



# global worker

## ARTÍCULO DE FONDO

Trabajadores de confección de  
ropa en Bangladesh

---

## INFORME ESPECIAL

Política industrial sostenible

---

## PERFIL DE ACTIVISMO SINDICAL

Alexander Sitnov

---



# Bienvenidos a **global worker**



**Jyrki Raina**  
Secretario General

**“Lucharemos por un nuevo modelo económico y social que dé - ante todo - prioridad al pueblo.”**

He aquí en sus manos el primer número de **Global Worker**, la revista impresa de **IndustriALL Global Union**. Este número viene repleto de artículos, entrevistas y breves informes sobre el activismo sindical respecto a una variada y amplia gama de temas, redactados desde la perspectiva de los trabajadores.

En junio de 2012, en su congreso de fundación realizado en Copenhague, fue creada **IndustriALL Global Union**. De esta manera se fusionaron tres organizaciones globales, la **FITIM**, **ICEM** y **FITTV**. **IndustriALL** representa a 50 millones de trabajadores y trabajadoras en 140 países, que laboran en las diferentes secciones de la cadena de producción de petróleo y gas, minería y energía eléctrica, e incluyendo a trabajadores y trabajadoras de la fabricación de productos metálicos, químicos y de prendas de vestir.

Con esta unificación, los sindicatos industriales quieren desarrollar una potente fuerza que contrarreste a las empresas multinacionales y a los gobiernos, con el fin de procurar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan derecho de afiliación libre a un sindicato y a lograr la protección de un convenio colectivo. Lucharemos por un nuevo modelo económico y social que dé prioridad al pueblo ante todo y que tenga como base la democracia y la justicia social y económica.

No estuvo claro al comienzo que **IndustriALL** pudiera publicar una revista impresa. Estudiamos este asunto con cuidado durante el proceso de desarrollo de una política dinámica de comunicaciones. Además, entrevistamos a varios sindicatos afiliados de los cinco continentes.

Al fin, se concluyó que aunque el nuevo sindicato global debía centrar su atención en medios electrónicos y sociales como correo electrónico, páginas web, Facebook y Twitter, nuestros afiliados consideran que **IndustriALL** también debería publicar una revista impresa mientras se desarrolla y define nuestra acción.

Los medios electrónicos podrán informar de las luchas sindicales y de sus noticias diarias, mientras que una revista impresa debería contener informes y artículos más largos, analíticos y reflexivos, redactados igualmente desde una perspectiva de los trabajadores.

Por esta razón decidimos lanzar **Global Worker**, que se va a publicar dos veces al año, en inglés, francés, español, y ruso.

En este primer número, hemos intentado responder a sus expectativas.

En Bangladesh, casi cuatro millones de trabajadores y trabajadoras laboran en el próspero sector de confección de ropa, en condiciones peligrosas, con sueldos sumamente bajos y largas jornadas de trabajo. **Global Worker** se entrevistó con **Razia**, sobreviviente del incendio en la fábrica de **Tazreen Fashions**, donde, en noviembre del año pasado, perecieron 112 trabajadores y trabajadoras. Este artículo también se refiere a las tareas de **IndustriALL** para mejorar en este país los derechos laborales, seguridad de edificios y sistemas de protección contra incendios.

La crisis financiera mundial ha perjudicado en forma especialmente grave a los trabajadores en países europeos como Grecia, Irlanda, Portugal y España. **Peter Bakvis** explica las razones de por qué son tan desastrosos los programas de austeridad y desregulación promovidos por el **FMI**. Los sindicatos están convencidos de que la única manera de salir de la crisis es con la promoción de un plan de recuperación centrado en los puestos de trabajo.

El Plan de Acción de **IndustriALL** exige políticas industriales enérgicas que reconozcan que la manufactura es motor clave para el crecimiento de las economías nacionales. **Jenny Holdcroft** y **Brian Kohler** escriben sobre lo que deberían hacer los sindicatos para promover políticas industriales sostenibles y la creación de puestos de trabajo de buena calidad.

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) es socio clave de **IndustriALL**. El año pasado, la **OIT** eligió por primera vez un director general con antecedentes sindicales. En una entrevista especial, **Guy Ryder** explica el papel que realiza la **OIT** en un mundo globalizado donde el desempleo, la desigualdad y la injusticia social siguen siendo problemas de gran envergadura.

Espero que nuestra nueva revista pueda ofrecerles inspiración y, de este modo, sea un instrumento útil en el trabajo que realizan diariamente en torno a la sindicalización y desarrollo de la solidaridad global.

**Jyrki Raina**  
Secretario General

## **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 Ginebra  
Suiza  
Tel: +41 (0)22 308 5050  
Fax: +41 (0)22 308 5055  
Email: info@industriall-union.org  
Website: www.industriall-union.org

### **SEDE EN ÁFRICA**

156 Gerard Seketo, Newtown  
Johannesburg 2001 Sudáfrica  
Tel: +27 11 492 0301  
Email: africa@industriall-union.org

### **SEDE EN EL SUR DE ASIA**

No. 5-E, Rani Jhansi Road  
New Delhi, 110 055 India  
Tel: +91 11 2653 7125  
Email: sao@industriall-union.org

### **SEDE EN EL SUDESTE ASIÁTICO**

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

### **SEDE DE CEI**

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

### **SEDE EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

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

## **globalworker**

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

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

Presidente: Berthold Huber

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

Jefa de redacción: Anita Gardner / agardner@industriall-union.org

Foto de portada: Alex Ivanov

Diseño: Nick Jackson / www.northcreative.ch



# Contenido

Página **05** **Peter Bakvis, autor invitado, plantea argumentos en favor de una estrategia de recuperación europea basada en los puestos de trabajo**

Página **09** **Jane Ragoo, dirigente sindical de Mauricio, escribe sobre el empoderamiento de la mujer**

Página **10** **Entrevista con Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo**

Página **12** **Artículo sobre el alto costo de prendas de vestir fabricadas en Bangladesh**

Página **18** **Alexander Sitnov describe la campaña del sindicato en Bashneft, Rusia**

Página **19** **Informe especial sobre políticas industriales sostenibles**

Page **23** **Una mirada más allá del brillo publicitario de Nissan en Mississippi**



PÁGINA 5



PÁGINA 18



PÁGINA 9



PÁGINA 19



PÁGINA 10



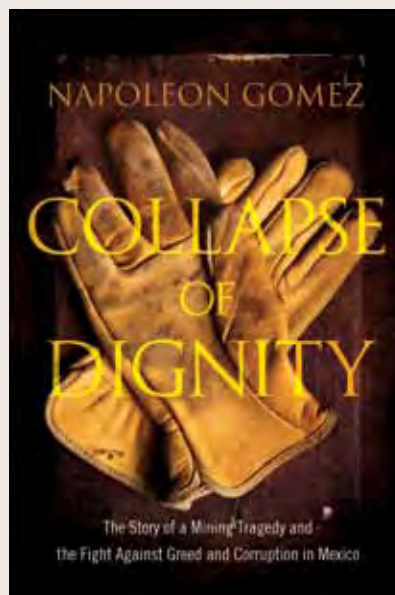
PÁGINA 23



PÁGINA 12

**“Todos quienes se preocupan por una economía global justa deben leer este artículo sobre la heroica resistencia de los mineros mexicanos.”**

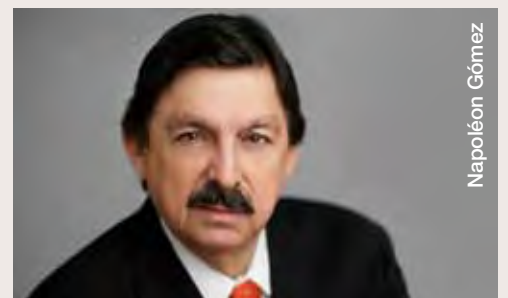
Richard Trumka,  
Presidente, AFL-CIO,  
Washington, D.C.



## ¡Cómprala ahora!

Para pedidos de Norteamérica dirigirse a:  
[www.CollapseOfDignity.com](http://www.CollapseOfDignity.com)

Para pedidos internacionales  
(fuera de Norteamérica) enviar un email a:  
[admin@collapseofdignity.com](mailto:admin@collapseofdignity.com)



Napoléon Gómez

Ahora les  
toca a Uds...

Hágase amigo de IndustriALL en facebook, twitter, YouTube y flickr, y comparta información y comentarios con sus amigos. Agradecemos sus observaciones sobre cómo podemos mejorar más todavía nuestra revista Global Worker.



## global worker



IndustriALL Global Union  
April 10

IndustriALL's new Journal "Global Worker" is coming out soon, make comments to let us know what you would like to see in it.



**Irene Jacobson** TIME TO UNIONIZE WORLD WIDE! IT IS THE ONLY WAY FOR THE MASSES TO FIGHT BACK! WE NEED TRANSPARENCY. TELL THE WORLD WHAT IS GOING ON----WHO IS BEHIND IT----THEIR AGENDA----UNITE AGAINST EVIL! WE CAN DO IT.  
Like · Reply · April 15 at 8.00pm



**Raja Savariappa** Networking of unions in MNCs across global north-south ..  
Like · Reply · April 14 at 4.23pm



**Shahnaz Rafique** I would expect some more enhanced trainings and workshops for capacity building of women, extensive organizing work, and ohs activities.  
Like · Reply · April 12 at 1.59pm



**郁闷快乐** The understanding and support of the struggle of the world, to protect the rights of workers! We are all working class, we express the common aspirations!  
Like · Reply · April 12 at 4.37pm



**Peter Waterman** I'd like to see that it is seriously open to critical discussion of all the challenges facing the ITUC and Global Unions.  
Like · Reply · April 10 at 10.34pm



The screenshot shows the Flickr interface for 'IndustriALL's photostream'. The page title is 'IndustriALL's photostream' with a sub-header 'PhotoStream Sets Map Favorites Galleries Profile More'. Below the header is a grid of 24 photo thumbnails, each with a title and a photo count. The thumbnails include: 'Bangladeshi garment workers...' (26 photos), 'Holcim AGM in Dübendorf...' (186 photos), 'US Nissan workers at Geneva...' (52 photos), 'Mexico Days of Action in...' (74 photos), 'Juventud de América Latina...' (188 photos), 'IndustriALL Women's...' (18 photos), 'IndustriALL Executive...' (89 photos), 'INDUSTRIALL Solidarity...' (32 photos), 'IndustriALL Global Union...' (27 photos), 'SWITZERLAND, Construction...' (23 photos), 'Seminar for the Evaluation...' (72 photos), 'IndustriALL World...' (89 photos), 'GFA Conference, Frankfurt...' (11 photos), 'IndustriALL affiliates take...' (48 photos), 'Justice for Ssangyong...' (17 photos), 'TEKNA visit to IndustriALL...' (7 photos), 'Bern national demonstration...' (143 photos), 'Demonstration at Glencore...' (100 photos), 'IndustriALL Global Union...' (163 photos), 'IMF, ICEM, ITGLWF Final...' (81 photos), 'International Olympic...' (52 photos), and 'IMF-ICEM-ITGLWF EXCO' (8 photos).

Ve las fotos más recientes de IndustriALL en [www.flickr.com/photos/industriall\\_gu](http://www.flickr.com/photos/industriall_gu)

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



[www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org)



## Una estrategia de recuperación centrada en los puestos de trabajo

**Planteando argumentos en favor de una estrategia de recuperación centrada en los puestos de trabajo como respuesta a la crisis financiera, Peter Bakvis escribe sobre la alternativa que ofrecen los sindicatos frente a las dañinas políticas de austeridad y desregulación que impone el Fondo Monetario Internacional en Europa.**

Cuando la crisis financiera y económica mundial estalló en 2008 y las tasas de desempleo se dispararon en Europa y en todo el mundo, el Fondo Monetario Internacional (FMI) fue la primera gran institución internacional en aconsejar a los gobiernos para que contrarrestaran el impacto de la crisis mediante la implementación de programas de estímulo a favor de la recuperación. Sin embargo, en el transcurso del año 2010, el FMI, junto con sus socios europeos "troika", dio vuelta atrás y se unió al sector financiero privado para presionar a los países europeos con dificultades económicas para que adoptaran políticas de austeridad, por lo que la recuperación de 2010 fue muy breve.

