

INFORME SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES 2012



ITUC CSI IGB

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Informe Anual

sobre las violaciones de los derechos sindicales 2012

Este informe recoge las violaciones de los derechos sindicales cometidas en 2011

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos en su país. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, reuniendo a las organizaciones que antes eran afiliadas de la CIOSL y la CMT (ambas disueltas) así como a numerosas centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La nueva Confederación cuenta con 308 organizaciones afiliadas en 153 países y territorios de los cinco continentes, con un total de 175 millones de trabajadores, de los que 40% son mujeres. Asimismo, forma parte de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales), conjuntamente con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI tiene oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo y ha sido reconocida como entidad de carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas.



CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Boulevard du Roi Albert II, 5, bte 1, B-1210 Bruselas - Bélgica

Tel. 32-2-224.02.11 - Fax 32-2-201.58.15

E-mail: info@ituc-csi.org - website: www.ituc-csi.org

Índice

Prólogo.....	5	Argentina.....	94	Europa	236
Las ocho normas fundamentales del trabajo de la OIT	9	Bahamas.....	96	Creciente ola de políticas contra los trabajadores y trabajadoras.....	240
África	10	Barbados.....	97	Albania.....	242
Viejos desafíos y luchas renovadas por un cambio en África.....	12	Belice.....	98	Alemania.....	243
Angola.....	14	Bolivia.....	99	Azerbaiyan.....	244
Argelia.....	15	Brasil.....	101	Belarús.....	245
Benín.....	17	Canadá.....	102	Bélgica.....	249
Botswana.....	18	Chile.....	106	Bosnia y Herzegovina.....	252
Burkina Faso.....	21	Colombia.....	107	Bulgaria.....	254
Burundi.....	22	Costa Rica.....	111	Croacia.....	256
Camerún.....	23	Cuba.....	113	España.....	258
Chad.....	25	Ecuador.....	114	Federación Rusa.....	260
Congo, República del.....	26	El Salvador.....	115	Francia.....	264
Congo, República Democrática del.....	27	Estados Unidos de América.....	117	Georgia.....	267
Côte d'Ivoire.....	28	Guatemala.....	123	Grecia.....	270
Djibouti.....	30	Haití.....	126	Hungría.....	272
Egipto.....	31	Honduras.....	128	Italia.....	274
Eritrea.....	35	Jamaica.....	130	Kosovo.....	275
Etiopía.....	36	México.....	131	Letonia.....	277
Gabón.....	37	Nicaragua.....	134	Lituania.....	278
Ghana.....	38	Panamá.....	136	Macedonia,	
Guinea.....	40	Paraguay.....	137	Antigua República	
Guinea Bissau.....	41	Perú.....	139	Yugoslava de.....	279
Guinea Ecuatorial.....	42	República Dominicana.....	141	Moldova.....	280
Kenya.....	43	Trinidad y Tobago.....	142	Montenegro,	
Lesotho.....	45	Uruguay.....	144	República de.....	281
Liberia.....	46	Venezuela.....	145	Polonia.....	283
Libia.....	47	Asia y Pacífico	148	Portugal.....	285
Madagascar.....	48	Los trabajadores/as se enfrentan a una creciente precariedad.....	152	Reino Unido.....	286
Malawi.....	49	Australia.....	156	República Checa.....	288
Malí.....	51	Bangladesh.....	157	Rumania.....	290
Marruecos.....	52	Birmania.....	161	Serbia.....	292
Mauricio.....	54	Camboya.....	164	Suecia.....	295
Mauritania.....	56	China.....	170	Suiza.....	296
Mozambique.....	58	Corea, República de.....	174	Turquía.....	298
Namibia.....	60	Fiji.....	182	Ucrania.....	305
Nigeria.....	61	Filipinas.....	187	Oriente Medio	308
República Centroafricana.....	63	Hong Kong (RAE - China).....	191	Primavera Árabe y sindicalismo independiente: grandes esperanzas y nuevos desafíos.....	310
Rwanda.....	64	India.....	195	Arabia Saudita.....	312
Senegal.....	65	Indonesia.....	201	Bahréin.....	313
Sudáfrica.....	67	Japón.....	205	Emiratos Árabes Unidos.....	318
Sudán.....	70	Laos,		Irán, República Islámica del.....	319
Swazilandia.....	71	República Democrática Popular de.....	206	Iraq.....	323
Tanzania.....	75	Macao (RAE - China).....	207	Israel.....	327
Togo.....	75	Malasia.....	209	Jordania.....	331
Túnez.....	77	Maldivas.....	213	Kuwait.....	335
Uganda.....	79	Mongolia.....	214	Libano.....	339
Zambia.....	81	Nepal.....	215	Omán.....	340
Zimbabwe.....	83	Nueva Zelandia.....	217	Palestina.....	341
Américas	88	Pakistán.....	220	Qatar.....	345
Impunidad - Negocio lucrativo de los privilegiados.....	92	Singapur.....	223	Siria.....	347
		Sri Lanka.....	225	Yemen.....	349
		Tailandia.....	228	Apéndices	353
		Taiwán.....	231		
		Timor Leste.....	231		
		Vietnam.....	233		

Prólogo

2011 ha sido un año de enormes cambios, con la Primavera Árabe anunciando nuevas oportunidades y nuevos retos. Los sindicatos se han visto reprimidos con más dureza en Oriente Medio y el Norte de África que en ningún otro lugar del mundo. Cuando la población se levantó para exigir el reconocimiento de sus derechos democráticos, tanto tiempo reprimidos, los sindicatos desempeñaron un papel destacado, sobre todo en Túnez y Egipto. Desgraciadamente también pagaron un precio muy caro por su participación, ya que los sindicalistas figuran entre los varios cientos de heridos y los miles de arrestados y detenidos. La lucha continúa, tanto para derrocar a los regímenes autoritarios como para construir una auténtica democracia ahí donde ya hayan caído, creando un entorno en el que puedan florecer los sindicatos independientes. El espíritu y la determinación de la población no han flaqueado, tal y como lo ha demostrado la elevadísima participación en las elecciones de Egipto en noviembre, y las continuas protestas en Bahrein y Siria, a pesar de la represión.

La crisis económica mundial ha seguido teniendo un impacto terriblemente injusto sobre los trabajadores, dado que muchos Gobiernos persisten en favorecer las medidas de austeridad en lugar de estimular el crecimiento y el empleo. El desempleo alcanzó niveles récord en 2011, con más de 205 millones de personas sin trabajo. En Europa, los sindicatos acusaron el impacto de la crisis de la eurozona, con mayores restricciones a los derechos de los trabajadores en Portugal, Hungría y Rumania, como parte de las medidas de austeridad. Sin embargo el cambio más dramático se produjo en Grecia, donde el desempleo llegó a alcanzar el 21%, los salarios y niveles de vida cayeron en picado y los derechos de negociación colectiva se han visto severamente recortados.

El aumento del trabajo precario, término utilizado para describir el trabajo no permanente, indirecto, informal y/o inseguro por cualquier otro motivo, es el resultado de unas prácticas de empleo que pretenden sacar la máxima rentabilidad a corto plazo e incrementar la flexibilidad, a expensas del trabajador. Los sindicatos en muchos países han citado el alto nivel de trabajo casual y subcontratado como uno de los mayores desafíos para la sindicalización y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en Sudáfrica, Bangladesh, Camboya y Pakistán. En Corea del Sur, los sindicatos indican que los empleadores recurren sistemáticamente a trabajadores/as con contratos precarios, para impedir que puedan formar sindicatos.

Para algunos trabajadores, defender sus derechos sindicales puede costarles la vida. En 2011 al menos 76 trabajadores y trabajadoras murieron como resultado directo de sus actividades sindicales – a los que hay que sumar aquellos que perdieron la vida durante la represión de las protestas en el marco de la Primavera Árabe. Tan sólo en América Latina se registraron 56 asesinatos, incluyendo 29 en Colombia y otros 10 en Guatemala, crímenes cometidos con la más absoluta impunidad. Al menos ocho sindicalistas perdieron la vida en Asia. Cuatro fueron asesinados en Filipinas, muertos a tiros en cuatro incidentes separados, y todos habían desempeñado un papel destacado

en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Un dirigente sindical y activista del sector de la confección fue brutalmente asesinado en Bangladesh, dos años después de haber recibido una paliza a manos de autoridades del Gobierno a causa de sus actividades. En Zimbabwe, un niño de apenas un año murió tras haber pasado la noche a la intemperie y bajo la lluvia, puesto que su familia estaba entre los trabajadores agrícolas expulsados sumariamente por haber intentado organizarse.

Algunas de estas muertes se produjeron como resultado de una excesiva violencia policial. En Sudáfrica, un trabajador municipal falleció en enfrentamientos con la policía, dos resultaron muertos en Indonesia cuando la policía abrió fuego contra los huelguistas, y en Bangladesh un trabajador fue asesinado tras la carga policial para dispersar una protesta de trabajadores del sector químico. Otros incidentes de violencia policial que se saldaron con muertos y heridos tuvieron lugar en Sri Lanka, Pakistán, India, Egipto y Nepal.

Se ha dado cuenta de una represión generalizada de las acciones de huelga por medio de despidos masivos, arrestos y detenciones, como por ejemplo en Georgia, Kenya, Sudáfrica y Botswana, donde 2.800 trabajadores fueron despedidos después de una huelga en el sector público. En India, el propietario de un horno de ladrillos advirtió a sus trabajadores en huelga que “los mataría y violaría a sus mujeres” si no se reincorporaban al trabajo. En Georgia, un Gobernador y decenas de policías irrumpieron para poner fin a una huelga legal de trabajadores siderúrgicos, arrestaron a los líderes sindicales y obligaron a los trabajadores a volver al trabajo. La acción de huelga también ha sido atacada utilizando otros medios. En Corea del Sur se ha recurrido continuamente a interponer demandas judiciales contra huelguistas y sindicatos para reclamar unas indemnizaciones enormes por daños y perjuicios, mientras que en Australia empleadores y Gobiernos recurren con éxito a la legislación para obligar a los trabajadores/as en huelga a reanudar el trabajo.

Los sindicatos y sus líderes fueron regularmente perseguidos, destacando los casos de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), y los sindicatos independientes en México. En Fiji, la Junta militar ha llevado a cabo una agresiva campaña con el fin de dismantelar el movimiento sindical, y Felix Anthony, líder del Fiji Trades Union Congress (FTUC) fue arrestado, amenazado, insultado y golpeado. Se registraron otros incidentes similares en Filipinas, Belarús y la Federación Rusa. Muchos miembros de la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) fueron arrestados y encarcelados, y en noviembre el Gobierno anunció su disolución.

Los Gobiernos de diversos países desarrollados y democráticos también han atacado los derechos sindicales. El Gobierno conservador de Canadá ha debilitado la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, mientras que las enmiendas a la Ley de Relaciones de Empleo introducidas en Nueva Zelanda han supuesto una reducción de los derechos de los trabajadores.

La libertad sindical sigue siendo inexistente en algunos países, como Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos, Eritrea, Sudán y Laos. Jordania tiene un sistema de monopolio sindical estrictamente regulado y en China y Siria el sindicato único sigue siendo utilizado como instrumento, no para proteger, sino para controlar a los trabajadores/as. Buenas noticias en Birmania, sin embargo, donde el Presidente firmó un proyecto de ley sobre organización del trabajo en octubre, sentando las bases para que los trabajadores y trabajadoras puedan establecer sindicatos.

Persisten los problemas en algunas Zonas Francas Industriales (ZFI), donde la sindicalización resulta particularmente difícil. Siguen existiendo restricciones legales en Bangladesh, por ejemplo, y continúan produciéndose violaciones en las ZFI de Sri Lanka. Los trabajadores migrantes representan otro grupo altamente vulnerable, sobre todo en los Estados del Golfo, donde constituyen la mayoría de la fuerza laboral de Kuwait, Qatar y los Emiratos Árabes Unidos, pero donde apenas tienen derechos.

Quizás el grupo más vulnerable de trabajadores lo constituyan los cerca de 100 millones de trabajadores y trabajadoras del hogar que hay en el mundo entero, muchas veces mujeres jóvenes y migrantes que apenas conocen sus derechos y no disponen de ningún medio para defenderlos, sufriendo unas condiciones opresivas, e incluso violentas. La CSI acogió con beneplácito la adopción en junio de 2011 del Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores domésticos, que al menos concede a estos trabajadores y trabajadoras el derecho a formar sindicatos y a gozar de unas condiciones de trabajo decentes. El reto estriba ahora en conseguir la adopción del convenio por parte de los Gobiernos, y la CSI está actualmente batallando duramente para lograrlo, con el lanzamiento de su campaña "12 para 12" que pretende conseguir que al menos 12 países hayan ratificado el convenio para finales de 2012.

La CSI seguirá al lado de sus afiliadas, que continúan luchando por el respeto de las normas del trabajo internacionalmente reconocidas, a través de campañas de solidaridad, presionando a los Gobiernos, mediante su presencia en foros internacionales y, sobre todo, haciendo uso de los mecanismos de la OIT. Continuará también exhortando a los Gobiernos y a las instituciones internacionales para que adopten medidas encaminadas a promover un empleo de calidad y un piso de protección social, como parte de una recuperación de la crisis económica basada en los ingresos.



Sharan Burrow
Secretaria General

Las ocho normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el texto se indica si un país ha ratificado o no los siguientes convenios:

- N° 29 - Trabajo forzoso (1929)
- N° 87 - Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)
- N° 98 - Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- N° 100 - Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (1951)
- N° 105 - Abolición del trabajo forzoso (1957)
- N° 111 - Discriminación en el empleo y ocupación (1958)
- N° 138 - Edad mínima de admisión al empleo (1973)
- N° 182 - Convenio sobre peores formas de trabajo infantil (1999)

Para más información sobre las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y las ratificaciones de los Convenios, sírvanse consultar <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloquery.htm>.

África

Tal y como han demostrado los pueblos del Norte de África, la población africana sabe perfectamente que ningún poder, incluso el más totalitario, es eterno. Ni en Sudán, Eritrea o Guinea Ecuatorial, tres países donde los déspotas no toleran ninguna fuerza sindical o de oposición, ni en Djibuti o Swazilandia, puntos negros habituales donde incansablemente los activistas sindicales o los simples trabajadores y trabajadoras hacen frente a unas autoridades enconadamente antisindicales.

La situación en este último país sigue siendo muy preocupante. Detenciones arbitrarias, amenazas y palizas se suceden para silenciar a los activistas. Los sindicalistas y la oposición política en la última monarquía feudal de África son regularmente arrestados y agredidos, teniendo prohibido manifestarse. Ejecuciones extrajudiciales por parte de las fuerzas del orden, linchamientos, torturas policiales, vías de hecho y un excesivo recurso a la fuerza contra los detenidos; impunidad policial, arrestos arbitrarios y detención preventiva prolongada; restricciones a la libertad de reunión, de asociación y de movimiento; prohibición de las actividades políticas y persecución de los militantes políticos; discriminación y violencia contra las mujeres; acoso de dirigentes sindicales y restricciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras: todo ello forma parte del día a día en Swazilandia. Además, el Rey designa personalmente a los magistrados, limitando de esta manera la independencia del poder judicial. Sin embargo, el salario mínimo no resulta suficiente para garantizar a los trabajadores y trabajadoras, y a sus familias, un nivel de vida digno.

Tampoco se respetan los convenios fundamentales de la OIT en Zimbabwe, donde los miembros de la central sindical, Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), deben enfrentarse a la violencia policial atizada por el Jefe de Estado. La práctica cotidiana se caracteriza por ataques sistemáticos contra los sindicatos y un respeto mínimo hacia las normas internacionales del trabajo. Las autoridades recurren regularmente a arrestos y detenciones, actos de violencia, tortura e intimidación y acoso, para restringir las actividades sindicales y frenar la sindicalización. Los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga son cuestionados y numerosos activistas sindicales son víctimas de violentas campañas antisindicales. Las autoridades recurren a la ley (la famosa POSA) para criminalizar las actividades sindicales, pese a la Comisión de Encuesta de la Organización Internacional del Trabajo. Los actos de violencia y de tortura contra los miembros y dirigentes sindicales, cometidos por agentes de las fuerzas de seguridad y coincidiendo con las manifestaciones regionales organizadas por los sindicatos, apuntan a una acción coordinada por parte de las fuerzas de seguridad.

El antisindicalismo del Gobierno etíope también es constante desde hace años, particularmente contra los docentes y sus organizaciones. En Somalia, el Gobierno federal de transición intenta asimismo criminalizar las actividades sindicales y ha emprendido actos sistemáticos de intimidación contra los sindicalistas. En Camerún las autoridades también han venido utilizando el marco legal para acosar a los líderes sindicales, ignorando continuamente a las centrales sindicales calificadas de disidentes, y negándose a reconocer a aquellas organizaciones sindicales consideradas excesivamente independientes.

Mientras que la población activa sigue estando mayoritariamente empleada en la economía informal, con todo lo que ello conlleva a nivel de malas condiciones de trabajo, el recurso a la subcontratación y al trabajo temporal se extiende cual mancha de aceite por todo el continente, haciendo que resulte extremadamente difícil organizar a los trabajadores. Deben aplaudirse los esfuerzos desplegados por los sindicatos para superar todos estos obstáculos, como en las zonas francas de Togo o de Madagascar.

Aun cuando esté consagrado en las legislaciones nacionales, el derecho de huelga rara vez se respeta. Los empleadores no dudan en recurrir a despidos masivos y arbitrarios de los trabajadores/as en huelga, como ha sido el caso en 2011 en Kenya, Namibia, Sudáfrica y Botswana, en la función pública, las zonas francas o en el sector minero generalmente. La represión de las huelgas y las acciones de protesta se ha saldado con innumerables arrestos y actos de violencia policial.

En Burundi y en la República Democrática del Congo, dirigentes sindicales han sido amenazados de muerte. Otro tanto ha sucedido en Malawi, donde se promulgaron diversas leyes para acallar la libertad de prensa, restringiendo las posibilidades de recurrir contra las agencias y los funcionarios del Gobierno y limitando las libertades civiles. La violencia ciega de las autoridades contra las protestas que desencadenaron estas medidas ocasionaría la muerte a 18 personas.

En un clima de rivalidades étnicas y políticas, la sede sindical de Conakry en Guinea fue atacada, registrándose varios heridos. En base a su supuesto apoyo a uno de los bandos durante los actos de violencia postelectoral en Côte d'Ivoire, varios sindicalistas fueron arrestados y el Secretario General de Dignité sería encarcelado. En la República Democrática del Congo y en Nigeria, donde se celebraron elecciones de alto riesgo, numerosos sindicalistas fueron igualmente perseguidos. Senegal tampoco se ha librado, con la violenta represión de dos concentraciones de trabajadores y trabajadoras.

África

Viejos desafíos y luchas renovadas por un cambio en África

Kwasi Adu-Amankwah, Secretario General de la CSI África

Recientemente, África ha captado la atención del mundo entero con un levantamiento popular que pone de manifiesto más que nunca la necesidad de cambio y justicia social. Particularmente en el Norte de África, donde las luchas han sido más dramáticas, las voces y las acciones de jóvenes y mujeres han sido más claras y fuertes, revelándose como firmes actores de cambio. Esencialmente, las demandas giran en torno a la cuestión fundamental del derecho de las personas a vivir y trabajar con dignidad y en total libertad.

La situación de creciente desempleo en el continente, sumada a una provisión de servicios públicos dada vez más escasa y pobre, se ha visto agravada por las crisis financieras y económicas, dando como resultado mayores penurias y sufrimiento para la población. Los trabajadores y trabajadoras han manifestado su desencanto respecto al grado en que los esfuerzos por un auténtico desarrollo en África se han visto frustrados a causa de un liderazgo nada sincero y poco firme. Los trabajadores y los pobres se oponen radicalmente a las imposiciones del mercado, que pretenden que sean la gente de la calle y los pobres quienes paguen por el rescate de sus economías, a través de recortes en el gasto social que no harían sino intensificar aún más la pobreza.

Entre tanto, existe una renovada confianza en la democracia como vehículo para aportar el cambio que hará avanzar a las comunidades y a los pueblos hacia el progreso y un bienestar mejorado. Esta convicción ha marcado las luchas renovadas de las que hemos sido testigos en todo el continente.

No obstante, se ha respondido a estas luchas con distintos desafíos y reacciones por parte de los Gobiernos, empleadores y otras fuerzas interesadas en mantener las cosas como estaban. Por ejemplo, la creciente paranoia en algunos círculos gubernamentales africanos condujo al despliegue de la fuerza para aplastar las protestas legítimas y pacíficas. Esto ha ocasionado víctimas mortales y numerosos heridos, cuando la policía y las fuerzas de seguridad dispararon y arremetieron contra manifestantes indefensos en Malawi, Sudáfrica, Nigeria, Burkina Faso y Senegal.

Los sindicatos africanos y sus miembros, al igual que otros defensores de los derechos humanos y periodistas, han venido siendo sometidos a crecientes agresiones verbales, psicológicas y físicas. En algunos casos, como en Etiopía, la República Centroafricana y Rwanda, algunos de estos ataques se realizaron mediante la aprobación de disposiciones legislativas que prohíben a los trabajadores/as formar y afiliarse a sindicatos de su elección.

Una vez más, el derecho a la negociación colectiva sigue viéndose denegado, suprimido o siendo atacado, como ha sido el caso en Kenya, Togo y Guinea. En este contexto, la ampliación de la definición de los servicios esenciales, para cubrir algunos servicios que no son realmente esenciales, ha sido una de las estrategias antisindicales del Estado que los sindicatos han venido contestando en Ghana, Nigeria, Botswana, Uganda, por mencionar algunos países.

