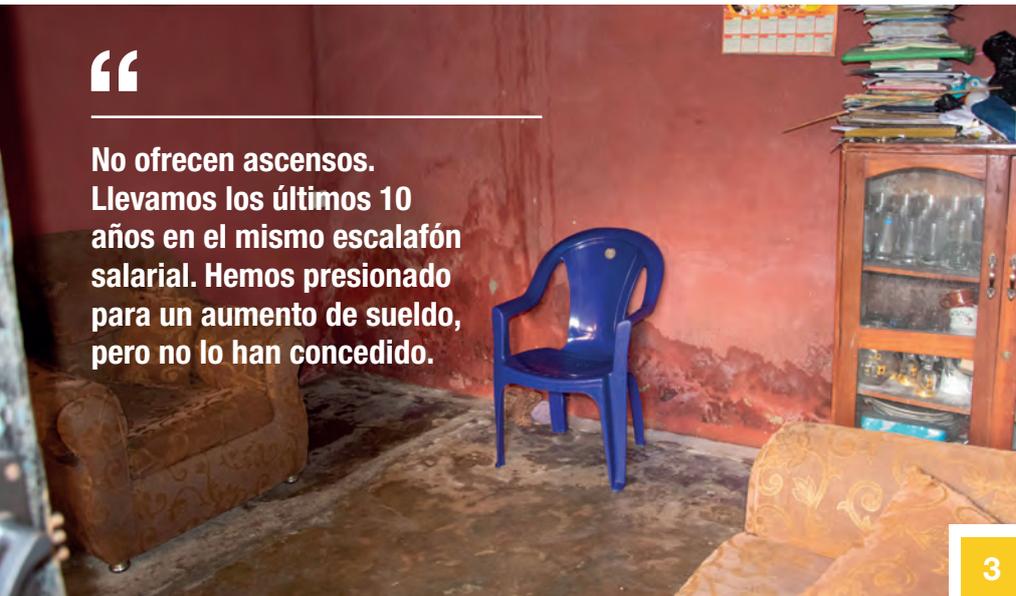
el Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo y Gas Natural (NUPENG), que representa a los obreros, y la Asociación de Personal Administrativo del Sector del Petróleo y Gas Natural de Nigeria (PENGASSAN), que representa a los trabajadores/as de oficina.

- 1 Cocina en ruinas en la casa de un trabajador de Shell. *IndustriALL*
- 2 Trabajadores/as de la Shell en la estación de bombeo y procesamiento del petróleo Umuebulu-Etche. *IndustriALL*

1

“

No ofrecen ascensos. Llevamos los últimos 10 años en el mismo escalafón salarial. Hemos presionado para un aumento de sueldo, pero no lo han concedido.



3

REUNIÓN CON LOS TRABAJADORES/AS SUBCONTRATADOS EN SHELL

NUPENG se ofreció como guía para la delegación de IndustriALL en una visita a la estación Umuebulu de bombeo y procesamiento del petróleo, propiedad de Shell en Etche, en las afueras de Port Harcourt. Los trabajadores/as subcontratados, que llevaban uniformes de Shell, contaban sus anécdotas con entusiasmo. Muchos dijeron que trabajan bajo un contrato comunitario, que es un contrato organizado entre una compañía petrolera y el líder de la comunidad local, en este caso, el rey o jefe local. Los trabajadores/as con un contrato de este tipo parecían sufrir las peores condiciones. Tras la muerte del rey, y luego de su hijo, los trabajadores/as dijeron que no les pagaron durante varios meses. A pesar de que Shell intervino para cubrir algunas de las pérdidas salariales, muchos trabajadores/as dijeron que todavía había salarios sin pagar.

Un trabajador con contrato comunitario que labora en la planta manifestó a la delegación:

“El contratista por quien trabajo no paga cuando debe. No me han pagado desde hace seis meses. Mi salario es de sólo 50.000 nairas (US\$ 137) al mes. Al regresar a casa tengo que rogar a mi vecino que me dé comida. Durante seis meses mis hijos no pueden ir a la escuela. Llevo 11 años trabajando en Shell pero no tengo alfombra en mi casa. No tengo radio en mi casa.