La apresurada y equivocada decisión del FMI de cambiar su política original de apoyar la recuperación, dando apoyo en cambio a planes de austeridad, ha contribuido al vertiginoso

deterioro de varias economías europeas, que ahora están alcanzando niveles de desempleo de hasta un 25 por ciento en el caso de Grecia y España. Además, a causa de la presión que ejerce el FMI y sus socios de la UE para desregular los mercados de trabajo, los trabajadores han perdido gran parte de la protección que anteriormente tenían contra las crisis económicas. A la vez, se han empeorado los problemas de endeudamiento de los países de la UE, que supuestamente se iban a resolver con las políticas de austeridad.

El movimiento sindical ha hecho un llamamiento, movilizándolo sus fuerzas en favor de otra política: una estrategia de recuperación generadora de empleo para sacar a Europa de la recesión, reducir la desigualdad, reintegrar al trabajo a los desempleados y garantizar oportunidades de empleo para los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

**FOTO PRINCIPAL:**  
Austeridad en Europa, Huelga general en España. Informe de la CSI

# artículo

**AUTOR INVITADO:**  
Peter Bakvis  
Director, CSI/Global Unions  
Sede de Washington



## Inicialmente el FMI y el G20 habían apoyado la recuperación

Antes de que, a principios de 2008, el FMI adoptara su posición en favor de las políticas de estímulo fiscal y monetario, sólo el movimiento sindical, que actuando a nivel nacional e internacional a través de la agrupación Global Unions, había propuesto la idea de realizar una campaña internacional coordinada para evitar una profundización de la recesión mundial. Por vía del aumento de programas sociales como el seguro contra el desempleo o la aceleración de proyectos de infraestructura, se aplicaron iniciativas que suponían un aumento temporal del gasto público, con el fin de evitar que la recesión se convirtiera en una depresión mundial completa.

En 2009, los líderes del Grupo de los 20 países adoptaron este enfoque, y en la Cumbre del G20 celebrada en Londres en abril de ese año anunciaron: "Estamos llevando a cabo una expansión fiscal concertada y sin precedentes, que salvará o creará millones de empleos que de otra forma se habrían destruido."

Al comenzar la crisis, la mayoría de los países industrializados y de mercados emergentes, del G20 y otros, aplicaron políticas de estímulo de algún tipo. No cabe duda que la estrategia internacional coordinada para hacer frente a la crisis tuvo un impacto positivo - hasta que las políticas fueron revocadas poco tiempo después. Durante la recesión, la economía mundial se contrajo en un 0,6 por ciento en el año 2009 (en las economías avanzadas, el descenso fue mucho más agudo: 3,5 por ciento), pero en 2010 el crecimiento mundial se recuperó hasta alcanzar un 5,1 por ciento.

Seis meses después de la Cumbre de Londres, los líderes del G20 llevaron a cabo



una segunda cumbre, esta vez en Pittsburg, EE.UU., donde se comprometieron a llevar a cabo "reformas radicales para reducir el riesgo de que los excesos financieros vuelvan a desestabilizar la economía mundial".

Si el G20 y las instituciones internacionales como el FMI hubieran cumplido con su promesa de controlar las instituciones financieras privadas que desencadenaron la crisis de 2008 y hubieran mantenido las políticas de estímulo hasta que la economía global volviera a alcanzar un crecimiento completo y sostenido, es posible que el número de desempleados en Europa pudiera haberse reducido después de la recesión de 2009. En cambio, a partir de 2010, la mayoría de los países comenzaron a frenar las políticas de estímulo. En la zona euro, la tasa de desempleo aumentó paulatinamente, sobrepasando el diez por ciento en 2010, y desde entonces ha seguido aumentando; a principios de 2013, el desempleo en la zona euro alcanzó el 12 por ciento.

## La disciplina fiscal reemplaza el apoyo a la recuperación

La revocación de las políticas de estímulo, promovidas inicialmente por el FMI y el G20, comenzó con la crisis de la deuda nacional de Grecia a principios de 2010, después de que el nuevo gobierno, recién elegido, descubriera que el anterior gobierno conservador había ocultado una parte considerable de la deuda pública que había acumulado. En ese momento, Grecia ya llevaba tres años seguidos de recesión.

En vez de trabajar con el gobierno griego para elaborar una estrategia gradual para reducir su déficit, asegurando a la vez que esto no perjudicara el crecimiento económico, la "troika" del FMI, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo decidió acatar los llamamientos que hacía el sector financiero privado que exigía imponer una "disciplina fiscal" radical. Como condición para la asistencia financiera, la troika obligó al gobierno a implementar un drástico programa de recortes del gasto público, que involucró recortar los salarios del sector público, privatización de muchas entidades de propiedad estatal y reducción de la mano de obra, rebaja de las pensiones de jubilación, y restricción de las prestaciones por desempleo.

En lugar de cumplir con la promesa del G20 realizada en Pittsburgh en septiembre de 2009, por la que se comprometía a que nunca más se permitiría que el sector financiero privado desestabilizara la economía mundial, el FMI y sus socios de la troika permitieron que los bancos privados dictaminaran que la austeridad es el camino a seguir. Las

medidas draconianas adoptadas en Grecia en 2010, a consecuencia de las cuales, en los años siguientes, la economía se contrajo en aproximadamente un 20%, en seguida fueron aplicadas en otros "países periféricos" de la zona euro, como Irlanda, Portugal y España, cuando recibían asistencia de las instituciones de la UE, del FMI o de las dos partes.

En cuanto al objetivo establecido de reducir los niveles de endeudamiento público de los países a través de la disciplina fiscal, las políticas de austeridad fueron un fracaso absoluto. Con la creación de un estado de recesión y contracción de la economía en cada uno de los estados de la periferia, aumentó dramáticamente el nivel de deuda pública en relación al Producto Interno Bruto entre principios de 2010 y finales de 2012, por ejemplo, 36,1 puntos porcentuales en Portugal y 38,9 puntos en Irlanda.

Posteriormente, en las reuniones anuales del FMI que se celebraron en octubre de 2012, el economista jefe del FMI señaló que el Fondo había subestimado gravemente el impacto de las políticas de austeridad sobre el crecimiento económico, porque había utilizado "multiplicadores fiscales" erróneos en los modelos que utilizó para prever la futura evolución económica. Sin embargo, lo cual es extraño en vista de que reconocieran dicho error, el FMI no ha dado señales de abandonar su política, ni así tampoco las instituciones de la UE, en su ilusoria política de "crecimiento a través de la austeridad".

## La desregulación del mercado laboral empeora la situación

El impacto de las políticas de austeridad, que se aplicaron como condición para los préstamos a los países de la zona del euro, Grecia, Irlanda, Portugal y España, y también como condición para préstamos a países fuera de la zona del euro como Letonia y Rumania, se ha agravado por las condiciones exigidas o asesoramiento político que recomienda desregulación de los mercados de trabajo. Los economistas del FMI han dicho que se necesitan mercados laborales más flexibles para permitir a las empresas reasignar fácilmente el capital de un sector a otro, lo que se supone que aumentaría la productividad, o para rebajar los sueldos a fin de que las economías puedan llegar a ser más "competitivas".

A consecuencia de esto, el FMI y sus socios de la troika han exigido, para conceder préstamos, que los países reduzcan o congelen los salarios mínimos, eliminen la indexación salarial, rebajen la indemnización por despido y que se tenga mayor flexibilidad en los procedimientos de despido. También

**En la zona euro, la tasa de desempleo aumentó paulatinamente, pasando del diez por ciento en 2010, y desde entonces ha seguido aumentando; a principios de 2013, el desempleo en la zona euro alcanzó el 12 por ciento.**





3

han exigido que los países establezcan un límite mayor de la edad para jubilación y que rebajen las pensiones de jubilación. En los países que aún no han pedido préstamos del FMI, como España (que ha recibido ayuda del BCE) e Italia, el Fondo ha elaborado recomendaciones detalladas de políticas para reformas de desregulación, y los países las han aplicado, suponiendo que los mercados financieros exigen dichas medidas a cambio de la compra de sus bonos nacionales.

Un aspecto importante de la política del FMI ha sido promover la negociación colectiva más descentralizada; las condiciones de los préstamos y asesoramiento político del Fondo han incluido la supresión o el debilitamiento de los mecanismos de negociación centralizada, es decir a nivel nacional o sectorial. En varios países europeos los programas del FMI han incluido medidas tales como permitir que las empresas se retiren de acuerdos a nivel sectorial o eliminen las disposiciones para extender a otras empresas los convenios establecidos con varios empleadores.

El FMI ha promovido la adopción de reformas de desregulación del mercado de trabajo, declarando que su propósito es lograr una "moderación salarial" con el pretexto de que las economías que han llegado a ser "no competitivas", como las del sur de la zona euro, tienen que reducir los costos de la mano de obra con el fin de reducir su déficit comercial con el norte de la UE. Sin embargo, en un estudio detallado de las condiciones de préstamo y asesoramiento político del FMI sobre las reformas del mercado de trabajo en nueve países europeos, la Confederación Sindical Internacional (CSI), encontró que el Fondo había promovido medidas de desregulación y moderación salarial en todos los países, independientemente de si esos países tenían déficit o superávit comerciales, o

si eran países de alta o de baja remuneración.

A lo largo de la década de los años 2000, el FMI alentó a Bulgaria y Rumania, que tienen los salarios más bajos de la UE, para que aplicaran medidas para reducir los costos de la mano de obra, como disminuir las restricciones a los despidos, introducir mayor flexibilidad de las horas de trabajo, y eliminar las primas de incentivo. Además, el FMI recomendó al gobierno rumano hacer más "flexible" su mecanismo de fijación de salarios, lo cual hizo en 2011, suprimiendo la negociación colectiva a nivel nacional e imponiendo severas restricciones a la negociación a nivel sectorial.



4

La reforma en Rumania fue tan "exitosa" que en 2012 ya no quedaban convenios colectivos a nivel sectorial. El número de convenios a nivel de empresa también se redujo en un 50 por ciento debido a las nuevas reglas que hacen más difícil negociar en ese nivel también. Cuando, a finales de 2012, un nuevo gobierno de centro-izquierda intentó reestablecer la negociación a nivel nacional, el FMI y la Comisión Europea escribieron al gobierno, instándole fuertemente no seguir con ese procedimiento.

## Incluso en países con superávit comercial, el FMI promueve moderación salarial

Los ataques del FMI contra la negociación a nivel sectorial o contra disposiciones para ampliación de los convenios eran características de los acuerdos de préstamo con Grecia, Irlanda y Portugal de 2010 al 2012, así como del asesoramiento sobre políticas a los países no prestatarios, Italia y España. También fue un importante elemento del asesoramiento político del Fondo en Alemania, país que ha disfrutado de un gran superávit comercial con otros países de la UE, y que se recuperó rápidamente de la recesión de 2008-2009.

Hasta 2012, los informes anuales del FMI sobre las políticas que había recomendado a Alemania incluían recomendaciones para que se practicara "moderación salarial" y que no se adoptara un salario mínimo, tema que se viene debatiendo desde mediados de la década de 2000 debido a la reducción de la cobertura de la negociación colectiva. Alemania es uno de los pocos países industrializados cuya legislación no establece un sueldo mínimo.