La falta de rendición de cuentas y la denegación y dilación de la justicia en casos en que se han vulnerado los derechos sindicales y otros derechos humanos, contribuyen a incrementar la impunidad reinante. Muchas de las muertes a manos de las fuerzas de seguridad durante las distintas acciones de protesta han quedado sin investigar y en ningún momento se ha juzgado a los responsables. Resulta también cada vez más preocupante la seguridad de los periodistas y reporteros de medios de comunicación, cuya contribución resulta crítica para la supervivencia de la democracia y el logro de las aspiraciones de desarrollo de la población africana.

Pese a todos estos desafíos, los trabajadores y trabajadoras continúan emprendiendo acciones en África para defender, proteger y promover sus derechos sindicales, así como otros derechos humanos.

Angola



POBLACIÓN: 19.080.000
 CAPITAL: Luanda
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Las organizaciones de los trabajadores siguieron siendo objeto de una estrecha vigilancia por parte del Gobierno y sigue sin existir la posibilidad de negociación colectiva en el sector público.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la nueva Constitución, adoptada el 21 de enero de 2010, garantiza los derechos sindicales básicos, se aplican excesivas restricciones. Los procedimientos para el establecimiento de un sindicato son largos y engorrosos, y la ley estipula que las organizaciones sindicales de base incluyan al menos un 30% de los trabajadores en su sector de actividades. La negociación colectiva está limitada en el sector público, puesto que la legislación estipula que el Ministro de Trabajo puede imponer el arbitraje obligatorio para resolver las disputas colectivas.

Pese a que el derecho de huelga está reconocido, debe contarse con un quórum excesivamente alto para poder llevar a cabo una votación respecto a la organización de una huelga. Las categorías de trabajadores excluidos del derecho de huelga también exceden la definición de la OIT respecto a los servicios esenciales. Por otro lado, la ley concede al Consejo de Ministros la facultad de suspender el derecho de huelga en caso de "situaciones que supongan una amenaza a la paz o alteren el orden público". Se permite además la requisición de trabajadores en los servicios postales, el suministro de combustibles, el transporte público y la transformación de alimentos. La discriminación antisindical está prohibida, pero la ley no contiene medidas efectivas para evitar que el empleador pueda tomar represalias contra los trabajadores en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En el mes de marzo tuvo que cancelarse una manifestación contra el Gobierno a raíz de una campaña de intimidación por parte de las autoridades públicas. En diciembre, el Gobierno fue una vez más acusado de mala gestión económica cuando un informe del Fondo Monetario Internacional reveló

que en los últimos cuatro años se habían gastado 32.000 millones de USD de los fondos públicos, supuestamente procedentes de los ingresos del petróleo, sin que hubieran sido debidamente contabilizados.

Negociación colectiva restringida: El alcance de la negociación colectiva es limitado. El Gobierno es el principal empleador del país y fija cada año los salarios y prestaciones a través del Ministerio de la Administración Pública, Empleo y Seguridad Social. Este proceso incluye la consulta con los sindicatos, pero no la negociación.

Ningún respeto por los derechos de los trabajadores: Las organizaciones de los trabajadores están estrechamente controladas por las autoridades, especialmente en los sectores estratégicos del petróleo y los diamantes. Las autoridades y los empleadores han mostrado muy poca tolerancia hacia las acciones de protesta. Las advertencias son frecuentes e insistentes. Para frenar las protestas sociales se invocan la necesidad de recuperación económica del país, la disciplina del trabajo y el diálogo como la única solución posible a las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras. La libertad de expresión está tan limitada, si no más, como la libertad sindical, por lo que las críticas y reivindicaciones de los sindicatos rara vez se mencionan en la prensa. En abril de 2011, un informe sobre los conflictos laborales en la provincia de Kwanza Norte reveló que muchos de éstos se debieron al incumplimiento de la ley por parte de los empleadores y al hecho de que muchos trabajadores desconocen los derechos que les corresponden por ley.

Sin embargo, los sindicatos no se han quedado de brazos cruzados. En el curso del año la União Nacional dos Trabalhadores de Angola (UNTA-CS) pidió la sindicalización de un mayor número de trabajadores y una mayor organización en la industria nacional del petróleo, la más importante del país. Con el apoyo de la OIT presionó para que se contara con una legislación destinada a proteger los derechos de los trabajadores/as del hogar, además de la adopción del nuevo Convenio de la OIT en este ámbito. UNTA-CS también denunció públicamente el incumplimiento de las normas de salud y seguridad al criticar el elevado número de accidentes en la industria de la construcción. La Central Geral de Sindicatos Independentes e Livres de Angola (CGSILA), por su parte, pidió un salario mínimo decente de 300 USD, al tiempo que los dirigentes del sindicato de educación, cultura y deportes insistieron en obtener salarios más altos en su sector.

Argelia



POBLACIÓN: 35.400.000
CAPITAL: Argel
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos independientes estuvieron más que nunca excluidos de las negociaciones sociales a nivel nacional y su funcionamiento siguió viéndose amenazado por diversos medios: ataques contra un local, despidos e incluso amenazas de muerte. Los trabajadores y trabajadoras afiliados a la central sindical Union générale des travailleurs algériens (UGTA) también fueron perseguidos por intentar formar un sindicato, como en un gran hotel, o tratar de hacer oír sus reivindicaciones.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La organización sindical se ve frustrada por excesivas restricciones y la injerencia gubernamental. Para ser reconocido, un sindicato debe representar por lo menos al 20% de los trabajadores de una empresa, además de obtener la autorización previa de las autoridades públicas.

Las huelgas legales son difíciles de organizar, ya que han de estar precedidas por una votación secreta en la que deberá tomar parte toda la plantilla de trabajadores. Además, con arreglo a la Ley de 6 del febrero de 1990, las autoridades pueden remitir un conflicto laboral a la Comisión Nacional de Arbitraje. Asimismo, el Gobierno puede prohibir una huelga si considera que tendrá repercusiones económicas graves, o declarar una acción como subversiva o terrorista si obstruye el funcionamiento de los servicios públicos o impide el tráfico o la libertad de circulación en lugares públicos. Por último, de conformidad con el estado de excepción decretado en 1992, estos últimos delitos conllevan condenas muy severas, incluso penas de prisión de hasta 20 años.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las manifestaciones que sacudieron al país en enero se saldaron con la muerte de cinco personas y más de 800 heridos. Frente a esta ola de protestas, el Gobierno anunció reformas importantes, incluido el levantamiento del estado de excepción declarado hacía ya 19 años. Sin embargo, un

proyecto de ley sobre las asociaciones hace temer un control más férreo por parte del Estado.

UGTA cuestionada por sus bases, ostracismo hacia los sindicatos independientes: Los sindicatos afiliados a la Union générale des travailleurs algériens (UGTA) han expresado su indignación por la indiferencia de la dirección de las empresas públicas para con las reivindicaciones legítimas de los trabajadores/as no sólo en relación con los incrementos salariales, sino también el respeto de los derechos sindicales, el fin de las sanciones y de las demandas judiciales contra representantes de los trabajadores. Se organizaron diversas marchas y sentadas, como la que tuvo lugar a finales de diciembre en la zona industrial de Rouiba y otra frente la sede de la UGTA con el fin de que la central hiciera llegar su mensaje a los empleadores.

Por otra parte, los sindicatos independientes han criticado al Gobierno porque, al igual que en años anteriores, no los incluyó en las negociaciones tripartitas de mayo y septiembre. En el sector de la educación y la salud, los sindicatos independientes, que tienen una elevada tasa de representatividad, encontraron enormes dificultades para que sus respectivos ministerios atendiesen a sus reivindicaciones. Varias huelgas fueron declaradas ilegales. Muchos sindicatos todavía no han sido reconocidos, o sus nombres han sido usurpados por disidentes apoyados por las autoridades para minar su representatividad.

El malestar social también ha afectado a sectores generalmente ajenos a toda agitación, como la justicia, con huelgas por parte de los secretarios judiciales, abogados y guardias municipales, un cuerpo de auxiliares de las fuerzas de seguridad creado durante la guerra contra los islamistas. Como siempre, las autoridades declararon estas huelgas ilegales y amenazaron con sancionar a todos los que participaran en las protestas.

Acoso contra varios dirigentes sindicales: El 27 de septiembre, en el sector de la educación, se notificó a Malika Fallil, Presidenta del Comité national des travailleurs du pré-emploi et du filet social, afiliado al Syndicat national autonome de l'administration publique (SNAPAP), que se daba por terminado su contrato de trabajo sin que mediara ninguna justificación. La activista había sido anteriormente víctima de amenazas por parte de la policía para que pusiera fin a sus actividades sindicales. Una semana antes, el 20 de septiembre, fue detenida brevemente por participar en una sentada ante el Ministerio de Trabajo.

Varios activistas y dirigentes de sindicatos independientes también fueron víctimas de acoso y hostigamiento, empezando por el Presidente del SNAPAP, Rachid Malaoui, perseguido desde

hace años, amenazado de muerte y cuyo coche fue sabotado en julio. El 24 de febrero, Mourad Tchiko, otro líder del SNAPAP, agente de protección civil suspendido por su empleador desde 2004 y privado de su pasaporte desde 2010, fue arrestado junto con un fotógrafo de este sindicato cuando venía a apoyar a los sindicalistas en huelga de hambre de la sección sindical de la Escuela Nacional de Obras Públicas (ENSTP).

Cabe mencionar también las detenciones a principios de este año, en el momento más álgido del movimiento de protesta social, de dos figuras del sindicalismo argelino: Ahmed Badaoui, antiguo dirigente de la UGTA, y Yacine Zaid, bloguero, activista de derechos humanos, miembro del SNAPAP y acérrimo defensor de las libertades sindicales en el sector de los hidrocarburos, donde trabajó antes de ser despedido y demandado.

El sector de la salud en efervescencia: Durante una huelga que tuvo lugar el 8 de febrero, convocada por el Syndicat algérien des paramédicaux (SAP), seis de sus miembros fueron suspendidos. El 24 de febrero los huelguistas volvieron al trabajo con el compromiso del Ministerio de Sanidad de satisfacer las reivindicaciones del SAP, incluyendo la reincorporación de los seis activistas.

Los médicos residentes (es decir, en curso de especialización) se declararon en huelga durante cuatro meses, de marzo a julio, período marcado por varias protestas a veces duramente reprimidas por la policía. Así, las manifestaciones del 4 de mayo y del 1 de junio en Argel se saldaron con cerca de 20 heridos entre los huelguistas. Considerada ilegal por el Ministerio de Sanidad, que había sancionado a los manifestantes con la congelación de sus salarios, la huelga fue suspendida el 17 de julio. Entre sus reivindicaciones figuraban la revalorización salarial, mejorar la condición del médico residente y, especialmente, la derogación del servicio civil que obliga a cada joven especialista a ejercer la profesión entre dos y cuatro años en zonas remotas del país.

A finales de octubre, el Syndicat national des praticiens de santé publique (SNPSP) y el Syndicat national des praticiens spécialistes de la santé publique (SNPSSP) mantuvieron una nueva jornada de huelga para denunciar los compromisos incumplidos y la ruptura del diálogo social.

La Casa Sindical y sus usuarios tomados se convierten en blanco de ataques: La noche del 19 al 20 de marzo, durante horas, varios jóvenes lanzaron piedras contra la Casa Sindical en Dar El Beida (Argel), donde se habían reunido docentes con contratos temporales y desempleados para preparar las protestas previstas para el día siguiente. Aun cuando la Casa Sindical, sede nacional del Syndicat national autonome du personnel de

l'administration publique (SNAPAP) está cerca de un cuartel de policía y de un puesto de control fijo de la Seguridad Nacional, la policía no intervino para restaurar el orden. Por el contrario, habrían apoyado a los agresores, según numerosos testigos. Unas semanas más tarde, en la noche del 8 al 9 de mayo, la Casa Sindical fue asaltada y robaron los dos equipos informáticos que había en su interior. Los locales estarán sujetos a la vigilancia casi constante de la policía. El 25 de septiembre Akroune Belgacem, agente del Servicio de Inteligencia, se presentó en el domicilio del propietario de los locales y lo presionó para que pusiera fin al contrato de arrendamiento y expulsara al sindicato. Profirió amenazas veladas mencionando la posibilidad de que Rachid Malaoui, Presidente del SNAPAP, fuera asesinado y que los locales quedaran precintados durante mucho tiempo, intentando incluso sobornar al dueño proponiendo un nuevo inquilino así como convencerle de que colaborara con la policía. Ya en el año 2010 las autoridades habían cerrado la Casa Sindical aduciendo pretextos falsos.

Cinco sindicalistas despedidos en Linde Gaz: A principios de julio, la dirección de Linde Gaz Algérie despidió a cinco activistas sindicales de la Union générale des travailleurs algériens (UGTA) que habían denunciado el mal funcionamiento de esta empresa.

Air Algérie despide a 145 huelguistas: Durante el conflicto social que paralizó Air Algérie entre el 10 y el 14 de julio, la dirección despidió a 145 empleados requisados que se habían negado a trabajar, entre quienes se encontraba Yacine Hamamouche, Secretario General del Syndicat national du personnel navigant commercial (SNPNC). La mediación del Primer Ministro y de la Union générale des travailleurs algériens (UGTA) desbloqueó la situación. Las sanciones se levantaron y reanudaron las negociaciones. Los/las 900 auxiliares de vuelo protestaban por la armonización de sus salarios con los del personal de tierra.

Intimidación y despidos en un hotel de la cadena Sheraton: El Sheraton Club des Pins en Argel se opuso radicalmente a la formación de un sindicato. En junio, una petición firmada por casi 300 trabajadores y trabajadoras cuya demanda principal era la creación de una organización afiliada a la Union générale des travailleurs algériens (UGTA) no contó con la anuencia de su empleador. El 13 de septiembre, es decir, dos días antes de la fecha fijada para la asamblea general constituyente, fueron despedidos tres delegados. El 15 fueron despedidos a su vez los otros dos miembros del comité sindical. Asimismo, el empleador interpuso una demanda contra los cinco activistas. Exasperado por la actitud de la dirección, casi todo el personal inició entonces una serie de protestas y un movimiento de huelga. En lugar de negociar una solución al conflicto, la

dirección empezó por aplicar una verdadera purga entre el personal. Mientras algunos trabajadores aceptaron firmar una declaración según la cual se abstendrían de hacer huelga, muchos otros fueron convocados para comunicarles que iban a ser objeto de sanciones financieras o que estaban despedidos. Desde entonces, a pesar de la persistencia de cientos de trabajadores/as despedidos injustificadamente y los numerosos mensajes enviados por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y sus organizaciones afiliadas, la dirección sigue negándose a entablar un diálogo con los trabajadores y sus representantes.

Cuatro sindicalistas despedidos de Huawei: El 29 de noviembre, la dirección de la empresa de telecomunicaciones china Huawei despidió a cuatro representantes sindicales de la Union générale des travailleurs algériens (UGTA) en represalia por una huelga iniciada una semana antes.

Apoyo sindical a las categorías sociales más vulnerables: Durante todo el mes de diciembre tuvo lugar una sentada de docentes frente al Ministerio de Educación. En la noche del 14, los servicios de seguridad les retiraron sus colchones y mantas, insultándolos y amenazándolos con la cárcel. Los actos de intimidación se reprodujeron en diversas ocasiones. Varios docentes tuvieron que ser evacuados para recibir tratamiento de emergencia a causa del frío, después de pasar dos semanas a la intemperie. El Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique (SNAPAP) apoyó su causa denunciando el silencio y la indiferencia tanto de las autoridades como de la sociedad civil y los ciudadanos. A principios de 2011, acciones similares habían conseguido la integración de parte de los docentes sin contrato fijo. Todavía quedan cerca de 3.000 docentes por regularizar, aunque el Ministerio de Educación declaró que la cuestión estaba definitivamente concluida. Además de los docentes con contrato temporal, el SNAPAP apoyó las reivindicaciones de los jubilados que crearon su propio sindicato, así como la lucha de los migrantes procedentes del África subsahariana, que viven situaciones tan desesperadas como la experimentada por cinco mujeres interceptadas en el sur del país cuando trataban de reunirse con sus maridos, residentes ilegales o legales, pero las más de las veces despojados de sus derechos más fundamentales.

Represión de una reunión en el sector de la educación, veinte sindicalistas detenidos: El 20 de diciembre unos veinte sindicalistas que intentaban reunirse frente al Ministerio de Trabajo en Argel fueron detenidos brevemente por la policía. Los sindicalistas del Conseil des lycées d'Alger (CLA), del Syndicat national des corps communs des ouvriers professionnels de l'éducation nationale (SNCCOPEN) y del Syndicat national des

travailleurs de la formation professionnelle (SNTPF) reclaman desde hace años su certificación.

Benín



POBLACIÓN: 8.850.000

CAPITAL: Porto Novo

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Existen importantes restricciones al derecho de huelga; por otro lado, las autoridades han manifestado una actitud abiertamente combativa hacia los sindicatos, que no ha hecho sino avivar la tensión social desembocando en diversas acciones de protesta.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales fundamentales están garantizados por la ley, todavía subsisten excesivas restricciones. Para obtener el reconocimiento legal, los sindicatos tienen que depositar sus estatutos ante las autoridades competentes, de lo contrario pueden ser multados o procesados. Los trabajadores tienen el derecho a negociar colectivamente, a excepción de los empleados de la marina mercante.

Aun cuando el derecho de huelga está reconocido tanto en el sector público como el privado, se ve menoscabado por las restricciones impuestas, como el requisito de anunciar la duración de la huelga con antelación. El Gobierno también tiene el derecho de declarar ilegal una huelga por distintos motivos, como por ejemplo si considera que supone una amenaza a la paz y el orden social, y puede requisar funcionarios públicos en caso de huelga.

El 1 de octubre se promulgó una nueva ley que amplía la prohibición de hacer huelga que se aplicaba a los militares y policías también a los agentes de aduanas y forestales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El presidente saliente, Boni Yayi, obtuvo un segundo mandato en la primera ronda de las elecciones presidenciales celebradas en marzo, pese a que los resultados de las mismas fuesen contestados por la oposición. Al ratificar el Pacto Inter-

nacional de Derechos Civiles y Políticos, Benín ha dado un gran paso hacia la abolición de la pena de muerte.

Enmiendas legislativas no concertadas: Actualmente está siendo debatido un proyecto de ley que restringiría el derecho de huelga. Los sindicatos han criticado enérgicamente la precipitación y la falta de concertación respecto a esta iniciativa.

Declaraciones antisindicales del Jefe del Estado: Respondiendo a la contestación social y a numerosas huelgas, el Jefe de Estado, Thomas Boni Yayi, realizó diversas declaraciones provocadoras. El 13 de junio, víspera de una huelga convocada por la Coalition des organisations syndicales de l'administration publique (COSYNAP), advirtió que contaba "poner término al desorden", y pidió a los ministros competentes que recabasen los nombres de todos aquellos funcionarios que no se presentasen a sus puestos de trabajo. Un mes más tarde, mientras persistían las acciones de protesta en la función pública y pretextando "importantes irregularidades" en el seno de las organizaciones sindicales, el Consejo de Ministros las instó a instaurar una mejor gobernanza renovando a sus dirigentes, sobrentendiéndose que en su mayor parte no representaban de manera efectiva a los trabajadores. Exhortó además a los diputados que se acelerase la revisión de la ley sobre el derecho de huelga. A mediados de septiembre, el Presidente habló de "anarquía en el movimiento sindical de Benín". El 28 de septiembre, cuando los agentes de aduana se disponían a iniciar una huelga para protestar contra una ley que les prohibiría ejercer dicho derecho, el Presidente los amenazó con la posibilidad de movilizar a los funcionarios de aduana jubilados para cubrir sus puestos.

Provocaciones policiales dos días seguidos: El 29 de septiembre, el Director General de Aduanas procedió manu militari a cambiar las cerraduras de las oficinas de los agentes de aduanas en huelga para permitir que los jubilados movilizados ocupasen sus puestos. Los huelguistas prefirieron desistir del movimiento de protesta, reincorporándose al trabajo al tiempo que denunciaron las presiones. Al día siguiente, se desplegaron agentes de las fuerzas del orden alrededor de la Bourse du travail, donde tenía lugar una reunión de las centrales sindicales para decidir sobre las medidas a tomar respecto a las amenazas contra el derecho de huelga.

Botswana



POBLACIÓN: 2.070.000

CAPITAL: Gaborone

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Numerosos trabajadores/as (entre ellos conductores de autobús y dos líderes sindicales de Correos) han perdido sus puestos de trabajo a lo largo del año debido a su participación en actividades sindicales o simplemente por estar afiliados a un sindicato. Más de 2.800 trabajadores y trabajadoras fueron despedidos tras una larga y enconada huelga del sector público durante la cual se hizo un uso excesivo de la fuerza policial. Según informan, la policía amenazó con usar armas de fuego durante una huelga en un instituto de enseñanza secundaria.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los sindicatos tienen que operar dentro de un riguroso entorno legal. Ante la falta de requisitos formales, el registrador puede denegar el registro de los sindicatos y no existe ningún procedimiento para rectificar las deficiencias, lo cual conduce a la disolución automática y la prohibición de las actividades de las organizaciones. Por otro lado, los empleadores pueden solicitar al Comisario de Trabajo la cancelación del reconocimiento de un sindicato. La Ley sobre Conflictos Laborales permite al Ministro inspeccionar los asuntos financieros del sindicato en cualquier momento.

Aunque los sindicatos tienen derecho a negociar colectivamente en el sector público y en el privado, para hacerlo deben representar a una proporción significativa de la mano de obra.