“Si te atreves a denunciarlo, te despiden. Al día siguiente, la Shell se comunica con el contratista en cuestión, te despiden y contratan a otra persona. Eso es lo que enfrentamos en estas operaciones de Shell”.

“Nuestro salario en Plantgeria es de aproximadamente 95.000”, dijo otro trabajador subcontratado que labora en Shell. “Con ese sueldo no puedes hacer nada en Nigeria actualmente. No puedes pagar las cuotas escolares de tus hijos. No se puede comer bien.

No puedes hacer nada para mejorar tu situación. Hacemos los trabajos sucios. **Trabajamos como elefante y comemos como hormiga”.**

“

Si te atreves a denunciarlo, te despiden.

Todos los trabajadores y trabajadoras se refirieron a los contratistas como los encargados de pagar sus sueldos. Consideran que trabajan en Shell, ya que tienen que rendir cuentas directamente a la administración de Shell. Dijeron que la Shell determina lo que los contratistas pagan. Sin embargo, la Shell no ha prestado atención a las solicitudes de mejores salarios de los trabajadores/as:

“Si pides un aumento de sueldo, llaman a la policía para sacarte del edificio. Y hasta allí llega tu trabajo. No te permiten entrar nuevamente a la planta a menos que firmes un documento que diga que no te vas a afiliarte a un sindicato y no vas a solicitar un aumento salarial”, señaló un trabajador.

Shell sostiene que no es económicamente viable otorgar empleos permanentes a los trabajadores/as subcontratados, ya que no se necesitan todo el tiempo. Sin embargo, esto contradice lo que los trabajadores/as le dijeron a IndustriALL:

“Nos siguen clasificando como personal ad hoc, pero hemos estado trabajando ininterrumpidamente durante hasta 20 años, recibiendo menos de US\$ 150 al mes”, lamentó un trabajador. “Tengo una carta que dice que no tengo derecho a ningún beneficio. **En los últimos dos meses, nos reunimos para afiliarnos al NUPENG. Ahora, si nos amenazan, simplemente diremos “despidenos entonces”.**

Los trabajadores y trabajadoras dijeron que inicialmente se les otorga un contrato por dos años, pero después de eso, el contratista seguirá

alargándolo por tres o seis meses, durante años. “Es por eso que tenemos salarios estancados. No hay variación en la extensión del contrato. A veces incluso reducen el sueldo”, dijo un trabajador.

Las perspectivas para los trabajadores/as subcontratados en Shell son cero: “No nos ofrecen ascensos. Desde hace 10 años estamos en el mismo escalafón salarial. Hemos presionado para obtener un aumento de sueldo, pero no nos lo han concedido.”

Vassey Lartson, que trabaja como técnico de laboratorio para Shell en Houston, EE. UU., se incorporó a la delegación en su visita a Nigeria como miembro de los United Steelworkers, organización afiliada a IndustriALL. Quedó horrorizado al ver las condiciones de vida de los trabajadores/as en Nigeria. “Me da vergüenza saber que trabajamos con el mismo logo de Shell en la espalda. No debería existir ese nivel de disparidad entre aquellos trabajadores y yo. Me siento ofendido al ver que mis compañeros y compañeras sufren de explotación de esta manera. Si una empresa es global, ¿por qué no puede comportarse y pagar de manera global?”

Hay un marcado contraste con los trabajadores extranjeros en Shell, que pueden ganar hasta US\$ 20.000 al mes. En Nigeria, los trabajadores de oficina de Shell perciben unos US\$ 2.000 al mes. Shell tiene un complejo de alta seguridad de 224 hectáreas en Port Harcourt, donde viven y hacen vida social los familiares del personal local y extranjero de Shell.