Según se constata en los informes del FMI, ya en el año 2000, poco después de la creación del euro, los funcionarios del gobierno alemán advirtieron al FMI que "una estrategia sostenida de moderación salarial en Alemania podría, a medio plazo, dar por resultado una divergente evolución de los costos de la mano de obra en los países de la zona del euro, acarreando problemas concomitantes para la elaboración de una política monetaria para toda la zona del euro".

Sin embargo, el FMI no prestó atención, y siguió promoviendo una política que obligaba a mantener bajos sueldos en Alemania, contribuyendo así a los grandes desequilibrios comerciales que son factor fundamental en la crisis en la zona euro. Finalmente, en 2012 el Fondo retrocedió cautelosamente, y en su informe anual sobre Alemania señalaba que podría apoyar "un repunte en los salarios [que] formaría parte del proceso natural de reequilibrio de las fuentes de crecimiento".

La política que el FMI quería aplicar a los países en forma indiscriminada, por la cual promovía la desregulación del mercado laboral y sueldos más bajos en Europa ha contribuido a la desigualdad cada vez mayor que se observa en la mayoría de los países miembros de la UE, en condiciones en que los sueldos persistentemente no corresponden a los aumentos de productividad. Con pocas excepciones, en los últimos años, se ha reducido la participación de los trabajadores en la renta nacional.

### FOTO 1:

Concentración de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Bruselas, mayo de 2012. CES

### FOTO 2:

Los trabajadores hacen un llamamiento para alcanzar "Un sueldo vital ya", Bruselas, marzo de 2013. CES

### FOTO 3:

Los sindicatos manifiestan en favor de la juventud y un futuro mejor, Bruselas, marzo de 2013. CES

### FOTO 4:

Acción en Rumania para el Día Europeo de Acción y Solidaridad. CES

### OTROS MATERIALES:

#### Estudio de la CSI sobre el FMI en Europa:

"Involvement of the International Monetary Fund in Labour Market Reforms in European Countries", ("Participación del Fondo Monetario Internacional en las reformas del mercado de trabajo en los países europeos"), febrero de 2013: <http://www.ituc-csi.org/imf-involvement-in-labour-market>



principal a recortes del gasto público, lo cual aumenta el desempleo y la desigualdad.

- Cuando se necesiten ingresos fiscales adicionales para la reducción del déficit a medio plazo, alentar a los países para que apliquen aquellas medidas que tengan el menor impacto en los niveles de empleo y que reduzcan la desigualdad de ingresos, tales como reemplazar “impuestos fijos” con impuestos progresivos sobre la renta, impuestos sobre el carbono, medidas para prevenir fraude y evasión fiscal, medidas para formalizar las actividades de la economía informal, e impuestos a las transacciones financieras.
- Alentar a los países para que aumenten la inversión pública en áreas clave de crecimiento, en particular reconociendo la importancia de la “economía verde” y de inversiones relacionadas con el clima, tanto para proteger el medio ambiente como por su potencial de creación de empleo.
- Detener los ataques contra la negociación colectiva y contra la reglamentación laboral; todo asesoramiento que provea el FMI en lo que se refiere a la mano de obra debería ser revisado e inspeccionado por la institución internacional reconocida responsable de las normas del trabajo y su aplicación, que es la OIT, y también debe someterse a un diálogo tripartito a nivel nacional.

Estas políticas no sólo contribuyen a aumentar la desigualdad de ingresos, sino que también obstaculizan la recuperación económica y el crecimiento, ya que con sus salarios rebajados, los trabajadores no pueden comprar bienes y servicios suficientes para que la economía funcione a plena capacidad. La política de bajos sueldos ha acentuado el impacto de las medidas de austeridad gubernamentales promovidas por la troika. Al fomentar una carrera para reducir al máximo los costos de la mano de obra, el FMI ayudó a crear la situación de 2012 en que la zona euro entró en la segunda fase de una recesión en la recesión debido a la debilidad de la demanda global.

**Los sindicatos hacen un llamamiento para apoyar una estrategia de recuperación centrada en los puestos de trabajo**

Los sindicatos de toda Europa y de todo el mundo han rechazado firmemente las dañinas políticas de austeridad y de desregulación del mercado de trabajo que se introdujeron a partir de 2010. La Agrupación Global Unions – constituida por la CSI, la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la OCDE, IndustriALL y las otras Federaciones Sindicales Internacionales - ha instado al FMI, al Banco Mundial, al G20 y a otros organismos internacionales para que abandonen su fallida política, y en su lugar de adopten y apliquen un plan de recuperación centrado en el empleo. Los elementos clave de esta estrategia serían:

- Disminuir la velocidad de los planes previstos para reducción del déficit, evitando así el agravamiento del desempleo, especialmente en vista de que el FMI descubrió que había subestimado los multiplicadores fiscales en épocas de recesión; la asistencia financiera debería extenderse durante un período más prolongado hasta establecer una recuperación sostenible.
- Poner mayor énfasis en las medidas de generación de ingresos para lograr una reducción a medio plazo de los déficit fiscales, en lugar de asignar el papel

El FMI debe poner fin a su destructivas y contraproducentes políticas de austeridad y desregulación, plantear que sus socios de la troika hagan lo mismo, y en su lugar deben aplicar un amplio programa de recuperación de empleo en Europa.

**LAS MEDIDAS DE AUSTRIDAD NO SE HAN LIMITADO SOLAMENTE A EUROPA**

Según datos del FMI, en 2013, 119 países ajustarán el gasto público, alcanzando 131 países en 2014, y esta tendencia se mantendrá por lo menos hasta 2016.

Para mayor información, véase: “The Age of Austerity – A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries” (“La época de la austeridad: análisis del gasto público y medidas de ajuste en 181 países”)

[http://policydialogue.org/files/publications/Age\\_of\\_Austerity\\_Ortiz\\_and\\_Cummins.pdf](http://policydialogue.org/files/publications/Age_of_Austerity_Ortiz_and_Cummins.pdf)



**FOTO 5:**  
Acción en Italia en favor del empleo y justicia social, febrero de 2012. CES

**FOTO 6:**  
Acción en Portugal en favor del empleo y justicia social, febrero de 2012. CES

**OTROS MATERIALES:**

- Declaración de la Agrupación Global Unions ante las reuniones de primavera 2013 del FMI y el Banco Mundial, abril de 2013: <http://www.ituc-csi.org/statement-by-global-unions1-to-the-13055>
- Informe de la CSI “Frontlines Report 2013”: <http://www.ituc-csi.org/ituc-frontline-report-2013>



# Jane Rago sobre el empoderamiento de la mujer



Jane Rago dice lo que piensa. Ella rápidamente hace notar que no cabe en ninguna categoría que se tenga en mente cuando se piensa en una dirigente sindical africana. Es poco probable que ella diga lo que sería fácil de oír.

PAÍS:  
Mauricio

SINDICATO:  
Sindicato de Empleados de los Sectores de la Química, Manufactura y Afines (CMCTEU)

perfil

AUTOR:  
Aisha Bahadur



Jane, miembro suplente del Comité Ejecutivo de IndustriALL, fue miembro del comité de mujeres de la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), una de las organizaciones fundadoras de IndustriALL. Reflexionando sobre ésta y otras experiencias, se expresa con franqueza acerca de las deficiencias de los comités de mujeres, **“los comités constituidos solamente por mujeres son como un brazo que no está conectado a un cuerpo; hacemos muchas resoluciones pero no había recursos para llevar adelante esos planes. Respondemos a los hombres en el comité ejecutivo, dejando a su criterio que nos oigan o no”**.

Aunque ella está de acuerdo en que es importante que las mujeres se reúnan para intercambiar ideas sobre diferentes problemas, cree que se debería empoderar a las mujeres para que puedan participar en los órganos de IndustriALL que toman decisiones, tanto a nivel internacional como regional. **“Las mujeres deben tener la oportunidad de expresarse, para que los hombres se den cuenta de que somos sus iguales. Es sólo a través de la comunicación que podremos abordar nuestras deficiencias desde adentro, uniéndonos para la lucha a favor de los trabajadores y trabajadoras”**.

Sin embargo, es fácil decir las cosas: lo que hace que Jane se destaque notoriamente es el hecho de que está dispuesta a actuar contra la injusticia, incluso pagando un costo personal muy alto. En 2003 Jane, junto con otros, inició una huelga de hambre para protestar por la inacción del gobierno cuando 60 conductores de una empresa turística fueron despedidos por negarse a aceptar cambios, impuestos sin negociación, en las condiciones y remuneración de horas extraordinarias. Jane reconoce que ella pensaba que la huelga de hambre iba a durar sólo tres días y que estaba muy asustada a medida que pasaban los días: pasaron nueve días hasta que el gobierno cedió a la presión e intervino en el asunto.

A pesar de haber experimentado personalmente el sufrimiento que se tiene que soportar durante una huelga de hambre, y sabiendo las consecuencias que esto tuvo en su familia, especialmente para su hija, que en ese entonces tenía cinco años, muy ansiosa por su bienestar, en 2011 Jane se ofreció de nuevo para hacer una huelga de hambre, esta vez para brindar solidaridad a favor de una dirigente sindical, Rehana Ameer, que había pasado un año luchando contra su despido injusto de la Mauritian Broadcasting Corporation. Cuando el gobierno se enteró de la huelga de hambre prevista, se tomaron medidas urgentes para abordar la cuestión, lo que dio lugar a la reintegración de Ameer.

Hoy Jane es una dirigente sindical de gran respeto en Mauricio, a quien se consulta sobre una serie de cuestiones, aprovechando sus largos años de experiencia como activista. Su activismo comenzó hace 25 años cuando decidió afiliarse al Sindicato de Empleados de los Sectores de la Química, Manufactura y Afines (CMCTEU), junto con otras mujeres de la fábrica de joyería donde ella trabajaba. La fábrica se encuentra en una zona franca industrial, donde los trabajadores, en su mayoría mujeres, son sometidos a condiciones laborales explotadoras, en ambientes de trabajo insaludables.

La empresa no reaccionó bien ante la decisión de las trabajadoras de afiliarse al sindicato y la situación estuvo tensa, con la amenaza de despido, pero Jane aceptó el nombramiento como representante de los trabajadores. A consecuencia de su interacción con el organizador sindical, éste se percató de que Jane tenía en efecto capacidad para escribir y la enganchó para trabajar produciendo folletos, dándole oportunidad de conocer el funcionamiento interno del sindicato.

Cuando la fábrica cerró hace 13 años, Jane solicitó un puesto administrativo en el Sindicato de Empleados de Empresas Privadas (PEEU), pero sigue siendo miembro de su sindicato, CMCTEU. Con el paso de los años, Jane se ha ido convirtiendo en una negociadora sindical, y en la actualidad realiza esta función tanto para PEEU como para CMCTEU. Hace dos años, Jane fue elegida como la primera mujer presidente de la Confederación de Sindicatos de Mauricio, una de siete confederaciones de Mauricio.

**“En realidad es bien sencillo: me gusta lo que estoy haciendo y me gustaría que otras personas pudieran tener esta misma experiencia”, dice Jane. “Si la gente pudiera elegir el trabajo que está haciendo y llegar a disfrutar de esto, entonces el mundo sería mejor.”**

## En la situación actual, con 200 millones de personas desempleadas en la crisis mundial del empleo, Guy Ryder, nuevo Director General de la OIT, está trabajando para desbloquear el estancamiento interno y fortalecer la OIT para enfrentar la crisis.