Por último, es prácticamente imposible convocar una huelga legal: los trabajadores/as deben pasar por unos complejos procedimientos de arbitraje y mediación, y los conflictos son en última instancia remitidos al Tribunal Laboral, que incluye a funcionarios del Ministerio de Trabajo. El Comisario de Trabajo debe establecer la existencia de un conflicto laboral antes de que se pueda iniciar una acción de huelga. Además, no está permitido hacer huelga en los servicios esenciales, cuya lista excede la definición de la OIT.

El Gobierno propuso en 2011 ciertas enmiendas a la Ley sobre Conflictos Laborales, aunque el proyecto de enmienda no abor-

da varias cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT por lo que siguen vulnerándose los derechos sindicales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Botswana sigue gozando de una de las economías más estables y prósperas del continente africano. Sin embargo, también se enfrenta a altas tasas de pobreza, desigualdad, desempleo y VIH/SIDA. El país sufrió una larga y enconada huelga del sector público por las condiciones laborales y salariales que empezó a mediados de abril, duró ocho semanas y dejó a los servicios de salud funcionando a duras penas.

La huelga se inició después de que se estancaran las negociaciones salariales. Los sindicatos exigían un aumento salarial del 16% tras una congelación salarial de tres años y un período de creciente inflación. El Gobierno se mantuvo firme en su oferta del 5%. Al enfrentarse con la determinación de los trabajadores y trabajadoras, el Gobierno reaccionó con violencia.

También destacan en Botswana por su importancia los asuntos relacionados con: el trabajo precario e informal, el flujo de trabajadores/as migrantes procedentes de Zimbabwe, las inversiones chinas, los accidentes laborales en la industria de la construcción y la falta de inspecciones de trabajo. Botswana está intentando reducir su dependencia económica de los diamantes.

El SIDA todavía constituye un grave problema; se estima que 300.000 personas viven con el VIH. Se calcula que el 24,8% de los adultos con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años está infectado con el VIH, la segunda tasa más alta del mundo por detrás de Swazilandia (informe ONUSIDA 2010). La pérdida de adultos en edad productiva tiene graves implicaciones económicas. El rendimiento económico de Botswana se ha reducido debido a la pérdida de trabajadores/as y aptitudes; la agricultura y la minería (incluida la industria del diamante) se encuentran entre los sectores más afectados. Los trabajadores y trabajadoras migrantes son uno de los grupos más vulnerables a la infección del VIH.

La negociación colectiva sigue siendo débil: La negociación colectiva sigue siendo débil, ya que pocos sindicatos consiguen cumplir la representación obligatoria del 25% de la mano de obra. La fuerza negociadora de los sindicatos del sector público se puso a prueba este año, pero el Gobierno se negó a ceder terreno.

Propietarios de autobuses hostiles al sindicato de trabajadores/as del transporte: El Botswana Transport and Allied

Workers Union (BTAWU) declaró en enero que numerosos propietarios de autobuses se negaban a reconocer al sindicato. Cuando los líderes sindicales acudieron a los propietarios de los autobuses para que firmaran un formulario reconociendo la existencia del sindicato, la mayoría se negó poniendo varias excusas, como que no sabían lo suficiente sobre el sindicato. Sin embargo, algunos propietarios se habían negado a asistir a una reunión que el sindicato había organizado para informarles de su funcionamiento y de cómo trabajaría con sus miembros y los dueños de los autobuses. Concedieron 30 días a los propietarios de los autobuses para que reconocieran al sindicato en sus empresas. Más tarde, les llamó el Comisario de Asuntos Laborales para que acudieran a una vista y ellos se negaron. La mayoría ni siquiera respondió a la advertencia final del Comisario.

Muchos empleados de estas empresas de autobuses perdieron sus puestos de trabajo por afiliarse al sindicato o convertirse en dirigentes del mismo, incluido Kgomotsi Papaye, el presidente del sindicato. La policía que había acompañado al propietario del autobús le detuvo y le hizo bajarse del vehículo en el pueblo de Mogobane, cuando iba de camino a Gantsi. Christopher Mogomotsi, el Secretario General del BTAWU, hizo referencia al propietario de un autobús que suspendió la asistencia médica a uno de sus antiguos empleados que se había roto una pierna en un accidente laboral cuando éste se afilió al sindicato, afirmando que "su pierna se pudriría en el hospital". El presidente de la Botswana Bus Operators Association, Gago Tlhaselo, declaró a la prensa que los propietarios de autobuses no acogían bien al sindicato y afirmó que éste no duraría mucho tiempo.

El BTAWU se constituyó en octubre de 2010 para tratar las deplorables condiciones laborales a las que se enfrentaban los conductores de autobuses, como los largos horarios, el poco tiempo para descansar o la falta del mismo, la negación de cualquier tipo de reembolso de los gastos de alojamiento para los viajes largos y el riesgo de despido inmediato si pedían un aumento salarial. También les preocupaban los asuntos de bienestar, en especial en lo relativo a la seguridad de los vehículos.

Despedidos por declararse en huelga: La empresa cementera Kwena Rocla despidió a 71 de sus 170 empleados el 21 de febrero, por haberse declarado en huelga tres días antes para protestar por las condiciones laborales. La huelga se convocó después de que la dirección fracasara en su intento de solucionar las quejas de los trabajadores/as sobre el pago de los atrasos, las reducciones de plantilla, las malas condiciones laborales y las repetidas violaciones de la legislación laboral por parte de la dirección. Las cartas que habían escrito a las autoridades no recibieron respuesta. La frustración se hizo aún

más patente después de que la empresa anunciara que tenía que reducir gastos despidiendo a 85 empleados sin especificar quiénes eran. Tras una huelga de dos días, la empresa decidió despedir a los 71 empleados que participaron en la misma, así como suspender los contratos de 24 empleados esporádicos, muchos de los cuales habían trabajado más de un año para la empresa; a algunos les debían un montón de salarios atrasados – hasta 14 años en ciertos casos.

Despido de líderes del sindicato de trabajadores/as de

Correos: Botswana Post despidió a Gagosepe Manyanda y Wiseman Maruping, Presidente y Vicepresidente del Botswana Postal Services Workers Union (BPSWU), el 28 de enero y el 14 de marzo respectivamente. El BPSWU cree que se debió a que Gagosepe Manyanda había respondido en tono de crítica cuando un miembro de la junta directiva cuestionó la necesidad de reemplazar al personal a punto de jubilarse. El sindicato consideró que los despidos fueron un acto de intimidación.

Siguen las acciones para anular el despido improcedente

de un líder sindical de la enseñanza: El Botswana Teachers' Union (BTU) y la Internacional de la Educación (IE) siguieron facilitando información con regularidad a la OIT sobre el caso de Japhta Radibe. El líder del BTU demandó al Director de la Administración del Servicio Docente por despido improcedente tras haber sido obligado a jubilarse anticipadamente el 24 de octubre de 2007, pero en marzo de 2010 el Tribunal Supremo acabó por desestimar su caso. Dicha decisión logró poner fin a su liderazgo en el sindicato. El sindicato sospecha que éste era el principal objetivo de su despido. En marzo de 2011, el Comité de Libertad Sindical de la OIT volvió a solicitar al Gobierno que dialogara con las partes con el objetivo de lograr una resolución conjunta y negociada del conflicto que incluyera la posible reincorporación de Japhta Radibe.

Trabajadores/as despedidos consiguen indemnizaciones

pero no la reincorporación: En julio, el Gobierno anunció que pagaría indemnizaciones a todos los trabajadores/as del sector público despedidos durante la huelga de ocho semanas. El número total de trabajadores/as despedidos se calculó en 2.844 según cifras del Gobierno. Además de médicos y enfermeras, entre los despedidos se incluían 338 trabajadores/as de la limpieza, 56 de hostelería, 22 registradores, 45 de suministros, 40 de la administración y 20 de la tecnología de la información, nueve conductores, ocho artesanos y ocho asistentes de campo, ninguno de los cuales se consideraban trabajadores "esenciales". En septiembre, los sindicatos del sector público acudieron a los tribunales para pedir la reincorporación de todos los trabajadores y trabajadoras despedidos.

La policía amenaza con disparar a trabajadores/as en

huelga: El 13 de junio, miembros de la policía antidisturbios fuertemente armados ordenaron a los trabajadores/as en huelga, concentrados en el recinto del Instituto de Enseñanza Secundaria de Gaborone, que desalojaran el lugar. La policía declaró que la concentración era ilegal y dio a los trabajadores y trabajadoras 15 minutos para desalojar el recinto, cosa que hicieron paulatinamente. La policía les advirtió que si no se dispersaban, utilizaría armas de fuego contra ellos.

Detención de líder sindical:

Pelotshweu Baeng, ex presidente del Botswana Landboard, Local Authority and Health Workers Union (BLLAHWU), fue arrestado el 25 de mayo en Gaborone. Le trasladaron a Serowe, donde permaneció en custodia policial acusado de incitación a la violencia después de que unos trabajadores/as del sector público en huelga se vieran envueltos en una escaramuza con la policía. Él negó los cargos y fue puesto en libertad bajo fianza al día siguiente. Finalmente, en diciembre se retiraron los cargos en su contra, por falta de pruebas.

La policía utiliza gases lacrimógenos, porras y balas de goma contra trabajadores y trabajadoras del sector público

en huelga: La policía utilizó gases lacrimógenos, porras y balas de goma para dispersar a trabajadores/as del sector público en huelga que se habían reunido en Gaborone el 7 de junio para protestar por la falta de avances en las negociaciones. Las protestas continuaron al día siguiente, jornada en la que arrestaron a un trabajador. Según algunos informes, varios manifestantes resultaron heridos al chocar con la policía. Unos 3.500 trabajadores/as en huelga organizaron una manifestación en la capital como parte de la huelga iniciada el 18 de abril. A finales de mayo, la Botswana Federation of Public Sector Unions (BOFEPUSU) aceptó finalmente un aumento salarial del 3%, muy por debajo de la demanda inicial del 16%, siempre que se distribuyera de tal forma que a los salarios más bajos se les aplicara el 16%. También exigieron que los trabajadores/as despedidos dos semanas antes fueran reincorporados y que se renunciara a la política de "sin trabajo no hay salario" anunciada por el Gobierno. Sin embargo, el Gobierno se negó a aceptar las condiciones del sindicato.

El Gobierno declara a más sectores "servicios esenciales" para debilitar las futuras huelgas:

Los sindicatos del sector público desconvocaron la huelga el 13 de junio, ocho semanas después de que se hubiera iniciado. No se había llegado a ninguna solución, pero los trabajadores y trabajadoras estaban pasando apuros tras dos meses sin trabajo y los sindicatos determinaron que era necesario un período de reflexión para salir del punto muerto en que se encontraban. Tras la huelga, el Ministro del Trabajo clasificó a los maestros, trabajadores/as del diamante y al instituto nacional de vacunación como

servicios esenciales para que no pudieran participar en futuras huelgas. Estas categorías de trabajadores/as no están incluidas en la definición de servicios esenciales de la Organización Internacional del Trabajo.

El Gobierno contrata a esquiroleros durante una huelga legal:

Un tribunal resolvió que el Gobierno había violado la Ley sobre Conflictos Laborales al contratar a esquiroleros durante la huelga del sector público que se inició el 18 de abril. El fallo judicial destacó que se había contratado a la mano de obra de sustitución menos de 14 días después del inicio de la acción sindical legal. En su declaración jurada, el Secretario General de la Botswana Federation of Public Service Unions (BOFEPUSU), Andrew Motsamai, afirmó que para minar la acción sindical colectiva de ir a la huelga, el Gobierno había emprendido una enorme operación de contratación. Se contrataron a cientos de personas para sustituir, entre otros, a los servicios de limpieza, cocina, lavandería y de salud de los hospitales. Sin embargo, no se tuvo demasiado en cuenta el fallo judicial. El secretario de publicidad de la BOFEPUSU declaró que se había sustituido a los veterinarios del funcionamiento con oficiales de policía en cordones de seguridad veterinaria después del fallo judicial, a pesar de que el Tribunal Laboral había resuelto que no se trataba de servicios esenciales.

Burkina Faso



POBLACIÓN: 16.469.000
 CAPITAL: Uagadugú
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Numerosas actividades sindicales fueron reprimidas por los empleadores o las fuerzas del orden. El derecho de huelga no ha sido siempre respetado. Numerosos manifestantes resultaron heridos. Se registraron intentos de intimidación contra los obreros de una mina, así como contra el Secretario General de un sindicato del sector bancario.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Una enmienda de 2008 al Código Laboral ha originado ciertas mejoras en la situación de los derechos sindicales y reconoce explícitamente el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos. El nuevo Código Laboral también prohíbe todo despido relacionado con la actividad sindical. Aun cuando los sindicatos tienen

el derecho a la negociación colectiva en lo relativo a los salarios y las condiciones de trabajo, aún no se han especificado las categorías de funcionarios públicos que gozan de este derecho.

El nuevo Código Laboral reconoce el derecho a la huelga así como a defender los intereses materiales o morales de los trabajadores. No obstante, no se permite la ocupación de los lugares de trabajo ni de su entorno inmediato y el Gobierno se reserva el derecho de requisar a los trabajadores, tanto del sector privado como del público, para garantizar un servicio mínimo.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Presidente Blaise Compaoré, un militar que asumió el poder en 1987 tras un golpe de Estado, ha tenido que hacer frente a una oleada de contestación sin precedentes entre febrero y julio, tras la muerte en circunstancias sospechosas de un estudiante. Los enfrentamientos entre las fuerzas del orden y miles de jóvenes dejaron un balance de al menos cinco víctimas entre los manifestantes. Comisarías de policía y diversos edificios oficiales fueron saqueados e incendiados. Tras la sentencia dictada en marzo condenando a penas de prisión a cinco militares, estallaron motines en el ejército. Más tarde se manifestarían los comerciantes cuyos establecimientos habían sido saqueados, así como los magistrados para protestar contra la liberación de los militares condenados. El 8 de abril, los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil convocaron una huelga general. En julio, un nuevo levantamiento ocasionó siete muertos en Bobo Dioulasso.

Huelguistas injustamente sancionados no son readmitidos:

Los dirigentes sindicales y miembros de varios sindicatos de funcionarios, que fueran despedidos injustamente o mutados estos últimos años a causa de sus actividades sindicales siguen sin haber sido rehabilitados. Diversos dictámenes de los tribunales a favor de huelguistas despedidos injustamente no fueron aplicados. El 1 de mayo, los sindicatos exigieron una vez más que los empleadores dejaran de sancionar de manera abusiva e ilegal a los huelguistas mediante recortes salariales.

Se impide el ejercicio del derecho de huelga en el sector minero:

Durante la huelga decretada el 8 de abril por la sección local del Syndicat des travailleurs de la géologie et des mines (SYNTRAGMI), la dirección de la Société des mines de Taparko (SOMITA) exigió a los huelguistas que abandonasen sus alojamientos. Por otro lado, la SOMITA se excedió en su derecho a requisar personal para las actividades de producción cuando no se trataba de un servicio esencial.

Anulación de la manifestación con ocasión del 1 de mayo:

Las centrales sindicales anularon la manifestación prevista con ocasión del 1 de mayo en la capital, invocando la ausencia de seguridad en cuanto al trayecto de los participantes y los rumores relativos a ciertos individuos que podrían infiltrarse en la manifestación para cometer acciones antisindicales.

Manifestación de funcionarios reprimida por la policía:

El 15 de junio, durante el tercer día de huelga por parte de funcionarios del Ministerio de Economía y Finanzas, una manifestación fue duramente reprimida por las fuerzas del orden con porras y gases lacrimógenos. La Confédération générale du travail du Burkina (CGTB) dio cuenta de siete heridos entre los huelguistas.

Se atenta contra el derecho de huelga en el sector bancario:

Tras una huelga el 26 de julio convocada por la Fédération syndicale des banques, assurances et établissements financiers, du commerce et de l'industrie (FESBACI), los empleados de la Banque régionale de solidarité (BRS) recibieron misivas pidiéndoles que justificasen su ausencia del trabajo, pese a que la huelga había sido debidamente notificada y en el plazo previsto. Fueron además convocados a un consejo disciplinario. Finalmente las acciones legales serían abandonadas después de que las centrales sindicales manifestasen su apoyo a la FESBACI defendiendo la legalidad de la huelga.

Llamadas anónimas y amenazas contra un dirigente sindical:

En octubre, Aristide Zoungrana, Secretario General del Syndicat national autonome des agents administratifs, techniques, ouvriers et de soutien des universités publiques du Burkina (SYNATOSUB) recibió dos llamadas telefónicas anónimas. La segunda vez, le indicaron que más valía que pusiese fin a sus actividades "mientras estaba a tiempo". El SYNATOSUB había convocado una huelga de 72 horas del 26 al 28 de octubre, para protestar por el mutismo de las autoridades en relación a sus reivindicaciones salariales y de vivienda.

Burundi



POBLACIÓN: 8.300.000

CAPITAL: Bujumbura

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las dos centrales sindicales han denunciado actos de injerencia por parte de las autoridades en los asuntos sindicales. Dos nuevos sindicatos de docentes creados por el poder intentaron dividir el sector. Tres responsables sindicales de los docentes recibieron amenazas de muerte. Otros representantes sindicales de los magistrados y de la radio y la televisión fueron intimidados o sancionados por su participación en acciones de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de que la Constitución y el Código Laboral reconocen los derechos sindicales fundamentales, se aplican numerosas restricciones excesivas. Todos los sindicatos deben contar por lo menos con 50 miembros y es preciso que todos los representantes sindicales hayan trabajado en el sector durante un año como mínimo. La libertad sindical en el sector público está regulada por la Ley N° 1/015 del 29 de noviembre de 2002, la cual dispone como requisito para el reconocimiento de los sindicatos de funcionarios registrarse ante el Ministerio de la Administración Pública, que es su empleador.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está garantizado en el Código Laboral, no es posible entablar negociaciones salariales en el sector público, ya que es el Gobierno quien fija los salarios.

Si bien la Constitución reconoce el derecho de huelga, los trabajadores no hacer huelga si el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social indica estar convencido de haber agotado todos los demás medios de solución de controversias. Esta medida concede efectivamente al Ministerio la facultad de vetar todas las huelgas. Por último, en el sector público están prohibidas las huelgas de solidaridad y el Gobierno puede requisar a los trabajadores en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La recrudescencia de la violencia hizo resurgir el espectro de la guerra civil. En septiembre, al menos 39 personas fueron masacradas en Gatumba, cerca de la capital Bujumbura. El Gobierno impuso la censura a los medios de comunicación, prohibiéndoles “publicar, comentar o analizar” dicha matanza, para evitar “sembrar la confusión”. En noviembre, una coalición que agrupa a un centenar de ONG y de sindicatos lanzó una campaña contra la carestía de la vida, recordando que el precio del agua aumentó en un 200% en un año y ciertos productos básicos como la harina de mandioca o el arroz registraron incrementos del 60%. Cerca del 70% de la población subsiste por debajo del umbral de la pobreza. Burundi está considerado como uno de los cinco países más corrompidos del mundo.

Tres responsables sindicales amenazados de muerte: En abril, se pusieron en circulación panfletos con una lista de personas amenazadas de muerte. Entre las personalidades incluidas figuraban miembros de la sociedad civil y de los partidos de la oposición, y los nombres de los tres líderes sindicales de la educación: Eulalie Nibizi, Chantal Nahishubije y Philibert Ngezahayo

Se prohíbe conferencia sobre la carestía de la vida: El 1 de septiembre la policía, cumpliendo órdenes de la Alcaldía de Bujumbura, impidió que se celebrase una conferencia pública organizada por ocho organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos COSYBU y CSB sobre el excesivo aumento de los precios del agua y la electricidad. Según las organizaciones convocantes, la policía no tenía ningún mandato judicial para prohibir esa conferencia que, por su parte, había sido comunicada a las autoridades dentro de los plazos previstos por la ley.

Amenazas y sanciones tras una huelga en radio y televisión: Después de que se organizase una huelga del 3 al 8 de noviembre, el director de la Radio Televisión Nacional de Burundi (RNTB) emprendió una violenta campaña antisindical. El Syndicat des travailleurs de la radio télévision nationale (SYRT) remitió una carta al Presidente de la República, en la que denunciaban las maniobras de intimidación y de represión del director, que procedió a efectuar “traslados y destituciones de los responsables de servicio”. Además, el director reconoció haber enviado un correo al servicio nacional de información, calificando a los huelguistas de “elementos subversivos y desestabilizadores de las instituciones”.

Magistrados en huelga amenazados con sanciones: El 29 de noviembre los magistrados pusieron fin a su acción de huelga iniciada a mediados de octubre, sin haber conseguido que se

respondiese a sus reivindicaciones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo y mayor independencia. El Ministro de Justicia había amenazado con sanciones a los magistrados que no se reincorporasen a sus puestos de trabajo. El Syndicat des magistrats du Burundi (SYMABU) denunció tales amenazas y los recortes salariales efectuados incluso por períodos prestados. Se trataba de la tercera huelga de magistrados organizada desde principios de este año.

Intimidación política y establecimiento de sindicatos amarillos en los sectores de la sanidad y la educación: Desde hacer varios años, las dos centrales sindicales, la Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU) y la Confédération syndicale du Burundi (CSB), vienen denunciando la constante injerencia de las autoridades en los asuntos sindicales. Se han establecido sindicatos próximos al partido en el poder en los sectores de la sanidad y la educación. Los empleadores presiona a los trabajadores/as para que se afilien al partido en el poder y a esas nuevas organizaciones sindicales creadas y financiadas para debilitar el movimiento sindical.

Así pues, mientras que los cuatro sindicatos de docentes, CONAPES, SLEB, STEB y SYNAPPEP convocaban a sus miembros a sumarse a una acción de huelga en febrero, SEEPBU y SIPESBU, dos nuevos sindicatos creados en 2010, pidieron a sus miembros todo lo contrario. Los cuatro sindicatos legítimos se oponían a un programa de traslado de docentes en el país que, en su opinión, tenía por objeto esencialmente desestabilizar y dispersar a sus militantes.