4

ATENCIÓN MÉDICA INADECUADA

Muchos trabajadores/as subcontratados se quejaron de que su proveedor de seguro de salud, la Organización de Mantenimiento de la Salud (HMO, por sus siglas en inglés), es inadecuado:

“Estamos expuestos a peligros de todo tipo. Trabajamos sobre el terreno. Ni siquiera nos va bien en cuanto a nuestra HMO. **Trabajamos sólo para morir.** Cuando estamos enfermos y vamos a la clínica, no es bueno el tratamiento porque

el dinero que (el contratista) da a las HMO es demasiado poco, por lo tanto no recibimos el tratamiento que corresponde. No hacen más que entregarte unas pastillas. Luego, el médico dirá que no se puede hacer más que eso debido al nivel de financiamiento que corresponde a cada trabajador. Entonces, usas tu escaso sueldo para pagar más”.

Un trabajador, que tiene cuatro hijos, dijo que le conceden, como máximo, solamente 40.000 nairas (US\$ 100) al año para su familia. Algunos trabajadores/as dijeron que no tenían ningún seguro de salud, según el contrato que tengan.

La delegación visitó a los hijos del difunto Sr. Kalu Ngozi, electricista subcontratado que había trabajado en Shell durante más de 20 años. El señor Ngozi había muerto hacía tres días, dejando huérfanos a sus cuatro hijos. Su madre murió hace dos años, y otro hermano falleció dos meses atrás. Ahora sus hijos, de 12 a 22 años, viven solos en una vivienda de una sola habitación en un barrio pobre de Port Harcourt. El Sr. Ngozi, quien sufría de una úlcera estomacal, no podía pagar la atención médica que necesitaba, y el hospital dijo que el tífus contribuyó a su muerte.

SITUACIÓN DE MUCHO PELIGRO

A lo largo de los años ha aumentado el nivel de violencia en Port Harcourt y el Delta del Níger, registrándose frecuentemente secuestros y robos a mano armada. “Uno de nuestros colegas, un conductor, fue asesinado recientemente en el sitio del yacimiento. Al final, Shell no hizo nada. Lo máximo que hace es pedir un minuto de silencio. Nadie se preocupa por ti y tu familia. Si algo te pasara ahora, (Shell) no reconocería ninguna responsabilidad: eso, diría, le corresponde al contratista”.

Los trabajadores y trabajadoras también revelaron que en el campo petrolífero enfrentan peligros tales como productos químicos, contaminación por carbono, militancia y serpientes.

Los trabajadores/as también dijeron que consideran que carecen de los equipos necesarios para manejar situaciones peligrosas:

“Shell es buena en cuanto a documentación sobre salud y seguridad, pero no cuando se trata de la implementación. Te envían a cursos de capacitación, diciendo “esto es lo que debes hacer”, pero a veces al llegar al campo encuentras que no existe el equipo necesario”.

Recientemente, un chofer que trabajaba a subcontratado en Shell fue muerto a tiros durante un intento de secuestro de un extranjero en la zona de Umuebulu, lo que causó inmenso sufrimiento para su familia.



5

APLICACIÓN DE ACUERDOS MARCO GLOBALES PARA ELEVAR LAS NORMAS DE CONDUCTA

▶ Aunque Shell se niega a participar en un diálogo mundial con los sindicatos, la gran empresa energética francesa Total cuenta con un acuerdo marco global con IndustriALL desde 2015. Este acuerdo ha ayudado a resolver problemas de salud y seguridad en Nigeria, habiendo podido conectar a los trabajadores/as en el terreno con la administración mundial en París. A consecuencia del acuerdo, Total también exige a todos sus contratistas cumplir con las normas internacionales sobre derechos laborales. Además, IndustriALL también tiene un acuerdo marco global con la empresa italiana Eni, que igualmente opera en Nigeria.

▶ QUEMA DE GASES RESIDUALES Y SUS CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Las llamaradas son producto de la quema de gas natural que sale a la superficie durante la extracción del crudo. Según la Asociación GGFR (Reducción Mundial de la Quema de Gas), las compañías petroleras de Nigeria, especialmente en el Delta del Níger, no están haciendo lo suficiente para captar el gas que se filtra al medioambiente, que es uno de los principales factores que contribuyen a las emisiones de gases de efecto invernadero en el mundo. Es más barato quemar el gas que buscar maneras costosas de captarlo.