El 28 de marzo de 2013, Global Worker entrevistó al recién elegido Director General de la OIT, Guy Ryder. Ryder es el primer Director General de la OIT que proviene de las filas de los trabajadores; pasó 25 años trabajando en el movimiento sindical, incluyendo el TUC del Reino Unido, la Federación Sindical Internacional UNI, que en ese entonces se llamaba FIAT, y la CIO-SL-CSI, donde ejerció como Secretario General.

Esta experiencia le mostró “la importancia que tiene la OIT para la labor de los sindicatos a nivel internacional, y cuán necesario es que el movimiento sindical internacional esté dispuesto a cambiar y a modernizarse. Creo que mi elección es precisamente un reflejo de la capacidad de avance con los nuevos tiempos que tiene el movimiento sindical”, dice Ryder.

### ¿Cómo ha afectado la crisis financiera a los trabajadores de las diferentes partes del mundo?

Ha tenido consecuencias muy, muy dañinas. Todos recordamos aquellos días de 2007 y 2008, y el colapso de Lehman Brothers; sentíamos que estábamos al borde de algo muy, muy peligroso. Pero fue una crisis financiera, los sistemas financieros internacionales parecían estar temblando en el borde del abismo, y toda la comunidad internacional se esforzó para salvar el sistema financiero.

Cuando se creó el G20 a finales de 2008, fue explícitamente para rescatar el sistema financiero. La crisis financiera se transformó muy rápidamente en una crisis económica, social, y sobre todo de empleo. Hoy estamos presenciando a más de 200 millones de personas de todo el mundo sin empleo, y se ha pronosticado que esa cifra seguirá en aumento. Estamos en lo más grave de una crisis mundial del empleo.

### ¿Qué políticas deberían aplicar los gobiernos para crear puestos de trabajo decentes?

Algunas de las políticas que se han aplicado para hacer frente a la crisis no sólo han creado desempleo, sino que han perjudicado los términos y condiciones de empleo de los trabajadores, de la gente que IndustriALL representa. Esto constituye tres golpes a la vez: la gente está sin trabajo, las personas que tienen puestos de trabajo están sujetas a presión respecto a sus términos y condiciones, y los servicios públicos de los que dependen las personas también están bajo presión. Así que creo que es una situación particularmente peligrosa para los trabajadores y trabajadoras, y la OIT y otros tenemos que tratar de cambiar el rumbo.

## Guy Ryder habla de cómo enfrentar la crisis de empleo

## entrevista

AUTOR:  
Tom Grinter

FOTO PRINCIPAL:  
Cherisse Fredricks

**“Fui elegido en base a un programa de reforma y cambio de la organización. Sin embargo, ese cambio se combina con cierto grado de continuidad.”**

## ¿Qué medidas está tomando y planificando la OIT para que se cambie de rumbo?

Uno de los momentos clave para la OIT en cuanto a su papel de respuesta a la crisis fue cuando logramos nuestro escaño en el G20 en Pittsburgh en septiembre de 2009. En aquel tiempo, los gobiernos estuvieron diciendo muy claramente que teníamos que centrar nuestra respuesta a la crisis en el empleo, la creación de puestos de trabajo y el crecimiento económico. La OIT ha sido un actor activo e influyente en cuanto a plantear ese argumento. Mi opinión es que no hemos hecho lo suficiente, ni la OIT ni el G20. El G20 todavía no da suficiente peso eficaz a la creación de puestos de trabajo.

Este año, se nos presenta una oportunidad en la OIT y el G20, debido a una nueva política que señala que se debe convocar una reunión conjunta de los ministros de trabajo y de finanzas. Tenemos que establecer conexiones entre la situación financiera, la política financiera, y la política de empleo.

## ¿Cómo puede la OIT figurar más prominentemente en la conducción del programa sobre el empleo?

Fui elegido en base a un programa de reforma y cambio de la organización. Sin embargo, ese cambio se combina con cierto grado de continuidad. La OIT seguirá desarrollando su programa político a favor del trabajo decente, que promueve oportunidades de empleo para todos, derechos laborales, sólido diálogo social, negociación colectiva y sistemas de protección social, y trabajo que permita alcanzar un nivel de vida digno. Este importante programa cuenta con el apoyo y la inversión de quienes representamos.

En la OIT tenemos que reforzar nuestra capacidad para poder realmente aplicar ese programa. Desde que estoy aquí, desde hace ya seis meses, hemos estado trabajando intensamente para reorganizar nuestro propio trabajo. Acabamos de reestructurar nuestra sede aquí en Ginebra para mejorar nuestra capacidad analítica, nuestra base de

conocimientos, nuestra estadística, y nuestra investigación. Porque si queremos actuar en el mismo ámbito que el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la OCDE, tenemos que tener una capacidad analítica realmente de primera.

## En todas partes del mundo, los miembros de IndustriALL Global Union combaten diariamente las violaciones de sus derechos fundamentales. ¿Qué significa esto para los principios fundamentales de la OIT? ¿Es que ahora tienen menor valor, ya que se están violando constantemente?

La OIT definió estos derechos fundamentales en una declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tenemos la responsabilidad de hacer todo lo que esté a nuestro alcance para garantizar que se promuevan y sean respetados. No hay absolutamente ninguna disminución de la importancia de esos derechos: son esenciales y universalmente reconocidos.

No sólo los trabajadores, sino los empleadores y los gobiernos nos dicen que estos derechos fundamentales son parte fundamental de la economía global. Pero tienes toda la razón, la realidad es que están siendo violados, no de forma sistemática ni en todas partes, pero sí en muchas situaciones, y de una manera que es inaceptable. El trabajo que le corresponde a la OIT consiste en procurar que la realidad corresponda con las declaraciones de principios de los gobiernos, y eso es una lucha constante, no me hago ilusiones al respecto. Es parte muy importante de nuestro trabajo.

## ¿Qué pasó el año pasado cuando el Grupo de Empleadores agresivamente produjo estancamiento durante la conferencia anual del trabajo en torno a la cuestión del derecho a la huelga?

Sí, en junio del año pasado tuvimos un debate difícil en nuestra Comisión de Aplicación de Normas, el comité de la Conferencia que suele analizar detalladamente casos graves de 25 países. Durante los últimos 50 años, todas las conferencias han analizado estos casos, para luego aprobar conclusiones, y el proceso ha continuado. Por primera vez en muchas décadas, ese comité no pudo hacer su trabajo. ¿Por qué? Porque como usted lo ha indicado el Grupo de Empleadores decía que consideraba básicamente que la Comisión de Expertos, que presenta informes para la Conferencia, había sobrepasado su mandato, con una interpretación excesiva o errónea del concepto del derecho a la huelga y debido a esto el Grupo de los Empleadores no estaba dispuesto a participar en el proceso; no fue

posible acordar una lista de los casos a tratar.

Ahora bien, esto suena como una cuestión muy técnica, pero la realidad es que nos enfrentamos a un desacuerdo significativo, cuya importancia no voy a subestimar. Es un problema importante. Se trata de un desacuerdo sobre la autoridad de la Comisión de Expertos de la OIT, que es parte clave de nuestro sistema normativo, y la forma de supervisar nuestras normas. El epicentro de ese desacuerdo es el derecho a la huelga, pero se trata de un problema más amplio respecto a la autoridad del sistema – llevamos desde junio trabajando para tratar de resolver este problema.

## En aquellos países donde las normas laborales son especialmente bajas y la afiliación a un sindicato a menudo trae graves persecuciones, ¿qué hace la OIT para mejorar la aplicación de las normas internacionales?

Disponemos de varios instrumentos diferentes. Algunos de aquellos instrumentos formales para presentar quejas consiguen realizar seguimiento a través de la maquinaria de la OIT, y resultan efectivos. El caso más evidente y dramático es el de Birmania / Myanmar, país que durante décadas no tenía ningún sindicato, tenía un régimen militar represivo, y usaba sistemáticamente trabajo forzado de la forma más atroz. Y gracias al movimiento sindical internacional, la OIT trabaja para lograr cambios en ese país.

En la actualidad, tenemos gente que trabaja en el terreno mismo tratando este problema; hay más de 600 sindicatos que realizan sus funciones en diferentes lugares de trabajo de ese país. Promovemos su labor, y les facilitamos capacitación. En junio del año pasado, Aung San Suu Kyi asistió a la conferencia que realizamos aquí. Fue un momento muy emotivo, rindiendo homenaje al papel histórico de la OIT en éste, el caso más difícil que pudiera haberse imaginado.

## Y, por último:

Debo mucho al apoyo del movimiento sindical internacional que presentó mi candidatura y, junto con otros que apoyaron mi programa, lograron que yo resultara elegido. Creo que es señal del respeto y la influencia que el movimiento tiene en el campo de la política internacional. IndustriALL se creó para que los trabajadores y trabajadoras pudieran enfrentar exitosamente los desafíos de la globalización, y creo que, ya en sus inicios, IndustriALL está demostrando que es precisamente el tipo de respuesta que necesitamos para enfrentar los problemas actuales.



FOTO 2:

Primera sesión plenaria de la Cumbre del G20 en Pittsburgh, EE.UU.  
Jim Bourg/Reuters

**“Este año, se nos presenta una oportunidad en la OIT y el G20, por una nueva política de convocar una reunión conjunta de los ministros de trabajo y de finanzas. Tenemos que establecer conexiones entre la situación financiera, la política financiera, y la política de empleo.”**

El alto precio de las prendas confeccionadas  
Bangladesh



# Pagan con la vida: la industria de la confección de Bangladesh

Recientemente, una serie de incendios fatales ha ensombrecido la próspera industria de la confección de prendas de vestir, en Bangladesh. Pagan a los trabajadores un salario mínimo de US\$38 al mes, el más bajo del mundo, pero las exportaciones de prendas confeccionadas se ha cuadruplicado, de US\$ 5,99 billones en 2001, alcanzando US\$24,3 billones en 2012. Para asegurar el futuro de la industria, es imprescindible mejorar la seguridad de la construcción y prevención contra incendios, las condiciones de trabajo, y los derechos sindicales.

TEXTO Y FOTOS:

Alex Ivanou

LUGAR:

Dhaka, Bangladesh

artículo  
de fondo

FOTO PRINCIPAL:

Razia narra la terrible experiencia del incendio en la fábrica de Tazreen Fashion.

## ¡Fuego, fuego, fuego!

El sábado 24 de noviembre de 2012, Razia, una mujer de 24 años, estaba trabajando en el departamento de costura en el tercer piso de Tazreen Fashion, fábrica que emplea a 1.630 trabajadores y trabajadoras. Después de un turno de diez horas, acababa de tomar un pequeño descanso para comer algo y ahora estaba de vuelta en su máquina con varias horas de sobretiempo por delante.

Tazreen era uno de cientos de fábricas en el distrito Ashulia en las afueras de Dhaka. Esa noche, hasta 600 trabajadores y trabajadoras de Tazreen todavía estaban realizando sus labores, cumpliendo pedidos urgentes de marcas importantes a nivel mundial, tales como Walmart, Sears, Disney y C & A.

A las 18:45, sonó la alarma de incendios. El ruido produjo una oleada de miedo en el departamento de costura.

“Corrí hacia la salida, pero el supervisor cerró la puerta, diciendo que era una falsa alarma y que deberíamos volver al trabajo”, dice Razia. “Volví a mi máquina, sintiéndome muy nerviosa. Cosí unas cuantas piezas más, pero, la próxima vez que miré hacia arriba, vi que el humo estaba llegando a la sala. Luego la luz se apagó.

“Cundió el pánico entre todos los trabajadores”, dice Razia. “A tientas en la oscuridad fuimos hacia la sala de muestras. La gente estaba frenéticamente destrozando el vidrio de la ventana y desgarrando la rejilla que la cubría”.