Camerún



POBLACIÓN: 19.599.000

CAPITAL: Yaundé

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Cinco sindicalistas de la enseñanza fueron detenidos y juzgados por haber participado en una manifestación declarada ilegal. Otros siete líderes sindicales han sido víctimas de irregularidades judiciales por hechos similares que se remontan a finales de 2010. Las organizaciones sindicales consideradas excesivamente independientes no son reconocidas por las autoridades o se las combate activamente. Requisitos legales exagerados dificultan el ejercicio de la libertad sindical.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El marco legal no es favorable a los sindicatos, pese a la existencia de algunas garantías constitucionales. Por ejemplo, un sindicato no puede representar al mismo tiempo a trabajadores del sector público y del privado. Asimismo, los trabajadores que organizan un sindicato y llevan a cabo actividades sindicales sin disponer de un certificado de registro pueden ser condenados a penas de cárcel. Además, a pesar de las promesas de reforma, los funcionarios públicos no pueden formar sindicatos, a menos que obtengan previamente la aprobación del Ministro de la Administración Territorial. Por otra parte, tampoco pueden afiliarse a una organización internacional sin contar antes con la autorización correspondiente. Aun cuando la discriminación antisindical está prohibida por la ley y puede ser penalizada, la legislación no estipula la readmisión ni indemnización de los trabajadores despedidos de forma injustificada.

Por último, el derecho de huelga está sumamente restringido, ya que el arbitraje es obligatorio para todos los conflictos laborales, y los trabajadores que hacen caso omiso de los procedimientos pueden ser despedidos o multados. Los funcionarios públicos, por su parte, no tienen derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En octubre, Paul Biya, de 78 años y que ocupa el poder desde 1982, fue reelegido para un sexto mandato presidencial obteniendo cerca del 78% de los votos. Nepotismo, manipulación de las identidades étnicas e inercia caracterizan el Gobierno de este país que se sitúa en 131º lugar en el índice de desarrollo humano de Naciones Unidas.

Injerencia, manipulación y favoritismo: Iniciada hace varios años, la revisión del código del trabajo hace tiempo que no ha sido objeto de debates y de hecho no hubo debate alguno respecto a una hipotética ley sobre los sindicatos anunciada en 1990. En sus respuestas al Comité de Libertad Sindical de la OIT en relación con una queja presentada por la Centrale syndicale du secteur public (CSP), no reconocida oficialmente, el Gobierno pretextó no obstante la revisión de la legislación que se suponía había iniciado, para eludir la cuestión de la existencia legal de dicha organización.

Estos últimos años, el Gobierno se ha apoyado en procedimientos de registro bastante imprecisos en el reglamento y en la práctica, para impedir el reconocimiento de aquellos sindicatos considerados excesivamente independientes y favorecer a las organizaciones de trabajadores juzgadas más fáciles de controlar.

Según un informe de la OIT publicado en 2010, el carácter antidemocrático del poder se ha visto reflejado en numerosas organizaciones supuestamente sindicales, pero que carecen de toda ética y están regidas por directivas corrompidas y apoyadas por los empleadores.

Negativa del Gobierno a dialogar con una central sindical: La Confédération générale du travail-Liberté du Cameroun (CGT-Liberté) ha tenido que sufrir continuas injerencias por parte del Gobierno en sus asuntos internos. Después de producirse disensiones en su seno y pese a la celebración de un Congreso de la CGT-Liberté, el 8 de febrero el Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social (MINTSS) dirigió una carta a la organización sindical manteniendo su negativa a colaborar con ella.

Cinco docentes de SNUIPEN detenidos: El 10 de noviembre, cinco instituteurs fueron detenidos durante una manifestación en Yaundé convocada por el Syndicat national unitaire des instituteurs et des professeurs des écoles normales (SNUIPEN). El centenar de manifestantes fue dispersado por un fuerte despliegue policial, que destruyó la pancarta reivindicativa y procedió a la detención de cinco miembros del sindicato frente a la oficina del Primer Ministro. Fueron liberados al día siguiente, aunque inculcados de manifestación ilegal, compareciendo por primera vez ante los tribunales el 14 de noviembre. El caso sería pospuesto hasta el 12 de diciembre, y a continuación hasta el 23 de enero por ausencia del juez de instrucción.

Hostigamiento judicial contra siete dirigentes sindicales: El 19 de diciembre, siete dirigentes sindicales comparecieron ante el tribunal de primera instancia de Yaundé. El caso se pospuso hasta el 16 de febrero de 2012. Será la segunda audiencia en este proceso continuamente reportado y plagado de irregularidades: ausencia del juez a cargo del caso, del fiscal que lo iniciara o la presentación de informes sin pruebas. Los acusados y sus abogados ni siquiera fueron advertidos de dichas audiencias. La ONG Front Line denunció los atropellos de que fueron víctimas los siete sindicalistas, así como las prácticas dilatorias cuyo objetivo es gravar las costas para las organizaciones a las que pertenecen y perjudicar su funcionamiento.

El 11 de noviembre de 2010, siete responsables de la Centrale syndicale du secteur public (CSP), incluyendo su Presidente Jean-Marc Bikoko, habían sido detenidos cuanto participaban en una sentada pacífica en Yaundé. Su intención era presentar al Primer Ministro una serie de reivindicaciones sobre la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. La concentración ante el despacho presidencial había sido prohibida por las autoridades municipales aduciendo que la solicitud no había sido introducida dentro del plazo legal y que “las manifesta-

ciones públicas de carácter vindicativo o reivindicativo están prohibidas en todo el departamento de Mfoundi”.

Desde su creación en 2000, las autoridades han dado siempre muestras de hostilidad hacia la CSP, principal federación nacional de trabajadores/as del servicio público. Las manifestaciones del 1 de mayo que la CSP organiza habitualmente al margen de la conmemoración oficial, son duramente reprimidas y sus dirigentes son víctimas de actos de intimidación.

Chad



POBLACIÓN: 11.200.000
CAPITAL: Yamena
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Se han producido numerosos casos de violación de los derechos de los trabajadores y la libertad sindical en el sector del petróleo. Las empresas subcontratistas y agencias de colocación, con la complicidad de ESSO-Tchad y de la CNPCI, se negaron a negociar con los sindicatos. Las autoridades intervinieron igualmente para reprimir las huelgas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales fundamentales se ven coartados por la injerencia de las autoridades. Aun cuando el Código Laboral protege a los sindicatos contra la discriminación antisindical, también los obliga a presentar sus estados financieros y recibos a todo inspector del trabajo que lo solicite.

El Código Laboral también dispone el derecho a la negociación colectiva, aunque permite cierta injerencia del Estado. Por último, la Ley del 9 de mayo de 2007 circunscribe el derecho de huelga en el sector público. Todos los conflictos laborales deben ser presentados al Consejo de Conciliación establecido por ley, y los sindicatos deben anunciar la duración de la huelga antes de iniciarla. Las autoridades pueden determinar unilateralmente el alcance del servicio mínimo en los servicios considerados “esenciales” así como el número de trabajadores necesarios. La requisición de los trabajadores también está permitida.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En mayo, el presidente saliente, Idriss Deby Itno, que asumió el poder tras un golpe de Estado en 1990, resultó reelegido para un cuarto mandato obteniendo el 88% de los votos, en unos comicios boicoteados por la oposición. En febrero, también ganó las elecciones legislativas su partido, el Movimiento Patriótico de Salvación (MPS). La riqueza petrolera todavía no ha beneficiado a la gran mayoría de la población en este país, que figura entre los más pobres del mundo. Gracias a la mejora en las relaciones con Sudán se han reducido los enfrentamientos y abusos al este del país.

Diálogo social paralizado: En frente común, las dos principales centrales sindicales han denunciado el desprecio con que el Gobierno ha tratado las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras. Particularmente en lo concerniente a la revalorización de los salarios de los funcionarios públicos, algo a lo que se comprometiera el Gobierno en 2007, cuando afirmó que se incrementarían en cuanto la situación financiera lo permitiese. Desde entonces, los recursos del Estado se han triplicado o incluso cuadruplicado. El 11 de noviembre, después de que se convocaran tres huelgas, el Jefe del Estado finalmente consintió en reunirse con los dirigentes sindicales y responder en parte a sus reivindicaciones.

Intimidaciones y amenazas de despido en los campos petrolíferos: Los huelguistas de Catering International Services (CIS) denunciaron las intimidaciones y amenazas lanzadas por su empleador y ESSO-Tchad. Los 480 trabajadores de esta sociedad francesa subcontratista que se ocupa de la restauración y el alojamiento de los trabajadores, entre otros servicios, lanzaron una huelga de advertencia entre el 15 y el 17 de mayo, pasando a endurecer el movimiento de protesta el 21 de mayo ante la negativa por parte de su empleador a negociar mejores condiciones de trabajo. En diversas ocasiones, el empleador, la dirección de ESSO, agentes de seguridad y las fuerzas del orden intentaron desalojar a los huelguistas que habían ocupado el campamento. El 13 de junio, CIS les hizo llegar una lista con los nombres de las personas suspendidas y amenazadas de despido, que los huelguistas rechazaron, al considerar que su acción era legítima y legal. Durante varios días, la seguridad bloqueó la entrada de cualquier avituallamiento del exterior para cubrir las necesidades de los huelguistas.

El 18 de junio, tras duras y penosas discusiones entre el empleador, el Ministro de Trabajo y PETROSYNAT, el sindicato del sector petrolero afiliado a la Union des syndicats du Tchad (UST), se llegó finalmente a un acuerdo que satisfacía en

parte las reivindicaciones de los huelguistas y que permitió la reanudación de labores.

Negociaciones continuamente postpuestas: En agosto, los trabajadores chadianos de la compañía petrolífera china CNPCI hicieron huelga durante varios días para protestar contra la negativa de la dirección a iniciar negociaciones, pese al compromiso adoptado a finales de 2010 de entablar diálogo con los delegados de los trabajadores apenas se reanudara la producción en julio. Finalmente, se respondió sólo en parte a las demandas de los trabajadores. Ramadji Naorngué, un delegado sindical, denunció tanto al grupo chino como a las empresas subcontratistas “que vienen y deducen casi la mitad de los salarios de los obreros, los cuales apenas consiguen vivir con lo que ganan”.

Violenta represión y detenciones en el conflicto de antiguos trabajadores de la TCC: En varias ocasiones, antiguos trabajadores de la Tchad Cameroon Constructor (TCC), una empresa subcontratista que anteriormente trabajó para el grupo ESSO-Tchad, protestaron ante las instalaciones petroleras o frente a los ministerios, reclamando el pago de los salarios que se les adeudaban. En diversas ocasiones, sus sentadas fueron dispersadas de forma violenta. El 9 de noviembre, por ejemplo, según el colectivo de asociaciones de defensa de los derechos humanos (ADH), una manifestación se saldó con 19 heridos en Doba y Bébidja, y las fuerzas del orden procedieron a 18 detenciones. Poco antes, en la noche del 4 al 5 de noviembre, dos responsables sindicales, Boukar Barka, Secretario General de la Confédération syndicale du Tchad y Mangaral Nadjiam, Presidente de la asociación de antiguos trabajadores de los campos petroleros, fueron detenidos. Este último sería liberado al día siguiente, pero Boukar Barka permaneció detenido durante más de 40 días a causa de su apoyo a los antiguos trabajadores de la TCC.

Congo, República del



POBLACIÓN: 4.034.000

CAPITAL: Brazzaville

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La Comisión Nacional de Diálogo Social no es sino un barniz que disimula mal las violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores. En los lugares de trabajo las relaciones sociales han degenerado a menudo en confrontación. Las intimidaciones y detenciones han sido frecuentes.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución y el Código Laboral establecen los derechos sindicales fundamentales, aunque se excluyen ciertos trabajadores, como los de la administración pública. La ley prohíbe la discriminación antisindical, pero no prevé sanciones suficientemente disuasorias ni tampoco está respaldada por procedimientos rápidos y eficaces. Aunque la legislación no lo prohíbe, en la práctica la cuestión de la deducción automática en nómina de las cuotas sindicales no forma parte de la negociación colectiva.

Para poder convocar una huelga legal, deben agotarse todos los procedimientos de conciliación y de arbitraje no vinculantes. En relación con las huelgas en los servicios considerados como “esenciales para la protección del interés general”, es preciso establecer un servicio mínimo. El servicio mínimo es organizado por el empleador y negarse a cumplirlo se considera una falta muy grave.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Presidente Nguesso ha declarado que la producción de petróleo corre el riesgo de decrecer a partir de 2012. Ha reconocido asimismo que la economía depende demasiado de la explotación de los hidrocarburos. Están previstas elecciones legislativas para 2012.

Diálogo social en apariencia: En 2011 se estableció una Comisión Nacional de Diálogo Social, a cuya labor están asociados los líderes de las principales organizaciones sindicales. En la práctica, los sindicatos sectoriales han denunciado con

frecuencia la escasa concertación con su ministro competente y las intimidaciones sufridas. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores carecen de representación.

La esclavitud de los alóctonos sigue presente: Según un informe del Observatorio Congoleño de los Derechos Humanos (OCDH), la suerte de los pigmeos congoleños es extremadamente preocupante. Estos pueblos indígenas, que representan apenas el 2% de la población, sufren la discriminación y la explotación por parte de la mayoría bantú. El informe revela que las prácticas de trabajo forzoso y de servidumbre por deuda perduran; en 2011 se promulgó una ley que tardó cerca de ocho años en elaborarse, pero su entrada en vigor se demora.

Huelga reprimida y violencia en la construcción de una carretera: En febrero, los empleados congoleños que trabajaban en las obras de construcción de la carretera Pointe-Noire Brazzaville para la China State Construction Engineering Corporation Ltd. (CSGEC) se declararon en huelga para denunciar las malas condiciones de trabajo. Una negociación entre el empleador, la autoridad local y el colectivo sindical dio lugar a un acuerdo por el cual el empleador se comprometía a aumentar los salarios, a firmar contratos de trabajo antes del 1 de abril y a conservar a todos los trabajadores huelguistas. Pero el acuerdo no fue respetado por la CSGEC, de modo que el 2 de abril la mayor parte de los 2.000 trabajadores interrumpieron su trabajo. El día 4, un centenar de ellos se presentó en la prefectura para solicitar una mediación. Fueron dispersados por las fuerzas del orden, que al parecer efectuaron varios disparos al aire, hiriendo a dos huelguistas. Al día siguiente los trabajadores dieron rienda suelta a su furor, saquearon parte del material, apalearon a dos miembros de la dirección y se llevaron varios vehículos al tribunal de Dolisie para intentar reunirse con un magistrado. El 8 de abril la policía aprovechó el momento de la paga para arrestar a 18 trabajadores, presuntamente provocadores y cabecillas de la huelga.

Un total de 23 personas fueron procesadas y condenadas a penas de prisión. Los detenidos lamentaron los incidentes, pero también la falta de mediación por parte de las autoridades. Las centrales sindicales oficiales no han intervenido en este caso.

Seis trabajadores de la limpieza encarcelados: El 13 de mayo, seis trabajadores de la empresa de limpieza Pro Brazza, encargada de la recogida de basura en la capital, fueron arrestados durante una manifestación en el curso de la cual un centenar de trabajadores lanzaron piedras contra el ayuntamiento en protesta por el impago de sus salarios. Ni el ayuntamiento ni el subcontratista estaban de acuerdo con los términos de la concesión. El día 16 la tensión social se intensificó hasta el

final de la tarde, cuando los huelguistas lograron obtener sus atrasos salariales y la puesta en libertad de sus compañeros.

Un “acuerdo” impuesto en el sector bancario: A principios de agosto, durante unas negociaciones difíciles sobre el convenio colectivo, varios sindicalistas de la Fédération syndicale des travailleurs des banques, assurances et caisses du Congo (FESY-TRABAC), afiliada a la Confédération syndicale des travailleurs du Congo (CSTC), que habían abandonado la reunión para consultar a sus bases, fueron brevemente arrestados. Uno de los sindicalistas, Jean Aimé Moanda, volvió a ser interpelado por la policía en el aeropuerto de Brazzaville, donde trabajaba, obligándole a firmar el protocolo de acuerdo sobre el convenio colectivo.

Tres chóferes arrestados por planear una huelga: El 7 de agosto tres chóferes fueron arrestados y detenidos en una comisaría de policía de Pointe-Noire. Se les reprochaba haber querido organizar una huelga de trabajadores del transporte en respuesta al restablecimiento unilateral de impuestos.

Congo, República Democrática del



POBLACIÓN: 66.000.000

CAPITAL: Kinshasa

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La proliferación de sindicatos ficticios o corrompidos, fomentada por las autoridades, ha colocado al movimiento sindical en una posición terriblemente débil. El Gobierno no respondió a las quejas en su contra remitidas por varias centrales sindicales al Comité de Libertad Sindical de la OIT. Varios sindicalistas fueron amenazados y arrestados. Otros esperaron en vano su readmisión en casos de despidos anteriores a 2011.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución de 2006 garantiza el derecho a crear sindicatos y a afiliarse a ellos sin autorización previa. No obstante, el requisito de residir en el país durante al menos 20 años impide de manera efectiva que los trabajadores extranjeros puedan ocupar cargos sindicales. En el sector privado, los sindicatos entablan negociaciones con el Gobierno y los empleadores en el Consejo Nacional del Empleo, pero en el sector público es el Gobierno el que establece los salarios por decreto. El personal

de las entidades descentralizadas (ciudades, territorios y sectores) no goza del derecho de negociación colectiva.

Aun cuando se reconoce el derecho de huelga, los sindicatos deben obtener autorización previa y seguir largos procedimientos obligatorios de arbitraje y recurso. Los trabajadores no pueden ocupar el lugar de trabajo durante una huelga, y una infracción al reglamento sobre huelgas podría castigarse con hasta seis meses de prisión. Por otro lado, la ley prohíbe también que los empleadores tomar represalias contra los huelguistas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las elecciones presidenciales y legislativas de noviembre estuvieron plagadas de irregularidades e incidentes. Joseph Kabila salió reelegido Presidente, pero el candidato de la oposición, Eugène Tshisekedi, impugnó los resultados autoprotomándose vencedor de los comicios. El clima de tensión post-electoral se cobró al menos 24 muertos, al parecer a manos de las fuerzas de seguridad. Rivalidades étnicas, inversión de alianzas, intereses geopolíticos y económicos; el país está minado por los conflictos y la mala gestión de sus riquezas: las organizaciones internacionales estiman que cada día mueren aquí más de 1.000 personas a causa de la pobreza o la violencia. El país ocupa el último lugar en el índice de desarrollo humano del PNUD para 2011.

Proliferación catastrófica de sindicatos promovidos por las autoridades: Fomentando la creación de centenares de sindicatos desde hace varios años, las autoridades han debilitado considerable y voluntariamente el movimiento sindical. Habría cerca de 500 sindicatos oficialmente reconocidos en el Congo, una situación denunciada por las organizaciones más representativas, para las cuales este país es probablemente el peor ejemplo de proliferación sindical en África. Con la excusa del pluralismo político, las autoridades aplican la fórmula de “divide y vencerás”. La creación de sindicatos amarillos y de organizaciones ficticias ha sido promovida por los empleadores y el Estado. Un informe de la OIT de 2010 confirma esta evolución anárquica, juzgada catastrófica para el movimiento sindical. Esta tendencia está motivada por intereses personales, ambiciones políticas y una mala información sobre los valores y objetivos reales del pluralismo sindical. En la mayoría de los casos, estas organizaciones se caracterizan por la corrupción generalizada y la violación a gran escala de los derechos de los trabajadores/as.

Numerosos sindicalistas despedidos injustificadamente esperan aún su readmisión: Numerosos sindicalistas que fueron víctimas de despidos injustificados durante los últimos años esperan aún que se les haga justicia. En su informe de no-

vembre, el Comité de Libertad Sindical de la OIT examinó tres quejas presentadas por distintas organizaciones sindicales en relación con actos de acoso e intimidación y de despido contra dirigentes sindicales. En cada ocasión, el Comité lamentó que el Gobierno no haya respondido a los alegatos. En el caso más reciente (véase la última edición del Informe), la queja hace referencia al despido masivo de huelguistas de los servicios reguladores financieros, entre los que figuraba una treintena de dirigentes sindicales.

Intimidación, violencia y detenciones de sindicalistas: La Asociación Africana de Defensa de los Derechos Humanos (ASADHO) ha denunciado varias violaciones de la libertad sindical en la capital congoleña. En febrero, Pierre Liandja, delegado sindical en la Dirección General de Rentas Administrativas y Patrimoniales (DGRAD) recibió amenazas de muerte en su teléfono móvil. Otro miembro del sindicato, Tshétshé Ingulu Ngangeli, fue arrestado y encarcelado. Ambos habían denunciado la mala gestión en este organismo financiero. El 9 de marzo, hacia las 9:30, frente al edificio administrativo de la Sociedad Comercial de Transportes y Puertos (SCTP), dos sindicalistas, los Sres. Wobo y Mandjandja, fueron apuñalados por agentes de la policía en el transcurso de una huelga. El 7 de abril, cuatro sindicalistas de la SCTP, Agbayo Vital, Mukulungu Puis, Lino Metikwiza y Yilu Yilu fueron arrestados a instancias del empleador, pese a que se estaban manteniendo negociaciones con la inspección del trabajo. Los dos últimos serían encarcelados. Las reivindicaciones de los trabajadores guardaban relación con el pago de los salarios que se les adeudaban y un reajuste de los subsidios de transporte.