Las cifras más recientes que ha proporcionado el gobierno muestran que si bien la quema de gas ha bajado de dos mil millones de pies cúbicos por día hace 10 años, todavía se mantiene en 700 millones de pies cúbicos por día, lo suficiente para producir 3.000 megavatios de energía. La reducción señalada no ayuda a los trabajadores/as y comunidades que siguen gravemente afectados por la quema de gas.

Según se ha informado en los medios de comunicación de Nigeria, los aldeanos de una comunidad Polaku en el estado de Bayelsa, que viven cerca de las instalaciones de recolección de gas Integared Gbarian/Ubie de la SPDC, dicen que no pueden dormir por la noche y que sus hogares se están desmoronando debido a las vibraciones causadas por la quema de gas. Esta quema causa lluvia ácida que contamina los cultivos y el agua, y los aldeanos dicen que sus hijos se están enfermando. Dicen que la quema se realiza en horas de la noche para evitar protestas públicas.

Esto se parece a la experiencia de los trabajadores/as con quienes IndustriALL se reunió en Etche:

“Hay quema de gas a montones. Si estacionas un vehículo blanco durante la noche, amanece cubierto de crudo amarillo y hollín. Cuando te despiertas tu nariz está tapada con hollín. Afecta tus ojos también”.

Las instalaciones de Etche que visitó IndustriALL están a un paso de muchas escuelas de la zona. “Lo que está pasando aquí afecta a todo el mundo. Shell nos pide reducir el tiempo de funcionamiento de nuestros motores, ¡pero la empresa está contaminando todo el planeta!”, afirmó un trabajador.

Por su parte, Diana Junquera Curiel, Directora de Energía de IndustriALL, afirmó:

“Nuestra visita a Nigeria nos ha permitido ver y escuchar directamente cómo los trabajadores y trabajadoras subcontratados están sufriendo en Shell. Vamos a enfrentar a Shell con nuestras evidencias. Obligaremos a la empresa a rendir cuentas. Shell dice que quiere asumir responsabilidad por los trabajadores y trabajadoras en su cadena de suministro. Puede comenzar aquí mismo, en Nigeria”.



6

- 3 La casa del trabajador estaba tan húmeda que era difícil respirar. *IndustriALL*
- 4 Los hijos huérfanos del trabajador de Shell, Kalu Ngozi. *IndustriALL*
- 5 La riqueza petrolera no ha beneficiado a la mayoría de la población local en Port Harcourt. *IndustriALL*
- 6 Estación de bombeo y procesamiento del petróleo Umuebulu-Etche de Shell en Port Harcourt. *IndustriALL*



perfil

Sindicato:
Sindicato de Trabajadores de Radio y de la Industria Electrónica de Bielorrusia (REP)
 País:
Bielorrusia
 Texto:
Alexander Ivanou

1

SINDICATO DE LA ELECTRÓNICA DE BIELORRUSIA HA GANADO MUCHA EXPERIENCIA EN LA LUCHA

El Sindicato de Trabajadores de Radio y de la Industria Electrónica de Bielorrusia (REP) se estableció en noviembre de 1990, en momentos en que se independizaban los países que habían formado parte de la Unión Soviética.

Bielorrusia ha tenido tradicionalmente un fuerte sector de radio y electrónica con personal altamente calificado. Hace casi 30 años, muchos de ellos, que en el pasado fueron afiliados al único sindicato que había, optaron por votar a favor de crear su propio sindicato, nuevo e independiente.

Unos 275.000 trabajadores/as se unieron al sindicato, que llegó a ser el mayor sindicato industrial de Bielorrusia. El sindicato también se afilió a lo que entonces era la única central sindical del país, la Federación de Sindicatos de Bielorrusia (FPB).