Un estrecho callejón separaba la pared de la fábrica de los tejados de las chozas de la población pobre que hay más abajo. Retumbando los oídos con los gritos de sus compañeros, Razia salió a los andamios de bambú desvencijados y saltó al suelo.

Aterrizó con un ruido sordo. Mientras yacía allí, aturdida, otro trabajador se cayó encima de ella, rompiéndole el codo.

# El alto precio de las prendas confeccionadas Bangladesh



1

En total, murieron 112 trabajadores esa noche, y más de 200 resultaron heridos, por lo que fue el accidente laboral más grave en la historia del país en ese momento.

Los cadáveres de 53 trabajadores estaban tan carbonizados que no pudieron ser identificados sin pruebas de ADN. Se habían quedado atrapados en el interior del edificio, sin poder escapar. Otros habían muerto cuando saltaban desde los pisos superiores, en un intento desesperado por escapar.

Durante toda la noche los bomberos trataron de apagar el incendio. Al llegar la mañana, se había destruido toda la cuadra. Junto con ello, se había reducido a cenizas la pequeña choza que Razia compartía con su marido y sus dos hijos, junto con casi todos sus bienes.

## Futuro incierto

Sentada en un banco en un pequeño cobertizo sin ventanas, que sirve de oficina del sindicato local, Razia no puede contener las lágrimas al recordar aquella noche de noviembre.

Razia recibió algo de asistencia práctica y financiera después del incendio, sin embargo al igual que muchos otros, todavía no recibe los 600.000 BDT (US\$ 7.670) de indemnización que el gobierno prometió entregar a las víctimas del incendio.

No sé qué voy a hacer", dice Razia. "He gastado casi todos mis ahorros en el tratamiento de mi codo, pero todavía me duele".

Razia, su marido Jalal, y sus dos hijos, de 8 y 10 años, uno de ellos discapacitado, ahora viven en condiciones estrechísimas con sus suegros. Razia está buscando desesperadamente un trabajo. Afortunadamente, su marido tiene trabajo como operario principal de costura en otra fábrica de ropa, Ananta Fashion, por lo que su familia puede, por lo menos, sobrevivir.

## Todavía se puede hacer más

Mientras tanto, el 26 de enero 2013, en la fábrica de Smart Fashion, que también se encuentra en la zona de Dhaka, murieron en un incendio siete trabajadoras, todas mujeres jóvenes de entre 15 a 28 años. Otros 20 trabajadores y trabajadoras recibieron diferentes tipos de traumas y lesiones a consecuencia del incendio.

Un día después de la tragedia, Inditex, una de las empresas que compraba productos de Smart Fashion, se puso en contacto con IndustriALL Global Union con el que tiene un acuerdo marco global. Por medio del intercambio abierto de información, se logró un plan de acción para implementar medidas correctivas y un acuerdo sobre compensación.

Según el acuerdo, cada familia de las trabajadoras fallecidas recibió 1.049.000 BDT (US\$ 13.300), y una familia con dos hijos menores de edad recibió pago adicional de un 10 por ciento para cubrir los costos de educación. También se acordó que los trabajadores lesionados, así

**Sucesivos gobiernos han sido reacios o incapaces de tomar medidas eficaces para regular la industria de confección de prendas de vestir, que tiene ingresos de \$20 billones al año.**

2



como las personas que perdieron su empleo recibirían una indemnización.

Un mes después del incendio, se pagó compensación a las familias de las víctimas; el costo de esa compensación fue compartido por las marcas de Inditex y New Look. Además, las asociaciones empresariales Bangladesh Garment Manufacturers' & Exporters' Association (BGMEA) y Bangladesh Knitwear Manufacturers' and Exporters' Association (BKMEA) pagaron, cada una, 100.000 BDT (US\$ 1.270) a cada familia. El gobierno de Bangladesh ha anunciado también que pagará 300.000 BDT (US\$ 3.800).

### Tres condiciones para un futuro sostenible

Sucesivos gobiernos han sido reacios o incapaces de tomar medidas eficaces para regular la industria de confección de prendas de vestir, que tiene ingresos de \$20 billones al año, y representa un 80 por ciento del total de los ingresos de exportaciones del país; provee trabajo a casi cuatro millones de trabajadores y trabajadoras.



El sector industrial de Bangladesh no ha aprendido con el derrumbe de la fábrica Spectrum, en el que murieron 64 trabajadores en 2005, ni del incendio en KTS Chittagong que mató a 67 trabajadores en 2006, tampoco del incendio en Hameem que mató a 29 trabajadores en 2010, ni menos de los otros 12 incendios mortales que, en su conjunto, han matado a casi 600 trabajadores y trabajadoras en los últimos diez años.

Después de largas negociaciones, en 2012 un memorando de entendimiento sobre seguridad en la construcción y prevención de incendios en Bangladesh fue firmado por IndustriALL, la Campaña Ropa Limpia, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, el Fondo Internacional de Derechos Laborales y la Red de Solidaridad de la Maquila, junto con dos minoristas PVH (propietario de Calvin Klein y Tommy Hilfiger) y Tchibo. El programa se pondrá en marcha una vez que por lo menos cuatro marcas hayan firmado el acuerdo.

En febrero de 2013, IndustriALL Global Union convocó en Dhaka a una reunión de múltiples partes interesadas, con la participación de todos los principales actores, incluyendo el



gobierno, los empleadores, las marcas y los compradores, los sindicatos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Jyrki Raina, Secretario General de IndustriALL Global Union, dijo a los participantes que, para garantizar un futuro sostenible de la industria de la confección de prendas de vestir en Bangladesh, era imprescindible lograr avances en tres áreas: los derechos sindicales, seguridad en la construcción y prevención de incendios, y aumento de los sueldos.

Mientras tanto, en enero de 2013, una histórica Declaración Tripartita sobre Seguridad contra Incendios fue firmada por el gobierno de Bangladesh, los empleadores y los sindicatos. A consecuencia de ello, facilitado por la OIT, se logró en marzo que se adoptara un Plan Nacional de Acción, por el cual los interlocutores sociales se comprometieron a trabajar juntos para desarrollar, promover y poner en práctica mecanismos transparentes de colaboración y participación para garantizar la seguridad contra incendios en Bangladesh.

En vista de esta evolución positiva de la situación, IndustriALL, junto con sus ONG asociadas, pidió a las marcas y los minoristas combinar las diversas iniciativas de seguridad contra incendios en un programa coordinado, basado en el nuevo plan nacional. IndustriALL, que actualmente trabaja con la agencia gubernamental alemana GIZ con una nueva alianza conjunta de seguridad contra incendios con el fin de lograr cambios reales en la forma de capacitación, participación de los trabajadores en los lugares de trabajo, y modernización de fábricas peligrosas.

### Hacer que se escuche a los trabajadores

El plan de acción para mejorar la seguridad en el sector de la confección también compromete al gobierno de Bangladesh a garantizar la libertad de asociación, en conformidad con las normas del trabajo internacionalmente reconocidas de la OIT.

En Bangladesh hay 39 federaciones sindicales nacionales. Estructuralmente respaldados tanto por la ley como por tradición, los sindicatos están organizados según el sector correspondiente, tanto a nivel de la planta como a nivel nacional, y en los centros nacionales intersectoriales. En el sector de la confección se estima que solamente un uno por ciento de los trabajadores pertenece a un sindicato.

#### FOTO 1:

Razia, con unos cuantos platos de aluminio y dos kilos de arroz, lo único que le quedó a su familia después de que la fábrica Tazreen fuera destruida por el incendio, que alcanzó también a destruir la casa de Razia en el barrio pobre adyacente.

#### FOTO 2:

El incendio en la fábrica de Tazreen Fashion causó la muerte de 112 trabajadores y más de 200 lesionados.

#### FOTO 3:

Forida, Shima, Parvin, Fhima, Jhoana y Rina perdieron su trabajo debido al incendio en Smart Fashion; algunas de ellas requirieron tratamiento médico por lesiones recibidas durante el incendio.

#### FOTO 4:

Poblaciones pobres en las afueras de Dhaka, donde vive la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras de la confección, junto con sus familias.

# El alto precio de las prendas confeccionadas Bangladesh

Roy Ramesh Chandra, Secretario General del Consejo de IndustriALL en Bangladesh (IBC), organización que reúne a 14 sindicatos del sector fabril, afiliados a IndustriALL Global Union, ha reconocido públicamente la debilidad del movimiento sindical nacional.

“A nivel de las plantas de producción, en particular en el sector de confección, los sindicatos son en su mayoría invisibles, ya que muchos empleadores allí tienen una actitud hostil hacia los sindicatos, y el gobierno no quiere promover la aplicación de una legislación laboral distinta. No cumple con las obligaciones internacionales asumidas, las cuales incluyen los convenios 98 y 87 de la OIT, manteniendo así los sindicatos en una etapa realmente primitiva”, dice Ramesh.

Nazrul Islam Khan, Presidente del IBC, concuerda con esta opinión, y agregó: “muchos trabajadores no reciben cartas de contratación escritas, lo cual hace muy difícil lograr su sindicalización porque la empresa puede manipularlos muy fácilmente.”

Ramesh y Khan coinciden en que los sindicatos de Bangladesh carecen de activistas sindicales dedicados, comprometidos y agresivos. Necesitan urgentemente capacitación y desarrollo de habilidades, especialmente en el campo de la negociación y negociación colectiva, sindicalización, y comunicación.

Estando los sindicatos fragmentados y atomizados, las empresas, encabezadas por BGMEA y BKMEA, se fortalecen y se unen, tanto en términos de recursos como en lo que se refiere a sus conocimientos. El hecho de que una de las tres partes sea débil sigue siendo un obstáculo persistente y preocupante que impide que se logre alguna armonía en las relaciones laborales de ese país.

El resultado neto de esta situación es que los trabajadores de la confección de Bangladesh son los peor pagados del mundo. Con un sueldo mínimo de 3.000 BDT (US\$ 38), los trabajadores se ven obligados a trabajar horas excesivas para sobrevivir y llevar una vida miserable. En comparación, en la China, el mayor exportador de prendas de vestir, los salarios mínimos en la región de Shenzhen alcanzaron 1.500 CNY (US\$ 240) en 2012, con nuevos aumentos previstos en otras regiones económicamente menos fuertes.



5



6

## Sindicalización de la mujer

De casi cuatro millones de trabajadores, el 80 por ciento son mujeres jóvenes que provienen de de las zonas rurales, analfabetas, o casi analfabetas. En un intento de escapar de la extrema pobreza y ayudar a sus familias a sobrevivir, muchas niñas abandonan la escuela a la edad de 12 o 13 años y comienzan a trabajar antes de alcanzar la edad legal de 15 años.

Vulnerables y sujetos a diferentes tipos de abuso, estas trabajadoras frecuentemente se muestran reacias a establecer contacto con los sindicatos, y es imprescindible contar con mujeres que trabajen en la sindicalización. Nazrul Islam Khan, Presidente del IBC, dice que los sindicatos tienen actualmente alrededor de 15 sindicalizadoras mujeres, que por cierto no basta para poder realizar una campaña nacional significativa de sindicalización.

## El camino por delante

Gracias a la presión ejercida por IndustriALL y la OIT, el gobierno informó que en abril se revisaría la legislación laboral; igualmente, ha hecho más fácil el engorroso procedimiento para la creación de sindicatos. Durante los últimos meses, las autoridades han registrado a 16 sindicatos nuevos.

IndutriALL y su Consejo en Bangladesh siguen negociando indemnización para Razia y las víctimas del incendio en Tazreen Fashion. Con el caso de Smart Fashion, se ha demostrado que dicha compensación se puede entregar con rapidez, en ese caso dentro de un mes.