Côte d'Ivoire



POBLACIÓN: 21.100.000

CAPITAL: Yamasukro

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante el período de violencia postelectoral, diversos sindicalistas se convirtieron en el blanco de los ataques, en ocasiones en base a su supuesto apoyo a uno de los bandos. Tal fue el caso del Secretario General de la central DIGNITE y de un número indeterminado de activistas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución del 23 de julio de 2000 garantiza, tanto en el sector privado como en el público, la libertad sindical y el derecho de huelga, pero las garantías son vulneradas por una serie de restricciones. Los extranjeros no pueden ocupar un cargo sindical a menos que hayan sido residentes en el país durante tres años como mínimo y exista un acuerdo sindical y de protección de los trabajadores recíproco con su país de origen.

Los trabajadores son vulnerables a la discriminación antisindical, ya que el Código Laboral no prevé sanciones suficientemente disuasorias. Además, todos los conflictos laborales deben pasar por un complicado procedimiento de conciliación y mediación. El Presidente de la República puede someter al procedimiento de arbitraje las huelgas en los servicios esenciales, pero el Código Laboral no contiene una lista de los servicios considerados esenciales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Entre diciembre de 2010 y mayo de 2011, los actos de violencia postelectoral dejaron un balance de al menos 3.000 muertos. Más de 150 mujeres y adolescentes fueron violadas. Cientos de miles de personas se vieron obligadas a abandonar sus hogares. Laurent Gbagbo, el anterior Jefe de Estado que había contestado el veredicto de las urnas, fue arrestado en abril. El 21 de mayo su rival Alassane Ouattara fue investido presidente. En octubre, éste autorizó al Tribunal Penal Internacional (TPI) de la Haya para que iniciase una investigación sobre los crímenes perpetrados. En noviembre, Laurent Gbagbo fue trasladado a La Haya para ser juzgado. Se trata del primer caso de un antiguo Jefe de Estado que comparece ante el TPI. Amnistía Internacional y Human Right Watch han solicitado la instauración de una justicia imparcial que tenga igualmente en cuenta las exacciones cometidas por las fuerzas aliadas al presidente actual. En diciembre, la coalición en el poder ganó las elecciones legislativas, boicoteadas por el partido del ex presidente.

Se fomentan disidencias y se cuestiona la representatividad:

Al no disponer de criterios objetivos establecidos en el Código de Trabajo, el reconocimiento de la representatividad de los sindicatos no está garantizado. Esta laguna legal ha permitido a los empleadores, tanto del sector público como del privado, rechazar cualquier negociación y desacreditar a los sindicatos o reprimir sus actividades. El marasmo socio-político ha contribuido a debilitar al movimiento sindical, fomentándose disidencias en diversos sindicatos del sector público.

El Secretario General de DIGNITE en prisión: El 26 de abril, sobre las 17:30, Basile Mahan Gahé, Secretario General de la central DIGNITE, fue secuestrado en su domicilio por elementos de las Fuerzas Republicanas de Côte d'Ivoire que forzaron la puerta y registraron y saquearon la casa, al parecer en busca de armas pesadas. Las oficinas de DIGNITE siguieron la misma suerte, siendo requisadas por el ejército. Los familiares y amigos de Basile Mahan Gahé permanecieron varios días sin tener noticias suyas. Más tarde sería reconocido en una comisaría de policía en Williamsville (Abidjan). Según un responsable de la Cruz Roja que consiguió localizarlo, Basile Mahan Gahé no había podido ponerse en contacto con un abogado, disponer de un lugar decente para dormir, ni tampoco había recibido una alimentación adecuada. Además había sido objeto de malos tratos frecuentes.

El 28 de junio, durante una misión de la OIT, las centrales sindicales del país lanzaron un llamado instando a las autoridades a que liberaran al dirigente sindical. El 2 de julio la delegación logró visitar brevemente al prisionero, que acababa de ser transferido al hotel Pergola, transformado en centro de detención.

El 9 de julio Basile Mahan Gahé fue trasladado de forma imprevista a Boundiali, al norte del país, donde tuvo que soportar a unas condiciones de detención durísimas (una comida al día, tareas físicas agotadoras y ayuno por la mañana) a raíz de las cuales su estado de salud se deterioró rápidamente. Víctima de un paro cardíaco, fue transferido a un hospital de la ciudad. A principios de julio fue oficialmente acusado de infracciones contra la autoridad del Estado, de violar la soberanía del Estado, de constituir grupos armados y de delitos contra la propiedad cometidos en perjuicio del Estado y de instituciones financieras públicas o privadas. A finales de año, a pesar de las misiones de la CSI y de la OIT, que se reunieron con las autoridades, y de la puesta en libertad de varios detenidos arrestados en las mismas circunstancias, Basile Mahan Gahé permanecía detenido.

Responsable sindical despedido por falsos motivos: El 19 de agosto Jeannot Meleke fue despedido por su empleador, la Société nouvelle ivoirienne de manufacture (SNIM) en Abidjan. La eliminación de su puesto de trabajo, que había sido el motivo aludido, no se produjo. Jeannot Meleke ejercía las funciones de Secretario General Adjunto. Estaba intentando insuflar vida a un sindicato decapitado en 2010 mediante un despido colectivo "por razones económicas", del cual el Secretario General y varios miembros de la oficina sindical habían sido las víctimas.

Numerosos abusos contra sindicalistas: Varias organizaciones sindicales han mencionado los abusos de que han sido víctimas algunos de sus miembros. En el sector de la

educación, el Syndicat national des enseignants du primaire public (SNEPPCI) denunció en julio los secuestros y arrestos arbitrarios de activistas. En agosto, en Yamoussoukro, el Syndicat national des enseignants du second degré (SYNESCI) señaló una serie de detenciones. El 27 de octubre, de nuevo en Yamoussoukro, Joseph Saraka, portavoz de la Intersindical del Instituto Politécnico, y una decena de sindicalistas docentes fueron arrestados durante varias horas por haber interpelado al ministro competente sobre la necesidad de designar una nueva dirección experimentada, dado que la anterior había desaparecido durante los altercados. El 16 de septiembre, en Abidjan, Mousso David, Secretario para la información y la movilización del Collectif national des dockers et dockers transit (CNDD) fue raptado por hombres de uniforme. Al día siguiente le encontraron herido en el bosque de Banco.

Djibouti



POBLACIÓN: 889.000
 CAPITAL: Djibouti
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los trabajadores y trabajadoras que se atrevieron a hacer huelga durante este año fueron sistemáticamente arrestados. Fue el caso concretamente de una serie de enfermeras, ferroviarios, pero sobre todo de 62 trabajadores portuarios que permanecieron detenidos durante dos semanas. La sede central de la UDT fue confiscada por las autoridades. En la práctica, el movimiento sindical legítimo ha sido totalmente destruido.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical está estrictamente regulada por el Código Laboral de 2006, que en el mejor de los casos puede ser descrito como hostil a los sindicatos. Para registrar un sindicato, el Ministro de Trabajo tiene en cuenta no solamente los documentos sindicales correspondientes, sino también los informes del inspector del trabajo, con lo cual prácticamente concede poderes discrecionales a las autoridades públicas. La Ley relativa a las asociaciones también exige una autorización previa para el registro de un sindicato. Toda modificación en los estatutos o los cargos directivos de un sindicato debe seguir los mismos procedimientos que el registro.

Además, si uno de los ministerios exige la disolución de un sindicato, el Fiscal General puede acudir a un tribunal civil para obtener dicha disolución. La adhesión a un cargo sindical implica la suspensión casi automática del contrato de trabajo y toda persona condenada "por un tribunal" no puede ocupar un cargo sindical directivo. El Presidente del país tiene amplios poderes para requisar a los funcionarios civiles en los servicios esenciales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En abril, el Presidente saliente, Ismael Guelleh, resultó reelegido obteniendo más del 80% de los votos. La oposición, que boicoteó el escrutinio, y las organizaciones de defensa de los derechos humanos calificaron las elecciones de "mascarada". Todas las voces disidentes han seguido siendo acalladas, se produjeron numerosas detenciones arbitrarias y varios detenidos fueron torturados.

Sindicatos acosados y debilitados hasta el punto de no poder funcionar: Como en años previos, la OIT expresó su profunda preocupación por la ausencia patente de buena voluntad por parte del Gobierno para solucionar varios casos de violaciones de los derechos sindicales. Desde hace varios años los sindicalistas y los miembros sindicales vienen siendo objeto de un acoso constante por parte del Gobierno, que acusa a los activistas sindicales de ser enemigos de la nación, en virtud de lo cual son arrestados, encarcelados, trasladados o despedidos. Las huelgas fueron brutalmente reprimidas. Las organizaciones no son registradas o se han debilitado hasta tal punto que algunas no pueden seguir funcionando en la práctica.

Sede de la UDT confiscada: En octubre, la sede de la central sindical Union djiboutienne du travail (UDT) que, en la práctica, ha dejado de funcionar, fue confiscada por las autoridades. Los locales fueron adjudicados al Ministerio de la Juventud y el Deporte. En los últimos años, han surgido sindicatos 'clones' que sustituyen a las organizaciones legítimas, contando con el apoyo del Gobierno, al que están totalmente sometidos.

Sesenta y dos trabajadores portuarios víctimas de malos tratos y detenidos durante dos semanas: El 2 de enero, durante una manifestación pacífica de los trabajadores portuarios ante el Parlamento, reclamando el pago de indemnizaciones salariales adeudadas, los manifestantes fueron atacados por la policía y brutalmente golpeados. Sesenta y dos trabajadores fueron arrestados y mantenidos en detención, donde algunos de ellos serían víctimas de malos tratos. No se les permitió recibir la visita de familiares, de sus abogados, ni siquiera recibir tratamiento médico. El 15 de enero fueron puestos en libertad.

Desde hace años el sindicato de trabajadores portuarios no consigue seguir funcionando. Según la Asociación para el Respeto de los Derechos Humanos en Djibouti (ARDHD) y la central sindical Union Djiboutienne du Travail (UDT), todas las tentativas de organizar elecciones sindicales han fracasado debido a la represión del empleador y de las autoridades del país. Varios trabajadores portuarios utilizaron “coartadas sindicales”. Muchos otros, sospechosos de ser líderes, o simplemente por haber reivindicado sus derechos, se vieron privados de sus tarjetas de trabajadores portuarios y, por lo tanto, de trabajo.

Detención de empleados ferroviarios y enfermeras en huelga: El 20 de abril, 55 empleados ferroviarios fueron arrestados y mantenidos brevemente en detención por haberse manifestado ante las oficinas del Primer Ministro. Reclamaban el pago de ocho meses de salarios que se les adeudaban. Tres días más tarde, varias enfermeras de la maternidad de Dar El Hanan fueron igualmente detenidas por los mismos motivos.

Egipto



POBLACIÓN: 81.000.000
 CAPITAL: El Cairo
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La caída del dictador Mubarak ha puesto fin al control que ejerce el Estado sobre los sindicatos, pero los nuevos dirigentes militares han manifestado poco respeto por los derechos sindicales. En marzo se introdujo una ley que criminaliza las huelgas y las manifestaciones, y fue utilizada por vez primera en junio para condenar a los trabajadores del sector petrolero que organizaron una manifestación. Otros huelguistas fueron agredidos por matones a sueldo y por la policía militar. Un vehículo de empresa atropelló a una manifestante, la cual falleció como consecuencia de las lesiones. Los docentes que se querían reunir con un funcionario del Gobierno para hablar de sus reivindicaciones fueron amenazados a punta de pistola. Una empresa textil despidió a 43 trabajadores por participar en huelgas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se registran de momento importantes cambios en Egipto. El derecho a formar y unirse a sindicatos estaba fuertemente

restringido por la ley dado que existía una sola central sindical nacional reconocida legalmente, la Egyptian Trade Union Federation (ETUF). La ETUF mantenía estrechos vínculos con el partido en el poder, controlando los procedimientos de nominación y elección de los cargos directivos sindicales. Los trabajadores/as sindicalizados fuera de la ETUF no sólo podían ser despedidos, sino que el Código Laboral de 2003 estipulaba que un empleador tenía la facultad de legalmente a un trabajador sin tener que dar ninguna razón.

Existía muy poco margen para la negociación colectiva en el sector privado, y un convenio colectivo únicamente era válido si guardaba conformidad con la Ley sobre orden público o a la ética general – una noción vaga que daría pie a abusos. Las huelgas legales resultaban prácticamente imposibles. La ley sólo permitía una forma limitada de acción de huelga en instalaciones “no estratégicas”, la lista de las cuales estaba determinada por el Primer Ministro, excediendo la definición de servicios esenciales de la OIT. Además, todas las huelgas tenían que ser aprobadas por dos tercios del Consejo de la ETUF y el sindicato debía indicar por adelantado la duración prevista de la huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El levantamiento popular que comenzó en Egipto el 25 de enero – y que ha sido la culminación de años de creciente descontento – condujo a la dimisión del Presidente Mubarak el 11 de febrero. Mubarak entregó el poder al Consejo Supremo de las Fuerzas Armadas, en un principio acogido como el “Guardián de la Revolución”. Mubarak fue arrestado en abril y juzgado en agosto por haber ordenado la matanza de manifestantes durante el levantamiento. No obstante, el régimen militar ha demostrado ser aún más violento que la dictadura. Los temores a que los generales consolidaran su poder y aplazaran el retorno a la democracia dieron lugar a nuevas manifestaciones en noviembre. En las elecciones legislativas del 28 de noviembre se registró un índice de participación muy elevado; y según los observadores los votantes demostraron una paciencia admirable a pesar de las horas de espera. El nuevo Parlamento está encargado de redactar la Constitución antes de las elecciones presidenciales que se celebrarán en junio de 2013.

Derechos sindicales en espera: Poco después del derrocamiento del Presidente Mubarak y su Gobierno, el nuevo Ministro de Mano de Obra, Ismail Fahmy, declaró en febrero que “la cuestión de los derechos sindicales permanece en espera hasta que se haya revisado el Código Laboral... El Ministro seguirá trabajando en estrecha colaboración con la Egyptian Trade

Union Federation (ETUF) y su Presidente Hussein Megawer". Fahmy había sido anteriormente tesorero de la ETUF, la central nacional que estuvo controlada por el régimen de Mubarak.

Sindicato oficial intenta impedir a los trabajadores participar en la revolución: El 25 de enero, cuando empezó la revolución, la respuesta inmediata de la central sindical oficial Egyptian Trade Union Federation (ETUF) fue establecer una serie de comités destinados a impedir que ningún grupo de trabajadores/as se declarase en huelga o se uniera a los manifestantes, según ha informado Kamal Abou Aita, Presidente del sindicato independiente Real Estate Tax Authority Union (RETA). Los fondos que la ETUF había acumulado gracias a las cotizaciones sindicales obligatorias y a la financiación del Gobierno se utilizó para pagar a los matones que tomaron las calles para aserorar a la población. La ETUF que representa al mismo sector que el RETA declaró delante de las cámaras que iban a castigar a los manifestantes y a acabar con la revolución, insultando a gritos a los miembros del RETA, hasta que los manifestantes revolucionarios interrumpieron su intervención.

Fin del "sindicalismo" controlado por el Estado: La Conferencia Preparatoria de la Egyptian Federation of Independent Trade Unions (EFITU) se celebró el 2 de marzo, marcando el aniversario de la primera federación sindical independiente desde 1957. Durante más de cinco décadas la Egyptian Trade Union Federation (ETUF), controlada por el Estado, ha sido la única federación sindical autorizada por la ley. La ETUF afirma contar con una membresía nacional de más de cuatro millones, empleados en su mayoría en el sector público. La federación controlaba hasta entonces las modalidades relativas a la nominación y los procedimientos electorales de la ejecutiva sindical, y las huelgas no podían organizarse sin su previo acuerdo. No obstante, estos últimos años ha ido perdiendo influencia, sobre todo después de las privatizaciones y las protestas crecientes de los trabajadores/as. Tras el derrocamiento del Presidente Mubarak, el Presidente de la ETUF, Hussein Megawer, junto con otros responsables de la federación, fueron sometidos a una investigación por corrupción administrativa y por mala gestión de la tesorería del sindicato. A mediados de marzo el Ministro de Mano de Obra provisional Ahmad al-Borai prometió autorizar la pluralidad sindical. Después de la revolución, cerca de 30 sindicatos independientes de reciente creación han logrado atraer a unos 300.000 miembros por todo el país.

Visto bueno del Ministro para que el antiguo sindicato oficial represente a Egipto en conferencias internacionales: En mayo, el Ministro de Mano de Obra Ahmed al-Borei anunció que la Egyptian Trade Union Federation (ETUF) seguiría representando a Egipto en las conferencias internacionales, a pesar

de la decisión del Consejo de Estado de disolver el Consejo administrativo de la ETUF.

Persiste la hostilidad de los empleadores contra los sindicatos y su oposición a la negociación colectiva: Bajo el régimen de Mubarak la negociación colectiva en el sector público estaba controlada por el Ministro de Mano de Obra. En el sector privado, donde la representación de la central sindical estatal Egyptian Trade Union Federation (ETUF) era mínima, los empleadores tenían tendencia a evitar la negociación colectiva y no respetaban siquiera las normativas gubernamentales concernientes al salario mínimo y a la seguridad social. Como era de esperar, no se ha producido ningún cambio súbito en 2011: los empleadores siguen mostrándose reticentes a celebrar reuniones y a negociar con los sindicatos independientes recién creados. Tal y como lo demuestran los ejemplos que siguen a continuación, muchos empleadores han manifestado hostilidad e incluso violencia hacia los sindicalistas y hacia cualquier tentativa de acción colectiva.

Sindicalistas de Suez Cement Group agredidos por matones: Los sindicalistas que protestaban contra Suez Cement por la política de participación en los beneficios llevada a cabo por el grupo, se vieron agredidos por unos matones el 15 de marzo en el hotel Sheraton del aeropuerto, después de que intentaran asistir a la asamblea general de la empresa, en la cual suelen participar el Consejo de administración, el sindicato de la empresa y representantes del Gobierno. Mohamed Abdel Monsef, dirigente del sindicato, declaró que durante el incidente le rompieron una pierna. Según Monsef, el Director del Consejo de administración de Suez Cement Omar Mehana fue el que contrató a los matones para impedir a la delegación sindical acceder a la sala en la que se estaba celebrando la asamblea general. Los sindicalistas protestaban contra la decisión del Consejo de administración de no otorgar a los trabajadores el 10% de los beneficios de la empresa al cual tenían derecho por ley.

Tentativas de bloqueo contra la creación de un sindicato de periodistas independiente: El 23 de abril, un día después de que el Independent Journalists Syndicate anunciara su formación (informal), un abogado del sindicato oficial de periodistas Journalists Syndicate, afiliado a la Egyptian Trade Union Federation (ETUF), presentó una denuncia a la fiscalía en un intento por prohibir la creación de la organización alternativa. Bajo el régimen de Mubarak, miles de periodistas profesionales no lograron afiliarse al Journalists Syndicate. El hecho de tener que justificar un contrato a tiempo completo de por lo menos un año, junto con las restricciones impuestas a la prensa no escrita y toda una serie de requisitos más, impidieron a la mayoría de los periodistas egipcios afiliarse al sindicato. Por otra parte, el comité de afiliación se reunía con escasa frecuencia para aceptar

nuevos miembros de forma temporal, y además interrogaba a los posibles miembros sobre sus inclinaciones políticas.

Celebraciones del Primero de Mayo marcadas por la

violencia: Las celebraciones del Primero de Mayo organizadas por la Egyptian Federation of Independent Trade Unions (EFITU) en la Plaza Tahrir, símbolo de la revolución egipcia contra la dictadura y la corrupción, fueron violentamente interrumpidas. Momentos después de que los ponentes hubieran subido al podio central de la EFITU, varias decenas de personas se abrieron paso a través de la multitud, se subieron al escenario y empezaron a desmontar el material de luz y sonido. Kamal Abou Eita, Presidente del Independent Union for Real Estate Tax Employees, y Kamal Abbas, Presidente del Centre for Trade Union and Workers' Services (CTUWS), fueron algunos de los líderes sindicales obligados a abandonar el escenario. Todo parece indicar que estos actos de violencia habrían sido orquestados por la Egyptian Trade Union Federation (ETUF), la antigua federación sindical estatal, que había perdido toda credibilidad debido a los vínculos que mantenía con el antiguo régimen y a su postura crítica contra la revolución egipcia. A pesar de la violencia, el Presidente de la EFITU prosiguió con la celebración marchando alrededor de la plaza Tahrir donde se unieron miles de trabajadores y trabajadoras .

Trabajadora asesinada durante una huelga en una empresa

de confección: Una trabajadora falleció después de ser atropellada el 7 de junio durante una manifestación de los empleados de la empresa de confección Mansoura-España en protesta por el impago de salarios y por las propuestas relativas a los planes de despido. Un centenar de trabajadores se habían reunido delante del United Bank, propietario de la empresa, para reclamar el pago de sus salarios del mes de mayo. Un encargado del United Bank al parecer les dijo: "Nadie va a hacer nada por ustedes. Váyanse y bloqueen la carretera." Los trabajadores así lo hicieron. Entre ellos se encontraba Mariam Abdel Ghaffar, madre de tres niños y empleada en la empresa desde hacía 20 años. Según testigos oculares, un autobús y un camión que transportaba ladrillos llegaron al lugar de la manifestación; el autobús se negó a moverse pero el camión avanzó, atropellando a Mariam y a otras dos mujeres. Mariam Abdel Ghaffar falleció poco después a causa de las lesiones. Otra mujer, Samah Abdel Aziz fue arrastrada por el vehículo durante unos 300 metros hasta que los manifestantes consiguieron que el conductor se detuviera. En el momento en el que se nos informó del incidente, Samah Abdel Aziz se encontraba en cuidados intensivos después de que le hubieran realizado una operación de cinco horas.