Cuando el país pasaba de una economía planificada a otra, orientada al mercado, muchas empresas se vieron obligadas a buscar nuevos mercados y a desarrollar nuevas redes de distribución. Se produjo entonces una serie de crisis económicas. Los sueldos se desplomaron, y debido a la falta de pedidos, las fábricas redujeron

el número de empleados, lo que llevó también a una reducción de la afiliación sindical.

“Fueron tiempos muy difíciles, sin embargo, junto con otros sindicatos, el REP nunca dejó de luchar por los trabajadores y trabajadoras”, dice Gennady Fedynich.

A principios de la década de 1990, los sindicatos participaron directamente en protestas masivas. En las plazas en el centro de Minsk, manifestaron miles de personas, diciendo “No al empobrecimiento del pueblo”. Las protestas obligaron al gobierno a reaccionar y ayudaron a estabilizar la situación en la industria, al mismo tiempo que comenzaron a aparecer nuevos sindicatos independientes en Bielorrusia. En 1993, se constituyó el Congreso de Sindicatos Democráticos de Bielorrusia.

Restricciones a la libertad

Con la elección de Lukashenko como Presidente en 1994, muchas instituciones de la sociedad civil fueron sometidas a control estatal cada vez más estricto; las libertades se hicieron aún más limitadas que durante el tiempo de la Unión Soviética. Para los sindicatos se hizo cada vez más difícil escapar del control estatal.



La tarea principal del sindicato REP de Bielorrusia siempre ha sido proteger a los trabajadores/as, así afirmó Gennady Fedynich, Presidente del REP:

.....
“Las puertas del sindicato están siempre abiertas para todos los ciudadanos de Bielorrusia. Brindamos protección, así como la posibilidad de afiliarse a una gran familia sindical”.



En el año 2000, el REP fue una de las organizaciones que entablaron una queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violaciones de los derechos sindicales y laborales en Bielorrusia (desde esa fecha el país ha sido objeto de escrutinio constante de la OIT).

El gobierno respondió rápidamente: en vez de corregir la situación, en 2003, el gobierno de Lukashenko convirtió al director adjunto de la administración presidencial en el nuevo líder de la federación sindical. Usando manipulación y presión administrativa, el recién llegado reemplazó a los dirigentes independientes que más cuestionaban la situación en los sindicatos nacionales afiliados a la FPB.



En señal de protesta, el REP se retiró de la FPB. La respuesta de las autoridades fue crear un sindicato industrial, completamente bajo el control de las autoridades. A través de la presión tanto de la administración como de los directores de fábrica, este supuesto sindicato se apropió de la mayoría de los sindicatos afiliados al REP. El REP sufrió un grave revés, que le dejó con solamente 630 miembros.

“La labor de sindicalización es sumamente difícil en condiciones como éstas, donde se ejerce tanta presión sobre los trabajadores y trabajadoras, pero sigue siendo el foco principal de atención del REP”, dice Gennady Fedynich. “Y a pesar del empeño de las autoridades, nuestro sindicato ha logrado crecer hasta tener 2.500 miembros”.

En 2009, el REP se unió al Congreso de Sindicatos Democráticos de Bielorrusia. Actualmente, el REP es activo en 28 grandes ciudades en todas las provincias del país, así como en la capital, Minsk, y va aumentando su presencia en las plantas de fabricación en todo el país.

Hacia fines de la década de 1990, el presidente Lukashenko emitió un decreto sobre contratos de duración determinada. Poco a poco se fue trasladando a toda la fuerza de trabajo del país a contratos de un año, o como máximo, de cinco años. Una vez vencidos los contratos, las empresas despedían a sus trabajadores/as, dejándolos sin protección social ni indemnización por despido.

El REP se movilizó rápidamente para proteger a los trabajadores/as, estableciendo una serie de centros de asesoría legal donde abogados sindicales ayudaban a los trabajadores/as a proteger sus intereses. Aunque esto hizo que los activistas sindicales fueran blanco de amenazas y abuso de parte de los empleadores, Fedynich dice que al brindar este servicio a todos los trabajadores/as se le dio al REP una buena oportunidad para lograr la afiliación de nuevos miembros.