Sin embargo, el futuro de la industria de la confección de prendas de vestir en Bangladesh dependerá de las medidas que se tomen para eliminar el peligro en las fábricas, para permitir a los trabajadores afiliarse a los sindicatos, y para que se les pague un salario digno. En marzo, se informó que WalMart estaba reestudiando su política de usar productos provenientes de ese país. Gracias a la extensiva atención que han prestado los medios de comunicación de Europa y Norteamérica a la explotación de los trabajadores de la confección de Bangladesh, los minoristas y las marcas se han visto obligados a evaluar las posibilidades de que su imagen se vea perjudicada, si no hay perspectivas de mejorar a la brevedad.

## BANGLADESH

**140 millones de personas viven en un territorio que es la mitad del tamaño de Italia, con un 10 por ciento de tierra recubierta de agua. Como resultado de la guerra de liberación de Bangladesh en 1971, la población ha aumentado en más de un 100%. Casi la mitad de la población de Bangladesh trabaja en la agricultura, sin embargo más de tres cuartas partes de sus exportaciones provienen de la industria textil, de confección y de prendas de vestir.**

7





## VISITA A LA FÁBRICA DE DBL EN ASHULIA

**El camino que seguimos de Dhaka, ciudad dinámica y llena de gente, con una población de 20 millones de personas, a Ashulia, zona industrial en las afueras de Dhaka, lleva casi dos horas y pasa por una infinidad de arrozales y numerosas fábricas de ladrillos, que se caracterizan por sus altas chimeneas.**



Estamos camino a visitar una fábrica de confección de prendas de vestir del Grupo DBL, que provee productos a H&M.

La gente que dirige la unidad de responsabilidad social corporativa de H&M, que organizó nuestra visita, se refiere a la región como el conjunto Ashulia.

Nuestra camioneta, que tiene unos dos o tres años, parece de lujo, en medio de coches destartados y autobuses recubiertos de pintura descolorida donde se ha hecho un esfuerzo desesperado por ocultar los golpes y manchas de óxido. La mayoría de los vehículos en la carretera llevan por lo menos 30 a 40 años de uso.

El tráfico a esta hora del mediodía es muy intenso. Al principio, el sonido constante de las bocinas da la impresión de irritación o enojo de los conductores, pero en realidad las bocinas fuertes se utilizan para advertir a otros sobre maniobras rutinarias, ya que las luces intermitentes laterales pueden pasar desapercibidas cuando otros coches están tan cerca. Por allí van algunos pequeños taxis verdes motorizados llamados CNG, que funcionan con gas natural condensado, de ahí el nombre, y carritos coloridos tirados por un hombre van de aquí para allá en medio del tráfico. Muchos tratan de adelantarse al tráfico por lo que sería el lado de la vereda, convirtiendo esta carretera originalmente de dos carriles en una de cuatro carriles.

Finalmente llegamos a una de las fábricas del Grupo DBL, que inició sus actividades en 1991. En la actualidad la empresa realiza una amplia gama de actividades especializadas en lo que se refiere a hilado del algodón, tejido, teñido, acabado y corte, costura, lavado, acabado, envasado y exportación de prendas de vestir.

Entre los principales compradores del Grupo figuran H&M, George, Esprit, Puma, G-Star, Decathlon, C&A, MQ Sweden y Walmart Canada. En 2012 su volumen de ventas alcanzó US\$220 millones.

El gerente general, Mohammed Zahidullah, es muy amable y abierto al hablar de las condiciones de trabajo y los diferentes beneficios que reciben sus trabajadores en comparación con las empresas vecinas. El grupo DBL se considera progresista y socialmente responsable,

apoyando una gran diversidad de programas comunitarios de carácter social y sostenibles.

Los sueldos se calculan sobre la base de una semana laboral de 48 horas y 6 días, de acuerdo con el rango de los trabajadores. Los trabajadores DBL en el séptimo grado, el más bajo, ganan BDT 3.300 mensuales (US\$ 42), un 10 por ciento más que el actual sueldo mínimo nacional de 3.000 BDT (US\$ 38). Los trabajadores del segundo grado ganan 4.800 BDT (US\$ 70) y se les exige tener experiencia relevante, calificaciones o incluso educación universitaria. En estos niveles, casi todos los trabajadores tienen que trabajar sobretiempo para poder sobrevivir, alcanzando en general hasta 60 a 66 horas a la semana.

Nuestra visita a la fábrica, al mediodía, es muy rápida, pero inmediatamente da la impresión de que los trabajadores parecen bastante agotados. La temperatura del local es de 26 °C, cuando afuera es de 30 °C. No se sabe qué grado de temperatura pueda alcanzar cuando la temperatura en el exterior alcance 40°C o 45°C. Es difícil creer que sean un buen paliativo los ventiladores industriales que mueven el aire, pero sin sistema de refrigeración.

Hay que reconocer los méritos de la compañía al realizar capacitación mensual para los supervisores y los trabajadores sobre cómo actuar en caso de incendio. H&M ha mencionado unos 12.000 a 13.000 casos de incendios por año. Para superar la falta de regulación estatal sobre seguridad contra incendios H&M ha contratado a un equipo completo de auditores, incluyendo 350 personas que inspeccionan las fábricas que les proveen productos en Bangladesh.

No hay ningún sindicato en la fábrica. Los intereses de los trabajadores están representados por el Comité de Participación de los Trabajadores, cuyos integrantes son seleccionados por la dirección de la empresa. "La situación es igual en muchos otros contratistas de H&M", señaló el gerente de sostenibilidad de H&M que estaba presente, y agregó que para ellos, como empresa que compra grandes cantidades de productos, la situación sería mucho más fácil de manejar si existieran comités sindicales activos a nivel de planta.

**De casi cuatro millones de trabajadores en la industria de la confección, el 80 por ciento son mujeres jóvenes que provienen de de las zonas rurales, analfabetas, o casi analfabetas.**

**FOTO 5:**  
Murieron siete trabajadoras en el incendio en Smart Fashion.

**FOTO 6:**  
Personal de la fábrica DBL revisa la calidad de las prendas confeccionadas.

**FOTO 7:**  
Integrantes del Comité de Participación de los Trabajadores en la fábrica de DBL.

**FOTO 8:**  
Taller de costura en la fábrica de DBL.

PAÍS:

Rusia

SINDICATO:

Sindicato de Trabajadores de la Química de Rusia (RCWU)

## perfil

AUTOR:

Ilya Matveev

FOTO:

Alexander Sitnov, Presidente del RCWU, con la pancarta de la campaña a favor de los derechos sindicales en la empresa petrolera rusa Bashneft.



# Triunfa el sindicato en Bashneft

En 2012 y 2013, Alexander Sitnov, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Química de Rusia (RCWU), encabezó una campaña para defender los derechos de negociación colectiva del sindicato de Bashneft, una de las mayores empresas petroleras de Rusia.

**Dos sindicatos locales del RCWU estuvieron en peligro cuando la empresa Bashneft estaba empeñada en destruir la representación sindical independiente en sus plantas. En octubre de 2012, la administración de Bashneft en dos ciudades, Orenburg y Ufa, se negó a renegociar el convenio colectivo con los sindicatos locales del RCWU, informando que estaba dispuesta a dialogar sólo con los llamados consejos de trabajo, creados por la propia administración.**

El sindicato respondió con una vigorosa campaña de protesta. Los trabajadores salieron a las calles de ambas ciudades. En Ufa, 200 trabajadores protestaron con un piquete delante de las oficinas de Bashneft, en heladas condiciones climáticas que alcanzaban -30°C. Se llevaron a cabo protestas de solidaridad en Moscú, también. Con el apoyo de la FNPR, la mayor federación sindical de Rusia, se lanzó una campaña nacional de solidaridad. Sin embargo, el RCWU fue más allá también, comunicándose con IndustriALL Global Union para solicitar solidaridad internacional.

IndustriALL escribió a los altos directivos Bashneft, instándolos a dejar de aplicar estrategias antisindicales y a participar en negociaciones de buena fe con el RCWU. Además, IndustriALL creó una página ACT NOW en su sitio web, y más de 3.000 personas de todo el mundo enviaron cartas de protesta a la administración de Bashneft.

La campaña resultó exitosa. Se dejó de presionar a los sindicatos locales del RCWU en Orenburg y Ufa. Zumara Ganieva, presidenta del sindicato en Ufa, pasó a ser miembro del comité de negociación colectiva. En la actualidad, Alexander Sitnov está preparando un documento conjunto con Valentin Timakov, presidente de Bashneft, para evitar este tipo de situaciones en el futuro.

“Desafortunadamente, en el pasado se dieron muchos casos parecidos al de Bashneft”, dice Sitnov. Por ejemplo, el conflicto en el Akron Group ha seguido pendiente desde hace varios años. El comité sindical se vio obligado a abandonar su oficina en la planta. La administración también trató de crear su propio sindicato “amarillo” que defiende los intereses patronales. Se prohibió a los dirigentes sindicales entrar en la planta, y se presionó constantemente a los activistas sindicales de base. “Se dieron muchas audiencias en la corte, y se solicitó autorización del gobierno en cada etapa”, dice Sitnov. “Creo que salimos con honores de esta batalla. Salvamos nuestro sindicato. Actualmente estamos activos tanto en Akron como en su filial Dorogobuzh. Nuestra victoria fue factor importante que contribuyó para que el propietario de la empresa cambiara al presidente y al Director General del Akron Group.”

Alexander Sitnov, nacido en 1952, cuenta con educación técnica y trabajó como ingeniero en una planta química en la década de 1980. Se incorporó al comité sindical de la planta. En 1991 pasó a ser director del Centro de Medios de Comunicación del Sindicato de Trabajadores de la Química de Rusia (RCWU), y en 2002 fue elegido presidente del RCWU.

En diciembre de 2013, el RCWU celebra su 95° aniversario. El sindicato se creó sólo un año después de la Revolución de Octubre. El RCWU existe con su estructura actual desde 1990. Actualmente, el sindicato cuenta con más de 600 sindicatos locales y más de 370.000 miembros afiliados. Está activo tanto en pequeñas fábricas

de productos químicos como en grandes corporaciones.

Hoy el RCWU enfrenta otra difícil situación en Gazprom Neftehim Salavat, fábrica de productos químicos que actualmente se encuentra en un proceso de adquisición por Gazprom, otra gran empresa rusa. “El sindicato local del RCWU en esa planta fue infiltrado por agentes de la administración”, afirma Sitnov. “Se puso de manifiesto que estos “activistas” estaban visitando los talleres con los gerentes, obligando a los trabajadores a firmar declaraciones que señalaban que ellos iban a salirse del RCWU y, que, en su lugar, se iban a afiliarse a un sindicato amarillo controlado por la empresa. Ahora que entendemos cómo proteger a nuestros miembros en Neftehim Salavat y poner fin a esta escandalosa situación organizada por la administración y algunos vendepatrias del sindicato. Probablemente tengamos que pedir la ayuda de IndustriALL nuevamente”, dice Sitnov.

“En la actualidad, nuestra primera prioridad es crecer, cambiar nuestra estructura interna y desarrollar nuevas estrategias. En las plantas en las que tenemos un sindicato, uno de cada tres trabajadores carece de afiliación sindical. Y por cierto, ¡muchas plantas no tienen representación sindical alguna! Es evidente que nos hace falta intensificar el trabajo de sindicalización”, dice Sitnov. Finalmente, agregó: “Ahora, habiendo realizado una campaña exitosa en Bashneft, hemos visto personalmente cuán poderosa es la solidaridad internacional - ¡y otros sindicatos no pudieron sino darse cuenta de eso también!”