Cinco empleados de Petrojet, primeros condenados por la ley militar anti-manifestaciones: El 29 de junio un tribunal

militar condenó a cinco empleados de las empresas Petroleum Projects y Technical Consultations Company (Petrojet) a un año de cárcel con indulto. Esta sentencia marca la primera aplicación de la Ley 34/2011 anunciada en marzo por los militares, que criminaliza las protestas y las huelgas.

Los cinco empleados, Khamis Mohamed, Mohamed Ibrahim Mohamed, Mahmoud Abu-Zeid, Mohamed Kamal Abdullah y Ahmed Mohamed El Sayed, fueron arrestados por la policía militar el 6 de junio y acusados de haber organizado una sentada delante del Ministerio de Petróleo, junto con otros 200 compañeros, en un momento crítico para el país. La sentada habría impedido al ministerio desempeñar su trabajo.

La manifestación se organizó después de que Petrojet se negara a readmitir a los trabajadores, alegando que sus contratos temporales habían concluido, a pesar de que algunos de ellos habían estado trabajando en la empresa desde hacía diez años. La decisión de despedir a los trabajadores se tomó haciendo caso omiso de la decisión del Ministro de Petróleo, en la cual se estipulaba que la empresa debía contratar de forma indefinida a todos los trabajadores y trabajadoras contractuales.

Los guardias de seguridad del Ministerio de Petróleo detuvieron a los cinco manifestantes, que se negaban a interrumpir la manifestación. Al parecer los guardias les agredieron y golpearon cuando se encontraban en el interior del edificio del Ministerio, y a continuación llamaron a la policía militar para que los arrestara, acusándoles de haber atacado el edificio.

Los fiscales militares solicitaron que los acusados fueran sancionados conforme al artículo 1 de la Ley 34/2011, aprobada en el marco de la Ley de Emergencia, que estipula que toda persona que organice o convoque una manifestación que dificulte o retrase el trabajo de un establecimiento privado o público será sentenciada a una pena de cárcel y/o una multa de 500.000 EGP (véase más abajo la sección sobre dicha ley).

Un funcionario amenaza con una pistola a varios docentes

en Alejandría: Un vídeo que muestra al Gobernador Adjunto de Alejandría amenazando a un grupo de docentes con una pistola, empezó a parecer a circular por las redes sociales a principios de julio. El grupo de docentes con contratos temporales había intentando reunirse con el Gobernador Adjunto Mahmoud Ateeq para solicitar al Ministro de Educación que aplicara su decisión de contratar de forma indefinida a los empleados temporales, incluyendo a los docentes y a los trabajadores de la educación.

Según el sitio web Masrawy, los docentes decidieron organizar una sentada abierta delante de la oficina de Ateeq tras su

negativa a reunirse con ellos. El grupo se había presentado en la oficina de Ateeq el lunes por la noche para hablar con él. Los manifestantes afirman que les echó de su oficina y que en ese momento les amenazó con una pistola.

Arresto de cinco manifestantes de empresas de Suez Canal

Authority: Cinco trabajadores de siete empresas de la Suez Canal Authority fueron arrestados el 3 de julio por la policía militar. Los agentes alegaron que los cinco trabajadores habían sido simplemente convocados para reunirse con el Segundo Comandante del Ejército para hablar de sus reivindicaciones, pero las cinco personas, Nasser El Beradse, Metawa Mohareb, Nadia Youssef, Mohamed Haggag y Mahmoud Shaaban fueron detenidas a continuación en un campamento militar.

Los trabajadores de las empresas de Suez Canal Authority habían estado manifestándose desde el 14 de junio delante de la Oficina del Consejero de la Gobernación de Ismailia para protestar contra la negativa de Ahmed Fadel, Director General de Suez Canal Authority, de implementar los acuerdos alcanzados el 19 de abril con el Ministro de Trabajo. Los acuerdos incluían una subida del 40% del salario básico, un aumento del 7% de las bonificaciones y la creación de un comité destinado a la reestructuración de los sueldos y a la elaboración de un convenio colectivo para las siete empresas.

El Director General provocó aún más a los trabajadores enviándoles un ejemplar del decreto que prohíbe las huelgas y otro de la declaración del Consejo de Ministros sobre la aplicación de la ley penal y en particular de las disposiciones anti-terroristas respecto a los manifestantes. El 18 de junio las fuerzas armadas empezaron a disparar al aire para dispersar a los 2.500 manifestantes de Suez, Port Said e Ismailia.

La policía militar recurre a la fuerza para reprimir una

manifestación de trabajadores: Cuando los trabajadores en huelga intentaron abandonar la Zona Franca Pública de Ismailia el 26 de julio, la policía militar bloqueó la salida y efectuó varios disparos al aire. Se trataba del segundo día de huelga, a la que se habían unido al menos 5.000 trabajadores/as de esta zona que cuenta con 80 fábricas productoras de textiles y cuero. Los trabajadores reclamaban que el salario mínimo mensual se incrementara a 1.200 EGP (es decir unos 200 USD) y que se les ofrecieran contratos a largo plazo para poder beneficiarse de las prestaciones sociales. Un portavoz de los trabajadores explicó que habían empezado simplemente a cantar eslóganes y mostrar pancartas, pero que su creciente frustración les había llevado a bloquear las calles y a entrar en las oficinas para hablar con los empleados. Después de los disparos al aire efectuados por la policía, los trabajadores encolerizados empezaron a tirar piedras. Los enfrentamientos que se desencade-

naron dejaron un balance de 36 trabajadores y dos agentes de la policía militar heridos.

Docentes en huelga acosados por las fuerzas de seguridad

: El Independent Union of Egyptian Teachers protestó por los actos de acoso perpetrados por las fuerzas de seguridad el 18 de septiembre, segundo día de la huelga nacional de docentes. La huelga se había convocado para exigir mejores salarios y la dimisión del Ministro de Educación Ahmed Gamal Eddin Moussa. La huelga alcanzó su punto álgido el mismo 18 de septiembre, que coincidía con el primer día del nuevo curso escolar. El líder del sindicato, Hassan Ahmed Ali, señaló que los altos responsables del ministerio hicieron la ronda de las escuelas en huelga para intentar disuadir a los docentes de manifestarse. El ministerio envió igualmente a numerosos agentes de seguridad para intimidar a los docentes, y ordenó a los directores de escuela que impusieran sanciones arbitrarias a los contestatarios.

Traslado de líder sindical para socavar una protesta:

La empresa Arab Petroleum Pipelines Company (SUMED), que explota el Oleoducto Suez-Mediterráneo, anunció repentinamente el 2 de octubre que el dirigente del sindicato independiente de trabajadores, Atef El-Sayed, que estaba destinado en el puerto Ain Sokhna, en el Mar Rojo, iba a ser trasladado a las instalaciones de SUMED en Alejandría. El anuncio se realizó poco después de que los empleados hubieran reanudado su campaña para reclamar los mismos derechos laborales de que disfruta el personal permanente. Los 230 trabajadores implicados en el conflicto habían sido contratados por la empresa Maridive para trabajar en SUMED con contratos temporales — pero en el caso de algunos trabajadores esta situación se ha prolongado más de 30 años. Muchos de estos trabajadores subcontratados en SUMED eran obreros cualificados. Tal y como lo explicó Atef El-Sayed: “Un responsable marítimo, que se juega la vida para desempeñar su trabajo en medio de las tormentas, no recibe más que 1.600 EGP al mes después de 34 años de servicio, mientras que un guarda de seguridad recibe 4.000 EGP.” Se temía que los disturbios en la zona portuaria pudieran tener consecuencias serias para el sector petrolero, por lo que decidieron apartar a la principal figura sindical.

Después de conocer la decisión del traslado de El-Sayed, 60 trabajadores del turno de la mañana empezaron a protestar en el puerto, lo que provocó una rápida reacción de la división marítima del ejército. Los trabajadores afirmaron que las fuerzas del orden intentaron dispersar las protestas.

Trabajadores del textil se enfrentan a medidas anti-

huelga: Los trabajadores y trabajadoras de la empresa Mega Textiles se convirtieron en el blanco de una serie de medidas

punitivas tomadas en respuesta a una acción sindical. El sindicato independiente recientemente creado convocó en mayo una huelga para protestar por los bajos salarios y las malas condiciones laborales, centrandose sus reivindicaciones en un incremento de los salarios, una jornada laboral de ocho horas y horas extras remuneradas. Tras la huelga, la dirección empezó a privar a los trabajadores de vacaciones, a bajar los sueldos y a marcarlos como ausentes aunque hubieran ido a trabajar. La situación se agravó el 28 de septiembre cuando la dirección envió 25 beduinos armados, algunos de ellos provistos de armas automáticas. El 8 de octubre, explica el dirigente del sindicato Mahmoud Abdel Nasser, los trabajadores se habían reunido durante un descanso con miembros de su sindicato y fueron interrumpidos por la dirección, que venía escoltada con varios beduinos. El líder de los beduinos ordenó a Nasser que se bajara de la silla sobre la que estaba, pero los trabajadores impidieron que se lo llevaran. La dirección al parecer trató de “perros” a los trabajadores y miembros del sindicato, diciéndoles: “Acabaremos con todos vosotros, legalmente o no”. Al día siguiente se prohibió la entrada a la fábrica a 31 trabajadores, en su mayoría miembros del sindicato, quienes además fueron suspendidos.

Más tarde, la dirección impidió que Mahmoud Abdul-Nasir y Mohammed Hassan, miembro del comité ejecutivo del sindicato, entraran en la fábrica. El propietario de la misma recurrió a hombres armados y a matones para confrontar a los trabajadores, que se sintieron indignados por la medida tomada por el empleador. Los trabajadores también se quejaban de que se hubiera recurrido a hombres armados para impedirles apoyar a los miembros de su sindicato que habían sido despedidos la semana anterior a causa de sus actividades sindicales.

Trabajadores/as de Mega Textile víctimas de violenta represión: Los empleados de Mega Textile reanudaron su acción de protesta el 12 de noviembre después de que la dirección insistiera en despedir a 43 trabajadores/as suspendidos el mes anterior por haber organizado una huelga y haber hablado con la prensa de sus pésimas condiciones de trabajo. El 16 de noviembre la dirección volvió a recurrir a unos matones para intervenir a la fuerza en las fábricas en huelga. Saad Shaaban, responsable de la sectorial de Al-Sadat City del sindicato independiente de trabajadores, señaló que no se permitió a ningún trabajador entrar en los locales de la empresa y que los trabajadores temían por su seguridad.

Eritrea



POBLACIÓN: 5.254.000

CAPITAL: Asmara

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

A pesar de lo que proclama su legislación laboral, en este Estado totalitario no existen la libertad sindical ni la negociación colectiva libre. El servicio militar se utiliza como un medio para someter a los ciudadanos al trabajo forzoso.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Ley Laboral está regida por la Proclamación núm. 118 sobre el Trabajo, que otorga a los trabajadores el derecho a formar sindicatos. Los sindicatos no están permitidos en las fuerzas armadas ni la policía. Además, los funcionarios que no participan en la administración del Estado no tienen derecho a sindicalizarse hasta que se apruebe el proyecto de Ley sobre Servicio Civil. Por otro lado, el Ministerio del Trabajo y Bienestar Humano debe otorgar una aprobación especial para las agrupaciones de 20 trabajadores o más que deseen formar un sindicato. La negociación colectiva y las huelgas están permitidas, y los conflictos laborales son resueltos por un consejo tripartito compuesto por trabajadores, empleadores y funcionarios del Ministerio de Trabajo y Bienestar Humano.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Eritrea celebró sus 20 años de independencia en 2011, pero el régimen totalitario siguió siendo tan represivo como siempre. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) reveló a principios de 2011 que 220.000 eritreos, aproximadamente el 5% de la población, habían huido del país. En 2011 se siguió reprimiendo con fuerza la libertad de expresión y encarcelaron a cuatro periodistas. En julio, un informe de la ONU acusaba a Eritrea de estar detrás de una conspiración para realizar un atentado durante la cumbre de la Unión Africana que se celebró en Etiopía en enero.

Sin libertad sindical ni negociación colectiva: En el país no se permite la existencia de organizaciones políticas ni sociales, excepto las controladas por el partido del presidente Isaias, el Frente Popular por la Democracia y la Justicia (PFDJ). No existe la libertad sindical: el Gobierno totalitario mantiene bajo

riguroso control a todos los sindicatos, incluyendo a la central sindical National Confederation of Eritrean Workers (NCEW) y sus afiliados. Asimismo, están prohibidas las reuniones públicas no-gubernamentales de más de siete personas. En la práctica, tampoco existe la negociación colectiva libre.

Trabajo forzoso: Por ley, todos los eritreos adultos y sanos deben cumplir 18 meses de servicio militar. En la práctica, este servicio se suele prolongar indefinidamente, extendiéndose durante gran parte de la vida laboral de los ciudadanos. La paga recibida apenas basta para sobrevivir. A los reclutas se los utiliza como mano de obra barata para cubrir puestos de trabajo en la administración pública, en proyectos de desarrollo, en las empresas comerciales y agrícolas del partido gobernante y en proyectos que benefician personalmente a líderes civiles y militares, así como en las minas de oro. Las minas a menudo son explotadas por empresas occidentales que subcontratan gran parte de la mano de obra (construcción, productos alimenticios, transporte, banca e incluso perforaciones) a las empresas locales, lo que inevitablemente equivale a empresas gubernamentales. Numerosas reclutas han denunciado abusos sexuales perpetrados por oficiales de rango superior.

Etiopía



POBLACIÓN: 83.000.000
 CAPITAL: Addis-Abeba
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Miembros del sindicato de docentes, National Teachers Association (NTA), tienen que enfrentarse a un continuo acoso y control, pues siguen denegando el reconocimiento a su organización. Prosigue la injerencia del Gobierno en los asuntos sindicales y los sindicatos han denunciado una actitud abiertamente antisindical por parte de los empleadores chinos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución reconoce el derecho a formar y unirse a sindicatos, pero la mayor parte de la legislación laboral está basada en la restrictiva Proclamación Laboral de 2003, que excluye muchas categorías de trabajadores, fundamentalmente en el sector público. Además la ley no impide que un empleador pueda crear o apoyar a un sindicato de trabajadores con vistas a controlarlo. La negociación colectiva es limitada, y todas las

negociaciones enfocadas a enmendar o reemplazar un convenio colectivo deben concluirse en un plazo de tres meses, de lo contrario las disposiciones dejan de ser aplicables. Por otro lado, los funcionarios no pueden negociar cuestiones de salarios ni condiciones laborales. Aunque los trabajadores tienen derecho a hacer huelga, deben pasar por unos procedimientos largos y complicados, lo cual dificulta las huelgas legales. Los sindicatos pueden ser disueltos si llevan a cabo una huelga en los servicios esenciales, la lista de los cuales es extensa, o si participan en actividades políticas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Frente Democrático Revolucionario Popular de Etiopía (FDRPE) que ocupa el poder ha seguido aplastando cualquier amago de oposición política o disidencia. En marzo se registraron detenciones en masa de miembros de la etnia oromo, y entre junio y septiembre de 2011 se lanzaría una campaña represiva más amplia en la que detuvieron a periodistas y políticos de la oposición. En agosto, una delegación de Amnistía Internacional que visitaba Etiopía fue expulsada del país. Varios periodistas fueron arrestados arbitrariamente en 2011, incluyendo a dos suecos que fueron detenidos en julio mientras cubrían el conflicto en la región de Ogaden. En diciembre, ambos serían declarados culpables de apología del terrorismo y condenados a 11 años de prisión.

Injerencia del Gobierno: El Gobierno interfiere abiertamente en los asuntos sindicales en todos los sectores, en especial en la banca y la educación. Muchos líderes sindicales son frecuentemente víctimas de actos de intimidación y la mayoría son destituidos de sus puestos y/o forzados a abandonar el país. El Gobierno vigila de cerca a la Confederation of Ethiopian Trade Unions (CETU).

Niegan a docentes el derecho de asociación: Los profesores de escuelas públicas siguen estando privados del derecho a formar y afiliarse a sindicatos. La National Teachers' Association (NTA), afiliada a la Internacional de la Educación (IE), se formó en 2008 después de que el Tribunal Supremo Federal resolviera que el nombre, el logotipo y todas las propiedades y activos bancarios de la entonces Ethiopian Teacher's Association (ETA) fueran otorgados a la organización reconocida por el Gobierno, desmantelando así lo que en su día fue una asociación de docentes esencialmente independiente. El Ministerio de Justicia denegó el registro legal de la NTA, alegando que ya existía una asociación nacional de docentes. El segundo intento para registrar la asociación en febrero de 2010 fue de nuevo desaconsejado verbalmente por los directivos de la recién creada Agencia de Organizaciones Benéficas y Asociaciones.

Sin embargo, al día de hoy, la NTA no ha recibido ninguna notificación oficial por parte de la Agencia. Dado que no está registrada, los miembros de la NTA no tienen garantizado el derecho a entablar negociaciones colectivas.

Desde hace años, los miembros de la asociación independiente de docentes han tenido que enfrentarse a acosos, despidos, detenciones, torturas e incluso la muerte. El Gobierno de Etiopía aún no ha tomado medidas para efectuar una investigación a fondo e independiente respecto a las denuncias sobre los casos de detención de sindicalistas y la tortura y malos tratos que sufrieron durante su detención. La OIT ha instado al Gobierno a registrar a la NTA sin más dilación.

Actitudes antisindicales de empleadores chinos: Cuando la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), asociada con la noruega Industri Energi, llevó a cabo un proyecto con su afiliado Ethiopian Industrial Federation of Construction, Wood and Allied Sectors en 2009-2010 para abordar el VIH/SIDA en el trabajo, encontró especiales dificultades en las empresas de origen chino, pues manifestaban una mentalidad antisindical y una resistencia a la afiliación de sus trabajadores/as. En general, la mayoría de los empleadores chinos no permiten que sus trabajadores/as formen un sindicato y en caso de que lo consigan formar, sus líderes suelen ser trasladados o despedidos y sus miembros intimidados o presionados para que lo abandonen.

Incesante acoso a la National Teachers' Association: En la información adicional enviada a la OIT en marzo de 2011, la Internacional de la Educación (IE) denunció que los miembros de la National Teachers' Association (NTA) estaban siendo vigilados por agentes de seguridad del Estado. El acoso que ejercen los agentes de seguridad y las autoridades gubernamentales se ve agravado en parte porque se lo solicitan los líderes de la pro gubernamental Ethiopian Teachers' Association. Su objetivo consiste en intimidar a los docentes para que abandonen la NTA y obligarles a renunciar a su antigua reivindicación para la formación de un sindicato independiente. Los arrendadores que alquilan oficinas a las delegaciones de la NTA también ejercen presión, pues les piden que paguen un mínimo de seis meses de alquiler por adelantado y aumentan el alquiler de vez en cuando, hasta que la NTA no se lo puede permitir. Asimismo, agentes de seguridad han obligado indirectamente a algunos arrendadores a pedir a la NTA una licencia donde conste para qué utiliza la oficina. Por tanto, a menudo obligan a la NTA a trasladar sus oficinas o incluso a cerrar algunas de ellas.

Intentan establecer un sindicato amarillo en el Hospital de Balcha en Addis-Abeba en detrimento del sindicato ya existente: La dirección del Hospital de Balcha en Addis-Abeba

ha venido debilitando deliberadamente al sindicato ya existente. Apoyada por funcionarios del Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno local, ha estado intimidando a trabajadores/as, además de intentar obligarlos a afiliarse a un sindicato títere.

Despido ilegal de un líder sindical en una azucarera: En la azucarera de Fincha, situada en Wellega Oriental en la región de Oromia, el presidente del sindicato de los trabajadores/as de la fábrica, que representa a unos 7.000 trabajadores/as, fue despedido sin justificación alguna. Como estipulaba el convenio colectivo, al líder sindical le liberaron de sus obligaciones formales para que pudiera ejercer sus legítimas actividades sindicales. Sin embargo, existen fuertes indicios de que ésta fuera la razón por la que fue despedido.

Gabón



POBLACIÓN: 1.500.000

CAPITAL: Libreville

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Pese a estar recogida en la legislación, la libertad sindical ha sido violada a consecuencia de la voluntad y la obstinación de ciertos responsables que abusan de sus poderes, como en el caso del interminable conflicto entre los sindicatos de la enseñanza y el ministro responsable. El movimiento sindical apeló a las autoridades a que promuevan un auténtico diálogo social en todos los sectores y a todos los niveles.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical y el derecho de huelga están garantizados en la Constitución. No obstante, las disposiciones del Código Laboral resultan insuficientes, pese a que los funcionarios públicos tienen el derecho de sindicalización. La discriminación antisindical no está expresamente prohibida por la ley, pero los tribunales pueden ordenar que se indemnice a los trabajadores que hayan sido víctimas de ese tipo de discriminación.

Las autoridades no pueden interferir en las huelgas legales, las cuales deben ir precedidas de un procedimiento de arbitraje. Aunque los trabajadores del sector público tienen derecho a convocar una huelga, puede limitarse si se considera que representa una amenaza para la seguridad pública.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En diciembre, el Partido Democrático Gabonés (PDG) del Presidente Ali Bongo obtuvo 114 de los 120 escaños con que cuenta la Asamblea Nacional, al término de un escrutinio boicoteado por gran parte de la oposición.