Bielorrusia no atrae mucha inversión extranjera. En un intento de aumentar los ingresos del estado, el gobierno introdujo el nefasto Decreto No. 3, que en efecto castigaba a los desempleados, imponiéndoles un alto nivel de impuestos. Inmediatamente, este decreto fue conocido con el despectivo apodo “Decreto sobre parásitos sociales”, referencia a legislación semejante que había existido en la Unión Soviética.

Por iniciativa del REP, se lanzó una campaña amplia para derogar ese decreto. A principios de 2017, los miembros del sindicato participaron muy activamente en las protestas masivas contra esa injusta legislación. Como de costumbre, las autoridades respondieron con una ola de represión: 36 miembros del REP fueron multados con un total de BYN 8.027 (US\$ 4.292) y muchos fueron detenidos. Los miembros del sindicato pasaron un total de 225 días en la cárcel y también les aplicaron una multa adicional de 2.600 BYN (US\$ 1.380).

Temiendo nuevas protestas, las autoridades bielorrusas retiraron el Decreto No. 3, sin embargo, algunos meses después, reintrodujeron una versión modificada con un nombre diferente. El nuevo decreto impuso el mismo principio de castigar a los desempleados por no poder encontrar trabajo en el país. La nueva versión del decreto ha sido objeto de enérgicas críticas tanto dentro como fuera del país, por introducir aspectos de trabajo forzoso, sin embargo el

gobierno tiene proyectado ponerlo en vigencia para el 2019.

Es muy probable que el temor a nuevas protestas masivas y el importante papel que realizó el sindicato sean los factores detrás de otro significativo ataque de las autoridades bielorrusas contra el REP.

En horas de la madrugada del 3 de agosto de 2017, se allanaron las oficinas de varias afiliadas de IndustriALL, del REP y del Sindicato Independiente de Mineros, Trabajadores de la Química, Refinerías de Petróleo, Energía, Transporte, Construcción y Otros, así como las casas de sus dirigentes, como parte de una investigación criminal contra Gennady Fedynich e Ihar Komlik, Presidente y Jefe de contabilidad del REP, por presunta evasión fiscal a gran escala.

Ihar Komlik fue detenido y pasó dos meses en la cárcel. La investigación duró un año entero y los investigadores interrogaron a más de 800 miembros del sindicato como testigos. Según los informes, durante los interrogatorios, los investigadores estuvieron especialmente interesados en informarse sobre el sindicato y sus actividades, y no sobre los dirigentes acusados y sus supuestos delitos.

El juicio se llevó a cabo finalmente en agosto de 2018. Fue seguido de cerca por IndustriALL Global Union a través de observadores de afiliados en la región, así como por los medios de comunicación.

Kemal Özkan, Secretario General Adjunto de IndustriALL, asistió al anuncio del veredicto:

“IndustriALL cree que aunque el caso criminal se presentó contra dos personas, es evidente que se ha dirigido contra el propio sindicato, y, en un sentido más amplio, contra los derechos de los sindicatos independientes.

“IndustriALL y sus afiliados seguirán apoyando al REP, a Gennady Fedynich y a Ihar Komlik en su lucha por defender y promover los derechos de los trabajadores y trabajadoras en Bielorrusia”.

VISUALIZAR



- 1 Concentración del Primero de Mayo de 2018, adelante, de izquierda a derecha: Sergey Antusevich, vicepresidente del Congreso de Sindicatos Democráticos, Gennady Fedynich, presidente del sindicato REP y Nikolay Zimin, presidente del Sindicato Independiente de Bielorrusia, BITU. *IndustriALL*
- 2 Visita conjunta de la CSI e IndustriALL a Bielorrusia y a sindicatos afiliados de ese país, abril de 2018. *IndustriALL*
- 3 Protesta del 1 de mayo de 2018, los activistas de REP sostienen la pancarta “Libertad para las personas”. *IndustriALL*



EQUIDAD DE GÉNERO
ES UN PROBLEMA SINDICAL

#ALLWOMEN