# UNA POLÍTICA INDUSTRIAL SOSTENIBLE



#### AUTORES:

Jenny Holdcroft y Brian Kohler

ESTUDIOS DE CASOS ESPECÍFICOS:

Aisha Buhadur y Valeska Solis

## Hacia una política industrial sostenible

IndustriALL Global Union se ha embarcado en un proceso de intercambio de ideas, debate y desarrollo de una política industrial sostenible, trabajando en conjunto con sus afiliados, sindicatos que representan a los trabajadores en los sectores de minería, energía y manufactura. El objetivo es lograr la participación de los trabajadores y sindicatos en el trabajo que se realiza sobre este tema, desarrollando nuestra capacidad para poder negociar mejor a nivel nacional, regional y mundial en pos de un futuro sostenible para todos.

## informe especial

#### FOTO PRINCIPAL:

Kiel, Alemania: trabajadores de la energía solar/eólica protestan por la lentitud del gobierno conservador respecto a la aplicación de medidas a favor del desarrollo de la energía renovable. IG Metall

El futuro para los trabajadores y sus familias parece cada vez más sombrío. No se ha cumplido la promesa que decía que la globalización iba a ofrecer más oportunidades y mayor prosperidad al impulsar el crecimiento económico y distribuyendo los beneficios. Han pasado cinco años desde el inicio de la crisis económica y el desempleo mundial sigue en aumento; la desigualdad es cada vez mayor y se están esfumando las oportunidades para los jóvenes del mundo. Mientras tanto, no se registra ningún progreso en cuanto a resolver las graves crisis ambientales que enfrentamos.

En las diferentes industrias representadas por IndustriALL, son las empresas multinacionales las que mandan. Los gobiernos nacionales han demostrado ser incapaces de hacer que las EMN rindan cuentas por el daño al medioambiente y las violaciones de las normas laborales cometidas por las propias empresas o por los contratistas en sus extensas cadenas de suministro.

Se necesita urgentemente un enfoque diferente en el que participen los ciudadanos por medio de sistemas rectores democráticos, y los trabajadores a través de su representación en los lugares de trabajo. Este nuevo enfoque ha de responder a la urgente necesidad de hacer frente al cambio climático, y de distribuir en forma justa y equitativa los costos y beneficios.

A IndustriALL, como sindicato mundial que representa a los trabajadores de todo el mundo en las industrias extractivas, de fabricación y de procesamiento, le corresponde desempeñar una función vital en la promoción de políticas industriales sostenibles. La futura sostenibilidad de estas industrias, y del planeta en que vivimos, depende de las decisiones estratégicas correctas que tomen los gobiernos. Los sindicatos deben trabajar con los gobiernos y las empresas para procurar que los objetivos sindicales de creación de empleo, reconocimiento de los derechos humanos y protección del medioambiente sean respetados en este proceso. Ésta es la razón por la cual IndustriALL se ha embarcado en un ambicioso programa de trabajo con sus afiliados para desarrollar e implementar una política industrial sostenible.

## ¿Qué es una política industrial sostenible?

La sostenibilidad se define como la satisfacción de las necesidades del presente, sin perjudicar la capacidad de futuras generaciones para satisfacer las suyas. Eso implica tener un medio ambiente sano, una economía sana y una sociedad sana, construidos sobre bases sólidas y que se mantengan por medio de buenos sistemas rectores a nivel mundial.

Una política industrial es un plan para promover aquellas pautas de desarrollo industrial y crecimiento que se quiere lograr. Debe dirigirse estratégicamente a industrias y sectores específicos, y teniendo en cuenta también necesidades más amplias, tales como transporte e infraestructura de comunicaciones, educación y capacitación, investigación y energía.

Una política industrial sostenible no es cuestión de crear las condiciones para que las empresas prosperen a costa de los trabajadores, la sociedad y el medio ambiente. Se trata de crear condiciones en las cuales las empresas puedan desempeñarse con el fin de aportar a la sociedad de modo sostenible.

## ¿Para qué la queremos? LA CRISIS TRIPLE

La vía que seguimos actualmente no es sostenible. Enfrentamos crisis en tres frentes: en lo ambiental, económico y social.

El cambio climático constituye un peligro real y grave. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) considera que, para que el calentamiento global promedio no sobrepase un aumento máximo del 2°C en comparación con los niveles preindustriales, es necesario tomar medidas fundamentales antes de 2015-2018. Si hay demora en tomar esas medidas, para conservar el límite del 2°C, habría que disponer de tecnologías que aún no se han desarrollado, o cuya eficacia todavía no se ha comprobado.

Cuanto más se demora en tomar esas medidas, mayor es la probabilidad de que se sacrifiquen normas sociales y derechos humanos debido al pánico de última hora para salvar el planeta.

La degradación de los sistemas naturales de nuestro planeta continúa con una velocidad temeraria. Las empresas tienen pocas soluciones que ofrecer. Con demasiada frecuencia, los intereses privados tratan activamente de evitar que se busquen o se apliquen soluciones.

Las empresas multinacionales actúan para maximizar el control privado de los recursos, la producción, el consumo y la inversión, transfiriendo al resto de la sociedad los costos y riesgos de sus actividades. Centran su atención en aumentar al máximo los beneficios financieros a corto plazo, aunque saben perfectamente que esta política carece de sostenibilidad.

La crisis económica se originó debido a las políticas que alentaban una especulación financiera desenfrenada y la búsqueda de beneficios financieros a corto plazo a expensas



de una inversión productiva en la economía real. En los países más afectados por la crisis, los trabajadores pagaron el precio de la eliminación masiva de puestos de trabajo y del aumento del desempleo. Fue el pueblo el que pagó el precio cuando se usó dinero de los contribuyentes para rescatar los bancos cuyas actividades causaron la crisis, y siguen pagando a medida que los gobiernos utilizan los déficit provocados por las medidas de rescate para justificar las medidas de austeridad.

Las dos crisis, del medio ambiente y de la economía han creado otro problema más: una crisis social. El aumento de la desigualdad de riquezas e ingresos, reducción del acceso a la educación, ataques contra la asistencia sanitaria, auge enorme del trabajo precario, y eliminación de oportunidades, en particular para los jóvenes, son todas consecuencias del hecho de no haber desarrollado una sociedad sostenible.

## CARRERA HACIA EL FONDO

El capital ya no se limita a operar dentro de las fronteras nacionales. Empresas de todos los tamaños y sectores están interrelacionadas a través de cadenas mundiales de valor. Las empresas multinacionales han impulsado el desarrollo de cadenas mundiales de valor al externalizar en parte o en su totalidad el proceso de producción.

Los países compiten para participar en las cadenas mundiales de valor, frecuentemente por vía de una estrecha especialización en las etapas de producción que requieren mucha mano de obra pero pocos conocimientos

**La degradación de los sistemas naturales de nuestro planeta continúa a una velocidad temeraria. Las empresas tienen pocas soluciones que ofrecer. Con demasiada frecuencia, los intereses privados tratan activamente de evitar que se busque o se apliquen soluciones.**



especializados. En vez de desarrollar políticas industriales sostenibles, muchos gobiernos dependen de las zonas francas industriales para atraer la inversión extranjera. Las exenciones fiscales y otros incentivos permiten que la riqueza que se genera con la producción y el trabajo pase directamente a las arcas de las multinacionales situadas en la parte superior de las cadenas, en vez de pasar a manos de los trabajadores, o de contribuir al desarrollo de la industria local.

A consecuencia de ello, se produce competencia mundial para reducir los sueldos. Los gobiernos permiten a las empresas multinacionales dictaminar las condiciones en las que laboran los trabajadores en los respectivos países, exigiendo precios que no reflejan el verdadero costo de la mano de obra, pero que logran imponer gracias a su posición de dominio en la cadena.

Estamos presenciando la ruptura de la relación histórica entre los sueldos y la productividad y el debilitamiento de la negociación colectiva como mecanismo para distribuir equitativamente los beneficios y las ganancias de las mejoras de productividad.

## ¿Cuáles son sus características?

Una política industrial sostenible implica desarrollar relaciones laborales eficaces para mediar en el conflicto de interés entre los trabajadores y el capital. La desigualdad debe ser abordada a través de la negociación colectiva para garantizar que las mejoras de productividad beneficien a quienes contribuyen a ese proceso de mejoramiento, lo que aumenta los sueldos y a la vez aporta a la estabilidad social e industrial, reduciendo la desigualdad e impulsando la demanda de productos industriales.

Una política industrial sostenible:

- **promueve el desarrollo de tecnologías más ecológicas que abordan problemas como el cambio climático, creando a la vez un gran número de puestos de trabajo decentes.**
- **respetar los derechos humanos, incluida la aplicación efectiva de las normas laborales, lo cual incluye promover la negociación colectiva, recursos para la inspección del trabajo, promover el diálogo entre la industria y los sindicatos, y legislación laboral para limitar el trabajo precario.**
- **cuenta con el apoyo de políticas de protección social que abordan cuestiones de desempleo, jubilación y asistencia sanitaria, a las que las empresas han de aportar.**

## DESARROLLAR INDUSTRIAS SOSTENIBLES EN UN MUNDO GLOBALIZADO

La participación en las cadenas mundiales tiene que responder a cuestiones de empleo y de calidad del empleo, y no sólo tratarse de lograr un aumento de los beneficios para las empresas multinacionales. Los gobiernos deben crear políticas industriales que conlleven a una distribución más equitativa de los beneficios que provienen de la participación en las cadenas mundiales de valor, dirigida a los trabajadores y a la sociedad, reinvertiendo en investigación, desarrollo y capacitación. Necesitamos estrategias integradas de desarrollo industrial, vinculadas al desarrollo sostenible de las industrias locales, en vez de la política restringida de zonas francas.

Las políticas gubernamentales deberían tener como objetivo estimular mayor participación en las cadenas de valor para captar una mayor parte del valor añadido, reforzando así la situación de las empresas locales, y que conlleve un aumento de los sueldos, mejores condiciones de trabajo y mejoramiento de la capacitación. Pero estos beneficios no se producen automáticamente. Es imprescindible promover la negociación colectiva como medio para procurar que los trabajadores también se beneficien de un mayor nivel de participación en las cadenas mundiales de valor.

## UNA TRANSICIÓN JUSTA

Sabiendo que nuestros sistemas actuales están fracasando, el movimiento sindical tiene por objeto crear una sociedad mejor y más justa. Necesariamente habrá un período de transición para llegar a donde queremos estar, desde donde estamos ahora. No basta el solo hecho de que, durante la transición, se creen muchos puestos de trabajo nuevos, y más ecológicos. En nuestro camino hacia un futuro sostenible, la transición debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores actuales en las industrias de hoy, además del potencial para crear nuevos puestos de trabajo, más ecológicos. Se trata de una "transición justa": un conjunto completo de políticas industriales y programas sociales sostenibles que permitan que los trabajadores se beneficien de cambio, en lugar de cargar con sus costos.

## ¿Cómo se podrá implementar?

### REFORZANDO EL PAPEL DE LOS GOBIERNOS

El mercado libre no puede crear un desarrollo sostenible. No se vinculan automáticamente el crecimiento económico y mejores niveles de



## ESTUDIO DE UN CASO ESPECÍFICO

### PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ARGENTINAS

En América Latina, inicialmente las políticas para promover la producción sostenible y responsable permanecieron subordinadas a la urgente necesidad de lograr una recuperación económica de la crisis neoliberal y la desesperada necesidad de crear puestos de trabajo dadas las tasas nacionales de desempleo de alrededor del 25 por ciento. Sin embargo, en Argentina, el gobierno tomó la iniciativa, con la introducción de un Programa Federal de Producción Más Limpia que se centra en la concesión de subvenciones a pequeñas y medianas empresas para fomentar iniciativas de producción más limpia.