Denuncias de actos antisindicales: En junio, las centrales sindicales gabonesas deploraron la falta de voluntad por parte del Gobierno para establecer un diálogo social franco, lo que desembocaría en interminables huelgas en numerosos sectores de actividad. Deploraron los actos de intimidación contra los sindicalistas, calificados por las autoridades de estar a sueldo de los partidos políticos, así como los convenios colectivos caducos en el sector privado, los protocolos de acuerdo jamás aplicados en el sector público y la agresividad del Ministro de Educación hacia los sindicatos. Las centrales sindicales exhortaron asimismo a que se organicen cuanto antes elecciones sociales.

Trabajadores gaboneses del petróleo indignados: Temida por las autoridades a causa de su capacidad para asfixiar la economía gabonesa, altamente dependiente de los ingresos provenientes de la explotación de hidrocarburos, la Organisation nationale des employés du pétrole (ONEP) justificó las acciones organizadas durante todo el año por la enorme precariedad del empleo en el sector, una utilización abusiva e ilegal de los contratos de duración determinada, la proliferación de empresas subcontratistas y unos convenios colectivos caducos que no responden a la realidad socio-económica. Una de las principales reivindicaciones de la ONEP, como de hecho de muchos otros sindicatos, guarda relación con el recurso abusivo e ilegal a mano de obra extranjera, que en ocasiones cobra hasta veinte veces más que los trabajadores nacionales con competencias similares. En abril, una huelga de cuatro días prácticamente paralizó el país, costando al Estado gabonés el equivalente de 90 millones de euros, según la ONEP.

Los dos dirigentes sindicales del Ayuntamiento de Libreville privados de empleo y sueldo: Un año después de haber sido encarcelados sin juicio, retirándose poco después los cargos que pesaban contra ellos, Alexandre Nzengui y Olui Nzué Memine, responsables de la Coalition communale des syndicats de la mairie de Libreville (CCSL) siguen sin haber sido readmitidos en sus puestos de trabajo y sin haber cobrado los salarios pendientes de pago. Los mantuvieron en detención preventiva del 22 de julio al 27 de octubre de 2010, acusados de "obstaculizar la libertad a trabajar" y "ocasionar daños a la propiedad ajena". La detención se produjo en medio de un clima social crispado. Los agentes municipales habían organizado diversas

huelgas para protestar por los retrasos en el pago de salarios y el hecho de que el Ayuntamiento no hubiese efectuado el pago de las cotizaciones sociales deducidas de sus nóminas. En abril de 2010, los huelguistas depositaron en el hall de entrada del Ayuntamiento el cadáver de un compañero fallecido, según ellos, por no haber podido recibir los cuidados médicos adecuados como consecuencia de los retrasos en los pagos.

Antisindicalismo en el Ministerio de Educación: El 1 de septiembre, la Convention nationale des syndicats du secteur de l'éducation (CONASYSED) cedió a las presiones y abandonó el movimiento de huelga lanzado en abril. Pero siguió apoyando a los nueve dirigentes sindicales que iniciaron una huelga de hambre al día siguiente. Clémence Akele Ovono, Jules Bibang Obounou, Désiré Alfred Engone, Simon Ndong Edzo, Louis Patrick Mombo, Alain Mouagouadi, Fridolin Mve Messa, Léa Isabelle Ozoumey y Calvin Tomo habían comparecido ante un consejo de disciplina en febrero, en relación con una huelga de advertencia lanzada en octubre de 2010 (ver informe 2011). Pese a no haber recibido ninguna notificación en cuanto a su sanción, les habían suspendido el sueldo desde entonces. El 18 de septiembre, los nueve dirigentes sindicales pusieron fin a la huelga de hambre, tras haber obtenido del Primer Ministro garantías en cuanto al restablecimiento de sus salarios y a pesar de las últimas artimañas del Ministro de Educación, Séraphin Moundounga. En julio, la Internacional de la Educación (IE) había denunciado la represión antisindical lanzada por este ministro desde que accediera a su cargo en octubre de 2009.

Ghana



POBLACIÓN: 24.300.000

CAPITAL: Accra

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Los sindicalistas que intentaron protestar por una mala gestión en su empresa fueron discriminados. La policía usó una fuerza excesiva contra docentes que se manifestaban. La sindicalización en las Zonas Francas Industriales (ZFI) sigue siendo complicada, principalmente debido a la hostilidad de los empleadores. La legislación laboral no protege suficientemente los derechos sindicales y las autoridades conservan determinados poderes discrecionales sobre los sindicatos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la legislación laboral se ha estado adaptando a las normas internacionales del trabajo, sigue habiendo aspectos problemáticos. Para empezar, la Ley de Poderes de Excepción de 1994 sigue estando en vigor y otorga a las autoridades amplios poderes para suspender la vigencia de cualquier ley y prohibir manifestaciones y reuniones públicas. Muchas categorías de trabajadores y trabajadoras quedan también excluidas de la legislación laboral, entre ellos los trabajadores a nivel directivo, cuya definición es muy amplia. Si en un lugar de trabajo existen múltiples sindicatos, el “funcionario responsable de las cuestiones laborales” tiene poderes discrecionales para decidir a qué sindicato se le otorgará el “certificado” de negociación colectiva necesario para negociar con el empleador. Aunque el derecho de huelga está garantizado en la legislación laboral, puede estar restringido en las empresas privadas, si los servicios de los trabajadores se consideran fundamentales para la supervivencia de la empresa, y también en los servicios esenciales, que abarcan muchos sectores que no entran en la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El país ha permanecido estable a nivel político y económico. Los planes para continuar explorando el fondo marino en busca de petróleo auguran buenos tiempos para la economía. Sin embargo, siguieron los conflictos por la aplicación de la nueva política salarial para el sector público denominada Single Spine Salary Structure, en especial entre los docentes y el personal médico, al existir graves discrepancias.

Empleadores utilizan una resolución judicial para socavar los derechos sindicales: Aunque la libertad sindical está protegida por la ley, en la práctica se ve socavada por una decisión de 2008 del Tribunal Supremo de Accra, relativa a Ghana Telecommunications Limited (GT), de conformidad con la cual los empleadores pueden contratar y despedir a sus trabajadores y trabajadoras sin tener que dar ninguna razón para terminar la relación de empleo. Tras el fallo, el Ghana Trades Union Congress (GTUC) advirtió que algunos empleadores estaban utilizando la decisión judicial para deshacerse de los sindicalistas y trabajadores tildados de problemáticos.

Violaciones constantes en las Zonas Francas Industriales (ZFI): Algunos empleadores de las ZFI se han opuesto sistemáticamente a la sindicalización de sus trabajadores/as, a pesar de la protección prevista por la legislación laboral de 2003. Blue Skies Products (Gh) Ltd. (filial de Blue Skies Holdings UK), una empresa de procesamiento de fruta en una ZFI que

emplea a más de mil trabajadores y trabajadoras, se ha negado sistemáticamente a reconocer al sindicato de sus trabajadores, el Food and Allied Workers Union (FAWU).

Empleadores muestran una gran intolerancia hacia los sindicatos: Muchos empleadores tienen una política de tolerancia cero hacia los sindicatos. Los trabajadores/as que intentan formar o afiliarse a un sindicato sufren intimidaciones y son automáticamente despedidos. Algunos empleadores incluyen cláusulas antisindicales en sus contratos de trabajo.

El sector informal y los trabajadores/as del hogar – una gran población activa desprotegida: Se calcula que un 85% de los trabajadores y trabajadoras ghaneses están empleados en la economía informal, donde la aplicación de la legislación laboral es irregular y los trabajadores muchas veces no son conscientes de sus derechos laborales y sindicales. Esto incluye a los trabajadores/as del hogar, principalmente mujeres, que constituyen una población activa especialmente vulnerable y mal pagada, escondida tras puertas cerradas y cuyos derechos no están contemplados en la legislación laboral. Sin embargo, este año los trabajadores/as del hogar recibieron buenas noticias: el Gobierno creó un Grupo de Trabajo para desarrollar el borrador de un Documento de Política Nacional para el Trabajo Decente, especialmente dirigido a los trabajadores y trabajadoras del hogar.

La policía actúa con una violencia excesiva contra docentes que protestaban: La National Association of Graduate Teachers (NAGRAT) condenó el uso de una brutal fuerza policial contra algunos de sus miembros. El 11 de marzo, la policía disparó gases lacrimógenos contra los docentes que marchaban hacia el Ministerio de Información, donde sus líderes estaban reunidos con las partes interesadas del Gobierno para discutir las discrepancias sobre sus salarios. Uno de los líderes de los manifestantes, Ernest Opoku, declaró que, conforme se acercaban al Ministerio, la policía cargó contra ellos y empezó a disparar gases lacrimógenos y a golpear a varios manifestantes sin que mediase provocación alguna por su parte. Un mando policial afirmó que la policía tuvo que disparar gases lacrimógenos porque la muchedumbre empezaba a estar fuera de control, pero la NAGRAT emitió una declaración en la que se quejaba del uso excesivo de fuerza. Más tarde, el Viceministro de Educación se disculpó ante los docentes por el incidente.

Compañía distribuidora de agua acusada de discriminar a sindicalistas: Los trabajadores y trabajadoras de Aqua Vitens Rand Limited, una empresa privada subcontratada para encargarse de la gestión de la Ghana Water Company, se quejaron en febrero por la discriminación de sus delegados sindicales a través de traslados y otras tácticas. Los trabajadores/as y sus representantes sindicales se habían quejado de la mala

gestión, la inseguridad y la confusión debidas a una nueva estructura salarial y al cambio de puestos de trabajo. El sindicato Public Utility Workers Union (PUWU) intentó en vano reunirse con la Junta Directiva para debatir sobre el futuro. La empresa había recibido críticas por su bajo rendimiento y en junio fue obligada a traspasar la gestión a Ghana Water Company.

Empresa china impide la formación de un sindicato entre graves problemas de salud y seguridad: El Ministerio de Empleo y Bienestar Social ordenó a China Jiang International Construction Company, una constructora china que trabajaba en el proyecto de una carretera en Akatsi, en la región de Volta, que suspendiera sus operaciones con efecto inmediato a finales de septiembre por no acatar la legislación laboral de Ghana.

La orden se produjo tras los informes de abusos a trabajadores/as ghaneses. Cuando los inspectores y un Viceministro visitaron la empresa descubrieron que no había ningún convenio colectivo que estableciera las condiciones de servicio. Asimismo descubrieron que, aunque el Ministro de Carreteras y Autopistas había dado su visto bueno para la formación de un sindicato en la empresa, la dirección se había resistido y, de hecho, la había impedido a través de intimidaciones. Cualquier trabajador del que se sospechara que estuviera quejándose de las condiciones laborales en la empresa era incluido en una lista negra y posteriormente despedido.

A los trabajadores y trabajadoras les preocupaban especialmente las condiciones sanitarias y de seguridad. Cuatro peones ghaneses perdieron la vida y otros diez, que sufrieron lesiones de diversa consideración en el trabajo, no habían recibido ninguna indemnización por parte de la empresa. Además, no se había facilitado ropa de protección a los trabajadores que la necesitaban. El Sr. Wan Wulong, Director Ejecutivo de la empresa, declaró no tener conocimiento de una legislación laboral ni de disposiciones relativas a la protección de los intereses de los trabajadores/as.

Guinea



POBLACIÓN: 9.900.000

CAPITAL: Conakry

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las ocho centrales sindicales denunciaron la injerencia del Estado en las actividades sindicales. Las autoridades favorecieron una organización disidente de la CNTG, la principal central sindical, con ocasión de su Congreso y la renovación de sus dirigentes. Diversos ataques tomaron como blanco a su Secretario General, que sería víctima de un intento de asesinato, así como la sede de la CNTG, en un atentado que ocasionó siete heridos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales están garantizados por la ley, existen ciertas áreas problemáticas. La libertad sindical está reconocida tanto en el Código Laboral como en la nueva Constitución, adoptada el 19 de abril de 2010. Mientras que los dirigentes sindicales están protegidos frente a actos de discriminación antisindical, el Código Laboral no extiende la misma protección a todos los trabajadores/as. Los trabajadores disfrutan del derecho de huelga, pero dicho derecho está definido como un cese completo de actividades con objeto de reivindicar demandas profesionales. Esta definición excluye en principio la acción industrial con una dimensión económica o social. Por último, el arbitraje obligatorio puede imponerse en los servicios esenciales, definidos muy ampliamente y que incluyen los transportes, los hospitales, la radio y televisión y las comunicaciones.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En julio, el Presidente Alpha Condé, elegido democráticamente a finales de 2010, sobrevivió a un atentado por parte del ejército. Las fuerzas armadas y la policía cometieron numerosos abusos en el transcurso del año. Las tensiones políticas y étnicas siguieron patentes. Las elecciones legislativas se aplazarían hasta 2012. Se adoptó un nuevo código para el sector minero, que debería mejorar la gestión de los importantes recursos naturales del país.

Injerencia del Estado, ataques criminales contra la sede y el Secretario General de la CNTG: Los resultados del Congreso organizado por la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), que se celebró el 24 de septiembre, fueron contestados por un grupo disidente, que decidió convocar su propio congreso dos días más tarde, a pesar de que, según distintos testimonios, la mayor parte de los participantes en el mismo no eran representantes designados por los sindicatos de base de la organización. Este segundo congreso recibió una amplia cobertura en la televisión nacional que, por otro lado, no mencionó el Congreso legítimo del 24 de septiembre.

A principios de octubre, una misión de la CSI visitó Guinea para escuchar a las dos partes en litigio. Concluyó que el primer congreso había sido legítimo, así como los dirigentes elegidos en esa ocasión. Por otro lado, la delegación lanzó un llamamiento al diálogo entre las partes, pero sus esfuerzos serían vanos.

Al día siguiente de abandonar el país la misión de la CSI, el 8 de octubre, hacia medianoche, cuatro hombres encapuchados y vestidos con uniformes del ejército asaltaron el domicilio de Amadou Diallo, Secretario General de la CNTG. Empezaron a disparar desde el exterior del edificio, a lo que respondieron los dos guardias de seguridad. Tras un intenso tiroteo, los asaltantes se dieron a la fuga. Entre tanto, Amadou Diallo se escapó por la parte trasera de la propiedad, sufriendo profundos cortes en un brazo y un pie al escalar un muro remachado con trozos de vidrio. La violencia del asalto no deja dudas sobre las intenciones de los agresores de atentar contra la vida del dirigente sindical.

Amadou Diallo precisó haber recibido varias amenazas de muerte por teléfono desde su elección a finales de septiembre a la dirección de la CNTG, al igual que otros altos responsables de la central sindical.

El 17 de octubre se produjo un nuevo ataque violento. Un grupo de individuos armados irrumpió en la sede de la CNTG ocupando el edificio y expulsando a los dirigentes electos. El ataque ocasionó importantes daños materiales, además de siete heridos graves. La CNTG presintió de antemano la agresión, por lo que avisó a las autoridades que, por motivos desconocidos, no tomaron ninguna medida preventiva. La policía se limitó a intervenir después del ataque y no procedió a ninguna detención.

La CNTG presentó una denuncia, facilitando la lista de los agresores que habían sido identificados. Se presentó asimismo una "denuncia contra x", por el intento de asesinato del Secretario General. Diversos elementos permitían presumir la existencia

de una conexión entre la contestación de los resultados del Congreso y estos graves actos de violencia.

En octubre, una vez más el Gobernador de Conakry exigió a la dirección de la CNTG que le entregase las llaves de la sede de la central sindical. La dirección se negó a ello explicando sus motivos. Por otro lado, el grupo disidente recurrió al Tribunal del Trabajo para reclamar la anulación del congreso y el cierre de la sede sindical. La CNTG denunció la incompetencia de dicho tribunal, basándose en distintos artículos del Código del Trabajo. En contra de todo pronóstico, el 16 de diciembre, el tribunal estableció que las elecciones de ambos congresos habían sido irregulares, paralizando de este modo el funcionamiento de la CNTG. Una de las cuentas bancarias de la CNTG quedó bloqueada. En una serie de prefecturas, los activistas de la CNTG encontraron obstáculos cuando intentaron restituir los resultados del Congreso. Por otro lado, durante las recientes negociaciones tripartitas sobre el poder adquisitivo de los trabajadores, un representante del grupo disidente fue admitido por las autoridades en calidad de asesor.

Las otras siete centrales sindicales (USTG-ONSLG-UDTG-CGSL-CGTG-UGTG-SIFOG) manifestaron su solidaridad con la CNTG. Denunciaron asimismo el dictamen y la injerencia de las autoridades en los asuntos sindicales. A finales de 2011, la CNTG, que presentó una apelación al dictamen del Tribunal del Trabajo, seguía ocupando el edificio de la sede sindical.

Guinea Bissau



POBLACIÓN: 1.515.000

CAPITAL: Bissau

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 138 - 182

La ley garantiza los derechos sindicales, aunque no ofrece suficiente protección, en especial en el área de los derechos de negociación colectiva. Por otro lado, no se respeta la ley y sigue constatándose un entorno mayoritariamente antisindical.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales fundamentales están garantizados, todavía existen restricciones. Todos los trabajadores/as tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos, aunque las disposiciones del Código Laboral sobre discriminación

antisindical son inadecuadas, ya que sólo protegen a los delegados sindicales y no conllevan sanciones lo suficientemente disuasorias.

En su mayor parte los salarios se establecen mediante negociaciones bilaterales entre los trabajadores/as y los empleadores, pero los temas relativos a los salarios y la legislación laboral han de consultarse con un Consejo Nacional Tripartito de Concertación Social. Por último, los trabajadores/as tienen derecho a hacer huelga y la ley les protege frente a posibles represalias de los empleadores.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En enero, la Unión Europea (UE) canceló parte de sus ayudas al país, debido a preocupaciones acerca de la gobernanza y el estado de derecho. A lo largo del año el malestar social ha ido en aumento. En mayo, los docentes se declararon en huelga reclamando el pago de los salarios atrasados. En julio y agosto, miles de personas se echaron a las calles para protestar por el aumento de los precios de los alimentos. En noviembre, los funcionarios se manifestaron contra las medidas de austeridad.

Violenta represión: El país cuenta con un amplio historial de represión violenta de las actividades sindicales, lo cual, como ha destacado la OIT, constituye un gran obstáculo para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

Negociación colectiva débil: Existen pocas pruebas de que se practique la negociación colectiva en el país. El Gobierno no ha respondido a las solicitudes de la OIT para que demuestre estar tomando medidas para mejorar la negociación colectiva tanto en el sector privado como en el público. Tampoco ha adoptado leyes que regulen los derechos de negociación colectiva para los funcionarios.

Guinea Ecuatorial



POBLACIÓN: 700.000

CAPITAL: Malabo

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales son inexistentes y los sindicatos independientes nunca han podido registrarse. El presidente Obiang sigue sin tolerar ninguna forma de disidencia u oposición.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La carencia y ambigüedad de las disposiciones legales complican considerablemente la organización sindical. Aunque el Gobierno ratificó varios convenios fundamentales de la OIT en 2001, todavía no ha adaptado su legislación al respecto.

Para ser reconocido, un sindicato debe contar con un mínimo de 50 miembros procedentes de un mismo lugar de trabajo y la misma zona geográfica. Los sindicatos de empresa no están previstos por la ley. Además, aún no se ha elaborado una ley que permita la sindicalización de los funcionarios de la administración pública y el marco jurídico para la negociación colectiva es deficiente.

Por último, la ley no deja claro si el derecho de huelga está permitido en los servicios públicos ni qué servicios se consideran esenciales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El referéndum de noviembre sobre la reforma constitucional, calificado de farsa por la oposición, consolidó en el poder al presidente Obiang, el gobernante corrupto y autócrata del país, y pareció allanar el terreno para la sucesión de su hijo. En febrero, el Gobierno ordenó a los trabajadores/as de la televisión y la radio estatales que no informaran sobre los movimientos pro-democracia de la Primavera Árabe. En marzo, el Gobierno prohibió las manifestaciones e impidió que un partido de la oposición organizara un mitin. En mayo impidieron a activistas de otro partido de la oposición que organizaran una manifestación con ocasión del 1º de Mayo.

Los sindicatos siguen sin estar reconocidos: Las autoridades no reconocen a los sindicatos. En 2004, el Gobierno indicó a la

OIT que “no existían sindicatos porque el país carecía de una tradición sindical”. La Unión Sindical de Trabajadores de Guinea Ecuatorial (UST), el Sindicato Independiente de Servicios (SIS), la Asociación Sindical de Docentes (ASD) y la Organización de los Trabajadores del Campo (OTC) han intentado obtener el reconocimiento, pero las autoridades se lo han negado. Han dejado de enviarse delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo. En 2011, la OIT tuvo que insistir y recordar al Gobierno que no había presentado los informes correspondientes a ese año. Asimismo, le instó a que ajustara su legislación a las normas fundamentales de la OIT y a reanudar un diálogo constructivo con la Organización.

Kenya



POBLACIÓN: 40.513.000
 CAPITAL: Nairobi
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los despidos en masa ha sido la táctica elegida por los empleadores en represalia contra sus trabajadores por participar en huelgas o simplemente por unirse a un sindicato. Entre los trabajadores despedidos por afiliarse a un sindicato figuran más de 100 conductores de camión, 50 trabajadores del textil y 19 trabajadores del petróleo. Cerca de 600 trabajadores de correos recibieron notificaciones de despido por participar en una huelga, al igual que les sucedió a 50 trabajadores de la floricultura. Dos responsables del sindicato de electricistas KETAWU fueron arrestados durante una huelga en marzo.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la nueva Constitución, que entró en vigor el 27 de agosto de 2010, reconoce los derechos sindicales fundamentales, la actividad sindical se ve obstaculizada por las excesivas restricciones legales. Los trámites para formar un sindicato son largos y engorrosos. Asimismo, la legislación exige un certificado antes de que se puedan reclutar miembros para crear un sindicato. Además, el encargado del Registro de Sindicatos puede negarse a inscribir a un sindicato si ya existe otro que sea lo suficientemente representativo. La legislación aplica estrictas condiciones y limitaciones al uso y la gestión de fondos de los sindicatos; el encargado del Registro tiene amplios poderes para auditar dichos fondos. La Ley de Relaciones

Laborales excluye a los trabajadores del servicio penitenciario y el Servicio Juvenil Nacional.