El programa no trata de remediar el daño ya causado al medio ambiente, sino que intenta evitar una mayor contaminación. Tiene como objetivo promover una estrategia ambiental preventiva que reduzca las emisiones contaminantes del proceso de producción, economizando el uso de materia prima, optimizando el uso de agua y energía, y a la vez sustituye las importaciones, desarrolla el mercado interno, estimula el desarrollo tecnológico, y promueve la inclusión social al proporcionar trabajo decente.

Un ejemplo es Electromecánica Brecha, que solía utilizar 9.000 litros de agua por semana en el proceso de reparación de 30 lavadoras. Para poder realizar una prueba completa de las máquinas que se han reparado, la empresa tiene que hacer un mínimo de tres lavados completos. Solía utilizar 100 litros de agua potable para cada lavado, lo que significa un promedio de 300 litros de agua por cada máquina. Sin embargo, gracias al programa de gobierno, la empresa desarrolló un sistema de reciclaje que reutiliza el agua por tiempo indefinido.

#### FOTO 1:

Sistema de bombeo usado para llevar el petróleo a un buque cisterna, Puerto Genoa, Italia. Crozet, M./Foto de archivo fotográfico de la OIT

#### FOTO 2:

Protesta de trabajadores de energía solar/eólica en Kiel, Alemania. IG Metall

2



vida. El PIB per cápita puede aumentar, pero agravándose la desigualdad, y degradándose el medio ambiente. Es necesaria la intervención de los gobiernos para reequilibrar la distribución de los beneficios de la actividad económica.

Los gobiernos deben crear una política pública que sea realmente a favor del interés público, con el respaldo de un marco legislativo y reglamentario sólido y de aplicación obligatoria.

Sin embargo, debido al ascenso de la ideología del mercado libre, ha decaído la elaboración de políticas industriales por parte de los gobiernos. Se ha cuestionado la intervención del estado para orientar el desarrollo industrial, calificándola de proteccionismo y restricción ilegítima del capital. Las reglas y convenios comerciales limitan la capacidad que tienen los gobiernos para crear legislación respecto a la protección ambiental y social de interés para sus propios ciudadanos. Las disposiciones de los convenios comerciales internacionales para solución de controversias entre inversionistas y países permiten a las empresas demandar a los gobiernos cuando la legislación contradice sus objetivos de inversión.

Es necesario reequilibrar el poder de dictaminar los términos del desarrollo industrial, quitándoselo a las multinacionales y devolviéndolo a los gobiernos democráticamente elegidos. Hay que reactivar la política industrial, con el fin de corregir las fallas del mercado a través de la intervención del estado.

Los sindicatos deben ser parte de la formulación de políticas industriales y en las negociaciones deben tener igual peso que las empresas. No se puede transformar la industria sin la participación activa de los trabajadores.

### ¿Quién lo va a pagar?

A nivel mundial, las ganancias de las empresas han alcanzado niveles sin precedentes. Los dividendos de los accionistas han aumentado a expensas de la inversión, el empleo y la protección social. En lugar de reinvertir las ganancias en I + D e innovación, se recurre a la especulación y la búsqueda de beneficios financieros.

Es necesario que actúen los gobiernos para hacer que las empresas vuelvan a invertir en el desarrollo. Los gobiernos deben (re)establecer un marco regulatorio que promueva la inversión productiva, eliminando los cambios legislativos que han permitido adquisiciones por el capital privado.

Gracias a la explotación empresarial de las lagunas fiscales y los paraísos fiscales, los gobiernos están perdiendo enormes cantidades de ingresos fiscales que de otro modo podrían ser utilizados para apoyar el desarrollo industrial local y la infraestructura pública que se necesitan. Es necesario contar con una reglamentación para eliminar esas lagunas, así como medidas para conseguir ingresos fiscales que no se han pagado.

El sector financiero debería ponerse al servicio de la economía real. La re-regulación del sector financiero debe incluir mejor acceso a financiación del sector privado en el proceso de transición a la producción sostenible. Con la introducción de un impuesto a las Transacciones Financieras se puede lograr fondos considerables para hacer frente al cambio climático.

### ¿Qué puede hacer IndustriALL?

A IndustriALL, que representa a 50 millones de trabajadores en industrias tanto de producción como de consumo de energía, le corresponde realizar un papel fundamental en cuanto a exigir políticas industriales sostenibles. Los sectores en los que trabajan los miembros de IndustriALL crean valor a través de la transformación de recursos naturales extraídos en productos, a través de la fabricación y el procesamiento. La manera de hacer esto puede tener significativos efectos positivos o perjudiciales para la sostenibilidad.

El Plan de Acción de IndustriALL requiere fuertes políticas industriales que reconozcan la fabricación como un motor clave del crecimiento de las economías nacionales. Sin embargo, están escaseando los trabajos industriales bien pagados y seguros, que tradicionalmente habían sido impulsores del progreso social. Muchos países aún no tienen una política industrial como tal, ni mucho menos una política que incorpore la sostenibilidad.

De acuerdo con su Plan de Acción, IndustriALL se ha embarcado en un proceso de desarrollo de una política industrial coherente y sostenible que abarca la extracción de recursos, el procesamiento, la fabricación y la energía. Se exhorta a todos los afiliados a participar en la conformación del enfoque de IndustriALL respecto a una política industrial sostenible, para optimizar nuestro impacto a favor de una reorientación de la economía mundial hacia un futuro sostenible. Es imprescindible que se oiga a los sindicatos cuando se define cómo se ha de adaptar la industria para responder a los desafíos de la sostenibilidad: nuestro futuro depende de ello.



## ESTUDIO DE UN CASO ESPECÍFICO



### SINDICATOS DE SUDÁFRICA SE PRONUNCIAN SOBRE EL DESARROLLO INDUSTRIAL SOSTENIBLE

En Sudáfrica, el desarrollo industrial sostenible transformacional es un tema importante para los sindicatos afiliados al Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU). Desde 2009, el cambio climático ha figurado en el programa de acción de estos sindicatos. Todos coinciden en que la acumulación capitalista ha sido la causa fundamental de las emisiones excesivas de gases invernadero, y por lo tanto del calentamiento global y del cambio climático, y que el actual sistema de producción, distribución y consumo es injusto y carece de sostenibilidad.

Si bien se requiere una transición justa a una economía de bajas emisiones de carbono y resistente al cambio climático, el nuevo camino de desarrollo con bajas emisiones de carbono debe abordar los grandes retos socioeconómicos de Sudáfrica en lo que se refiere a la desigualdad, pobreza y desempleo.

Una transición de esta naturaleza requiere una inversión importante, pero los sindicatos de COSATU no aceptan los mecanismos del mercado para reducir las emisiones de carbono. En su lugar, exigen un programa para limitar el carbono que no se base en el dinero, sino en el gas. Han adoptado la idea de "justicia climática" que hace hincapié en la responsabilidad histórica de los países desarrollados que deben pagar su deuda climática y asegurarse de que en la transferencia de tecnología a los países en vías de desarrollo no constituyan un obstáculo los derechos de propiedad intelectual.

FOTO 3

COSATU en Johannesburgo, Sudáfrica. *IndustriALL*

FOTO 4

Bandera de IndustriALL en la manifestación contra Holcim, en Dübendorf, Suiza. *IndustriALL*

4



# “Ver más allá del brillo publicitario”

**Nissan construye excelentes vehículos, pero debe respetar los derechos de sus trabajadores en Mississippi.**



“Beneath the shine” es una campaña encabezada por la Alianza para la Justicia en Nissan, Mississippi (MAFFAN), que cuenta con el apoyo del sindicato United Auto Workers (UAW); piden a Nissan que no ignore las normas internacionales del trabajo al negar a los trabajadores la posibilidad de realizar elecciones sindicales justas en su planta de Mississippi.

Clérigos, activistas, políticos, estudiantes, y ciudadanos responsables de todo Mississippi establecieron la Alianza para la Justicia en Nissan, Mississippi (MAFFAN) para protestar contra la intimidación y represión de la actividad sindical que comete Nissan, y abogar por un proceso justo de elecciones sindicales en la planta de Nissan en Canton, Mississippi, EE.UU..

Michael “Chip” Wells lleva 10 años trabajando para Nissan en el departamento de pintura, en la sección de sellado. Aquí es donde se coloca el sellado en las costuras para evitar que se introduzcan agua y aire en el vehículo. “Mis compañeros de trabajo sienten que si creamos un sindicato, existe la posibilidad de cierre debido a los vídeos y las críticas contra la UAW dentro de la planta, a consecuencia de lo cual muchos tienen miedo de expresar su opinión”, dijo Chip Wells cuando le entrevistamos frente a la Feria del Automóvil de Ginebra, Suiza. “Me sentí obligado a incorporarme a la campaña para lograr elecciones justas en la planta, en condiciones en que se pueda escuchar la opinión de ambas partes. Vinimos aquí a Ginebra para que el mundo nos escuche y se entere de nuestros problemas, para ganar apoyo y presionar a la empresa”, agregó Wells.

Nissan EE.UU. está negando a los trabajadores en su planta de Mississippi una elección sindical justa, y está realizando una campaña de intimidación para disuadir a los empleados la libre decisión de afiliarse a la UAW. “Nissan cuenta con sindicatos en el ámbito internacional, pero cuando se trata de los EE.UU. no tienen sindicato en ninguna planta. Nos encanta Nissan y agradecemos a Nissan el que hayan venido aquí, pero mientras se esté intimidando y explotando a los empleados, nuestro trabajo es asegurarnos de que se les oiga en el exterior, informando públicamente que no vamos a

permitir un trato de esta naturaleza”, dijo el Reverendo John C. Allen, miembro del MAFFAN.

Los trabajadores de Nissan han pedido a la empresa cumplir con los principios básicos de una elección justa, que incluyan lo siguiente:

- **Prohibir que el sindicato o la empresa hagan comentarios irrespetuosos respecto a la otra parte,**
- **Proporcionar el mismo tiempo y acceso a los partidarios del sindicato para hablar con los trabajadores si la empresa realiza reunión contra el sindicato en horas de trabajo, y**
- **Prohibir el uso de la fuerza, las amenazas y la intimidación para impedir que los trabajadores ejerzan su derecho de afiliación o de abstenerse a la afiliación a la UAW.**

“Creemos que los derechos de los trabajadores son derechos humanos y civiles; en el sur consideramos que el hecho de que Nissan trate de impedir la afiliación sindical de los trabajadores y de evitar que participen en un proceso de negociación colectiva constituye otra violación de los derechos civiles, formando parte de una larga lista de violaciones de esta naturaleza. En Mississippi se tiene una larga historia de irregularidades de esta naturaleza; sabemos que la legislación en los EE.UU. es muy débil y es por eso la importancia que tiene la participación de la comunidad, no sólo a nivel local sino a nivel nacional e internacional; es importante que la comunidad se haga oír para ayudar a los trabajadores de Nissan”, dijo el Reverendo Melvin Chapman, pastor del Sand Hill Missionary Baptist Church y miembro de MAFFAN. “Hemos llevado Mississippi a Ginebra para que Nissan se dé cuenta de que es inaceptable lo que está sucediendo en Mississippi”, agregó.

PAÍS :

**Estados Unidos**

SINDICATO:

**United Auto Workers (UAW)**

## perfil

AUTOR:

**Cherisse Fredricks**

FOTO, ARRIBA, DE IZQ. A DER.:

7 de marzo: el Reverendo John C. Allen, Pastor Melvin Chapman y Michael “Chip” Wells en la Feria del Automóvil de Ginebra, Suiza.  
*Cherisse Fredricks*

FOTO INFERIOR:

Trabajadores de Nissan en EE.UU. siembran un árbol en la Feria del Automóvil de Ginebra, invitando a los visitantes a mirar más allá del brillo publicitario. *Justin Cunningham*



# Sindicatos afiliados a IndustriALL actúan sobre México