La nueva Constitución también garantiza el derecho a la negociación colectiva, pero no queda claro si todos los empleados del sector público pueden disfrutar de dicho derecho. En cuanto al derecho de huelga, para poder convocar una huelga legal hay que seguir primero un largo procedimiento de resolución de conflictos. Asimismo, una huelga debe centrarse en los términos y condiciones del empleo o en el reconocimiento de un sindicato. Las huelgas de solidaridad están prohibidas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Seis altos funcionarios, entre ellos un viceprimer ministro, dos ministros y un jefe de policía, comparecieron en abril ante la Corte Penal Internacional de La Haya, acusados de posibles crímenes de lesa humanidad en relación con la violencia postelectoral ocurrida en 2007 y 2008. En mayo los trabajadores y trabajadoras se sintieron frustrados cuando el Gobierno anunció un incremento del salario mínimo del 12,5%, muy lejos del 60% que pedían los sindicatos a causa del fuerte aumento en el coste de la vida. En noviembre el país fue testigo de una oleada de huelgas convocadas por los trabajadores de sectores clave, a saber la empresa de electricidad de Kenya, la Autoridad de Aviación Civil de Kenya, el personal del Hospital Nacional de Kenya y el personal docente y no docente de las universidades. Para finales de año la inflación rondaba el 19,72%.

Empleadores cuestionan los derechos laborales en los tribunales: El 5 de enero la Federation of Kenya Employers (FKE) recurrió a los tribunales para declarar anticonstitucionales ciertas leyes laborales clave – a saber, las Leyes de Empleo, de Relaciones Laborales, de Instituciones Laborales, de Prestaciones e Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo, y de Salud y Seguridad Ocupacional de 2007. La Central Organisation of Trade Unions (COTU) protestó por el hecho de que la FKE hubiera estado representada en el equipo de trabajo encargado de revisar dichas leyes, y no podía entender por qué había decidido entonces renegar algunas de ellas. La COTU expresó asimismo preocupación en cuanto a que la iniciativa pudiera afectar a cientos de trabajadores, en particular a los que todavía siguen esperando una indemnización por accidentes de trabajo.

Ineficacia del Tribunal Laboral: La Central Organisation of Trade Unions (COTU) ha criticado al Tribunal Laboral por demorarse en la resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores. En vez de intervenir durante el período de siete

días del preaviso de huelga presentado por los sindicatos, la tendencia del tribunal ha sido esperar a que el preaviso finalizara y entonces declarar la huelga ilegal, permitiendo que los empleadores ordenaran a los empleados reanudar el trabajo. La COTU requirió a los jueces del tribunal que obligaran a ambas partes a reunirse para buscar una solución al conflicto dentro del plazo de siete días del preaviso presentado por cualquiera de las partes.

Trabajadores ascendidos para mantener los sindicatos a raya: Altos directivos de diversos bancos de Kenya han admitido que los bancos ascienden a empleados a puestos directivos con el fin de denegarles la posibilidad de ser representados por sindicatos de personal no directivo.

Organizadores de huelga arrestados: Dos responsables del Kenya Electrical Trades and Allied Workers Union (KETAWU) fueron arrestados el 14 de marzo en Kisumu. Los problemas empezaron cuando los responsables entablaron una acalorada discusión con el jefe de la policía de Kisumu, John Mwinzi, a las puertas de las oficinas de la empresa Kenya Power and Lighting Company (KPLC), sobre la legitimidad de la huelga. Los miembros del sindicato estaban indignados porque la policía hubiera decidido interferir en su protesta pacífica. Otros 360 trabajadores fueron amenazados con el despido por participar en la huelga, que se había convocado en protesta por una serie de agravios, entre ellos el incumplimiento del convenio colectivo y la no aplicación de incrementos salariales en enero. El sindicato KETAWU estaba también preocupado por el hecho que más de una tercera parte de los trabajadores estén contratados de manera informal, contraviniendo la legislación laboral del país. La huelga sería suspendida tras negociaciones con la dirección de la empresa, arbitradas por funcionarios del Gobierno. Finalmente se alcanzó un acuerdo salarial a principios de noviembre.

Conductores despedidos por afiliarse a un sindicato: Más de 100 camioneros fueron despedidos después de afiliarse al sindicato Kenya Long Distance Truck Drivers' Union, afiliado a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Un equipo de la ITF, que visitó Kenya en mayo durante una iniciativa de sindicalización, se reunió con el comisario provincial en funciones del Ministerio de Trabajo, Charles Mwinami, quien dijo que el ministerio estaba ya ocupándose de algunos de los casos denunciados por el sindicato de camioneros. Los trabajadores estaban molestos porque el ministerio estaba alargando el proceso, permitiendo que los empleadores siguieran despidiendo a trabajadores. Mwinami prometió investigar y plantear la cuestión al Gobierno; indicó que haría hincapié asimismo sobre las consecuencias derivadas del hecho de que los camioneros tengan que emprender acciones

para defender la libertad sindical que, según él, se encontraba amenazada en el sector del transporte por carretera en Kenya. Para finales de año los trabajadores despedidos todavía no habían sido readmitidos.

Empresa de trasbordadores se niega a reconocer un sindicato: La empresa Kenya Ferry Services (KFS) se ha negado sistemáticamente a reconocer la afiliación de sus trabajadores al Dockworkers Union, a pesar de haber acordado aplicar la retención en nómina de sus contribuciones mensuales. El 12 de noviembre, tras cuatro meses durante los que la dirección se negó a responder, el sindicato decidió convocar una huelga para presionar por el reconocimiento y reactivar las negociaciones sobre un convenio colectivo con KFS, tan largamente esperado. El sindicato dijo que la huelga se llevaría a cabo si no se encontraba una solución en un plazo de 21 días. El aviso de huelga se suspendió después de que KFS y el sindicato hubieran firmado un convenio colectivo.

Despedidos por hacer huelga: Más de 50 trabajadores fueron despedidos de una finca productora de flores para la exportación, propiedad del ex Presidente Moi in Eldoret, por participar en una huelga. Más de 700 trabajadores participaron en la huelga, que se convocó para protestar por los acosos por parte de dos de los directores de la finca y por el despido arbitrario de varios compañeros. A los trabajadores también les preocupaba que la dirección al parecer contratara y despidiera trabajadores en función de lealtades tribales. El Kenya Plantation and Agricultural Workers Union escribió al ex Presidente Moi en agosto, solicitándole la reincorporación de los trabajadores despedidos, indicando que los directores no habían escuchado los motivos de las quejas de los trabajadores y que despedirlos por llevar a cabo una acción sindical legítima era ilegal.

Empresa textil despide a sindicalistas: Más de 50 trabajadores fueron despedidos por la empresa textil Rivatex, propiedad de Moi University. Los trabajadores informaron que la dirección utilizó una reunión sindical, a la que habían asistido, como pretexto para despedirlos. Por su parte, la dirección alegó que los despidos formaban parte de un plan de reestructuración que exigía recortes de plantilla. Sin embargo la empresa siguió contratando nuevos trabajadores. En septiembre los trabajadores despedidos escribieron al Vice-rector de la universidad, solicitando su intervención para conseguir que se les readmitiese.

Despiden a 19 trabajadores del petróleo por afiliarse a un sindicato: El 1 de noviembre los trabajadores de una empresa de almacenamiento de líquidos a granel en Mombasa se declararon en huelga después de enterarse de que 19 de sus compañeros habían sido despedidos. El secretario de la sec-

torial de Mombasa del Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers (KUCFAW), Samuel Baya, dijo que los 19 trabajadores fueron despedidos por haberse afiliado al sindicato. Baya acusó a la dirección de la empresa de infringir el acuerdo de reconocimiento que el sindicato tenía con la empresa.

Empresa de correos despide a 600 trabajadores en huelga:

Los trabajadores de correos se declararon en huelga el 16 de diciembre, exigiendo un incremento salarial del 30% y mejores condiciones laborales. La empresa estatal Postal Corporation of Kenya (PCK) respondió entregando cartas de destitución sumaria a los 600 empleados que participaron en la huelga, alegando que ésta era ilegal. El Communication Workers Union (COWU) indicó que PCK, que había ofrecido un incremento de apenas un 5%, se había negado a proseguir las negociaciones con los trabajadores. Los huelguistas disponían de cuatro semanas para recurrir los despidos, pero entre tanto PCK anunció la contratación de 550 empleados nuevos para reemplazarlos. El 27 de diciembre un juez ratificó el derecho de los trabajadores a la huelga, y el tribunal decretó que todos los trabajadores debían ser readmitidos incondicionalmente. El COWU suspendió la huelga, pero los 594 trabajadores en cuestión se encontraron con que no les habían pagado los salarios de diciembre y que no podían acceder a sus puestos de trabajo. El conflicto finalmente se resolvió y los huelguistas pudieron reanudar el trabajo el 2 de enero de 2012.

Lesotho



POBLACIÓN: 2.171.000
CAPITAL: Maseru
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Siguen existiendo restricciones legales a la sindicalización y para hacer huelga. Dos líderes sindicales fueron arrestados durante una huelga de trabajadores/as textiles. Las actitudes antisindicales de los empleadores siguen siendo generalizadas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la ley permite que los sindicatos lleven a cabo sus actividades sin injerencias, los umbrales excesivos y las restrictivas disposiciones dificultan las labores sindicales. Los trabajadores/as tienen derecho a formar y afiliarse a un sindicato, a excepción de los funcionarios, que sólo pueden formar o afiliarse a

“asociaciones” con estatus consultivo. Además, las actividades sindicales se ven obstaculizadas por requisitos tales como que únicamente los sindicatos registrados que representen a más del 35% de los empleados pueden elegir a representantes en el lugar de trabajo y tener acceso al mismo para comunicarse con la dirección y desempeñar otras funciones sindicales. Por último, sólo se puede convocar una huelga después de haber pasado por unos procedimientos muy complicados y todas las huelgas del sector público son, por definición, ilegales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Ministro de Finanzas describió el presupuesto 2011/2012 como “el más difícil que ha tenido que elaborar el Gobierno”. Este emprobecido reino montañoso se enfrenta a una desaceleración del crecimiento económico, a un incremento del desempleo y a la disminución de los ingresos procedentes de las remesas que envían sus trabajadores/as migrantes, que están perdiendo sus puestos de trabajo en Sudáfrica. Lesotho también ha de hacer frente a la disminución de su producción agrícola, un descenso en la esperanza de vida y altas tasas de infección por el VIH.

No hay huelgas legales: Dado que el procedimiento para convocar una huelga es complicado, hace muchos años que no se lleva a cabo ninguna huelga legal en el país. No obstante, a lo largo de los años sí que han tenido lugar acciones regulares de protesta espontáneas, aunque al estar técnicamente definidas como ilegales, los trabajadores/as se siguen arriesgando a perder su empleo y a que los lleven a juicio.

No se aplica la legislación: El historial del país es pobre en cuanto al respeto de los derechos sindicales. En el sector privado, la complejidad de los procedimientos y la actitud antisindical de los empleadores dificultan mucho el funcionamiento de los sindicatos. Aunque la ley prohíbe la discriminación antisindical, muchos empleadores siguen impidiendo a los sindicalistas acceder a los locales de las fábricas para organizar a los trabajadores/as o representarlos en conflictos laborales. En algunos casos los empleadores intimidan a los sindicalistas, amenazándoles con el despido, sobre todo en las industrias domésticas.

Explotación en fábricas textiles de origen chino: El Secretario General de la central sindical Lesotho Congress of Democratic Unions (LECODU), Tšeliso Ramochela, ha exigido mejores normas laborales para la industria textil. En agosto de 2011, dirigiéndose a trabajadores y trabajadoras del textil en huelga, advirtió que estaban siendo explotados en una industria dominada por empleadores chinos. El nivel de sindicalización ha aumentado en los

últimos años en la importantísima industria textil del país, pero numerosos empleadores siguen ignorando la legislación laboral o aprovechándose de las deficiencias legales.

Detención de líderes sindicales y cancelación de una marcha de protesta: Una enorme marcha de protesta programada para el 17 de agosto como colofón del tercer y último día de una huelga de trabajadores/as textiles tuvo que desconvocarse debido a que la policía anuló su autorización. Taxistas, jóvenes descontentos que defendían que se continuase subvencionando la enseñanza superior y otras organizaciones sociales se solidarizaron con los trabajadores y trabajadoras textiles, que habían planeado una enorme manifestación. Durante dos días, la policía utilizó cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar a los trabajadores y trabajadoras en huelga que habían empezado a bloquear carreteras para impedir el paso de algunos taxistas esquiroleos. El 17 de agosto, la policía detuvo a Daniel Maraisane, el presidente del Lesotho Congress of Democratic Unions (LECODU), y a Mokete Jonase, presidente del Maseru Region Taxi Operators (MRTO). Ambos lideraban la huelga, que se había organizado para apoyar las reivindicaciones de los trabajadores/as textiles, entre las que se incluían un aumento del salario mínimo, la asistencia médica, baja por maternidad totalmente remunerada, indemnizaciones por enfermedades profesionales y otras prestaciones.

Liberia



POBLACIÓN: 3.994.000
CAPITAL: Monrovia
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 105

Liberia todavía tiene que reformar su legislación laboral, en especial para garantizar la libertad sindical en el sector público. El gigante del sector siderúrgico Arcelor Mittal recurrió a subcontratar mano de obra bajo para intentar eludir sus obligaciones, pero en diciembre se vislumbraron señales esperanzadoras cuando empezó a negociar con el sindicato de sus trabajadores/as.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Persisten numerosas insuficiencias en la legislación laboral, pese a las promesas de reforma del Ministro de Trabajo en 2006. La Constitución garantiza la libertad sindical, pero los trabajadores de las empresas estatales y de los servicios públi-

cos no pueden formar sindicatos. Además, la legislación contra la discriminación antisindical es limitada y no ofrece protección suficiente contra la discriminación en la contratación o durante el empleo, ni tampoco protege a los sindicatos contra la injerencia del empleador. Por último, el Consejo de control de las prácticas laborales tiene el derecho a supervisar las elecciones sindicales y los trabajadores de las empresas estatales no tienen derechos de negociación colectiva. Las huelgas legales vuelven a estar permitidas gracias a una ley de 2006 que anuló el Decreto 12 de 1980 que las prohibía.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En octubre y noviembre se celebraron elecciones presidenciales y legislativas. Ellen Johnson Sirleaf fue reelegida presidenta. Le han criticado por no haber conseguido resolver diversas cuestiones importantes, como la corrupción, la descentralización y la reconciliación nacional. Por otro lado se la ha elogiado por mantener la estabilidad política y el estado de derecho. En 2011 le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz por sus esfuerzos para garantizar la paz, fomentar el desarrollo económico y social y mejorar la situación de las mujeres.

La economía se está recuperando lentamente, en especial gracias a las exportaciones, entre las que destaca la del caucho. Liberia es rica en madera, oro, diamantes y hierro, y cuenta con enormes plantaciones de caucho. Sin embargo, la capital sigue sin contar con electricidad ni agua corriente.

Diálogo social débil: En general, el diálogo social sigue siendo poco sólido y los conflictos laborales tienden a volverse cada vez más violentos, en especial en las plantaciones.

Poco respeto por los derechos en el Gobierno y las multinacionales: El historial del Gobierno con respecto a la inclusión de la central sindical Liberia Labour Congress (LLC) en los foros tripartitos ha sido desigual. Tampoco ha conseguido impedir que grandes empresas multinacionales vulneren los derechos sindicales. Este año, Arcelor Mittal inició operaciones en Liberia con una inversión multimillonaria que fue muy bien acogida, al haber prometido cierto número de puestos de trabajo a los liberianos. Sin embargo, pronto se forjó una mala reputación por mostrarse injusta y ofrecer malas condiciones laborales, ya que subcontrataba sus puestos de trabajo a otras empresas pagando muy por debajo del salario mínimo y sin ofrecer seguridad laboral. En junio de 2011, el Arcelor Mittal Workers' Union amenazó con impedir que se llevara a cabo la primera remesa de mineral de hierro de la empresa a menos que ésta publicara cifras de la escala salarial y facilitara la negociación

colectiva. Finalmente, a finales de noviembre, la empresa inició negociaciones colectivas con el sindicato.

Libia



POBLACIÓN: 6.355.000
CAPITAL: Trípoli
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales no se respetaron en Libia durante el mandato de Gadafi, siendo los trabajadores y trabajadoras migrantes, cada vez más numerosos, los más afectados por la falta de protección. El país se encuentra en estos momentos en un estado de transición. Hay mucho por hacer antes de que Libia consiga establecer un movimiento de trabajadores fuerte, efectivo e independiente.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución no reconoce los derechos sindicales, regulados por el Código Laboral de 1970. En realidad no hay libertad sindical, puesto que los trabajadores/as son automáticamente miembros de la General Trade Union Federation of Workers (GTUFW), vinculada al Gobierno, aunque puedan optar por desvincularse de la misma. Los sindicatos independientes están prohibidos y la afiliación sindical está limitada a los trabajadores y trabajadoras de nacionalidad libia. Además, la Dirección General del Trabajo, o un funcionario de la Dirección, puede estar presente en todas y cada una de las reuniones generales de un sindicato.

La negociación colectiva se ve gravemente obstaculizada por una disposición del Código Laboral que exige que las cláusulas de los convenios colectivos sean conformes al interés económico nacional. El Gobierno también tiene derecho a establecer los salarios de forma unilateral. La Sección 150 del Código Laboral estipula que es preciso agotar todos los procedimientos de conciliación y arbitraje antes de poder convocar una huelga. El arbitraje obligatorio es posible a petición de una de las partes o a discreción de las autoridades públicas, lo cual permite prohibir casi todas las huelgas o suspenderlas rápidamente. La Ley de Sindicatos de 1975 no protege lo suficiente a los trabajadores/as de los actos de discriminación antisindical.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Gobierno autocrático del Coronel Gadafi desde hace 42 años llegó a su fin en agosto, cuando los rebeldes asaltaron Trípoli después de seis meses de insurgencia y guerra civil. Cientos de personas murieron, miles resultaron heridas y muchas fueron arrestadas, torturadas o desaparecieron durante la violenta represión del Gobierno contra las protestas anti-autoritarias. El Coronel Gadafi, que se encontraba en paradero desconocido, fue capturado y ejecutado en octubre. El Consejo Nacional de Transición surgido a raíz de la rebelión prometió convertir Libia en un Estado democrático pluralista.

Es preciso restaurar la libertad sindical: Tras 42 años de Gobierno autocrático y tolerancia cero con respecto a cualquier actividad sindical independiente, Libia no cuenta con ninguna tradición de sindicalismo. La única central nacional, la General Trade Union Federation of Workers' (GTUFW) estaba bajo el control del Gobierno, pese a afirmaciones de una mayor independencia en los últimos años. A raíz de la privatización y el creciente número de empresas de origen extranjero que se han ido instalando en el país a lo largo de estos últimos años, se han dado casos de trabajadores que intentaron llevar a cabo alguna acción colectiva fuera de las estructuras oficiales, aunque con pocos resultados. Desde los levantamientos, algunos trabajadores/as del sector público también empezaron a presionar por sus derechos. Los trabajadores del sector sanitario y los profesionales de los medios de comunicación iniciaron protestas en noviembre en Benghazi, reclamando el fin de la corrupción administrativa así como mejores condiciones laborales. Empleados de la base naval también protestaron por los impagos salariales y la escasez de provisiones. Hay mucho por hacer para conseguir canalizar este tipo de movimientos de protestas para establecer un movimiento de trabajadores fuerte e independiente.

Negociación colectiva y acción colectiva: Tampoco hay tradición de una auténtica negociación colectiva ya que, bajo el régimen de Gadafi, el Gobierno tenía derecho a fijar los salarios individualmente.

Trabajadores y trabajadoras migrantes: Libia se ha vuelto cada vez más dependiente del Magreb, el África subsahariana y Asia. Se calcula que antes de los levantamientos más de una quinta parte de la mano de obra era expatriada. Los trabajadores migrantes no podían formar sus propios sindicatos ni ocupar puestos en la ejecutiva sindical, y los sindicatos oficiales no hacían prácticamente nada para protegerlos. Los migrantes subsaharianos, que constituían la mayoría de los 1,2 millones de trabajadores extranjeros del país, fueron objeto

de una enorme discriminación, siendo considerados como una “subclase social”. Al estallar la revolución, los migrantes subsaharianos fueron por una parte víctimas de robos y acosos por parte de la policía armada y las milicias fieles al Coronel Gadafi; y por otra, sufrieron agresiones físicas a manos de los rebeldes que les consideraban mercenarios africanos contratados por Gadafi. Más de 200.000 trabajadores de Filipinas, Bangladesh, China y Egipto huyeron del país cuando comenzaron los enfrentamientos.

Madagascar



POBLACIÓN: 20.070.000
 CAPITAL: Antananarivo
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La sindicalización en las zonas francas y en el megaproyecto minero Ambatovy resulta muy difícil debido a la falta de consideración por parte de la mayoría de los empleadores. La crisis política actual y las sanciones internacionales han acentuado la presión que soportan los trabajadores. El empleo es la prioridad; la libertad sindical, un objetivo casi siempre inaccesible.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque el Código Laboral incorpora los derechos sindicales básicos, también incluye excesivas restricciones y se complementa con decretos. Los trabajadores/as tanto del sector privado como del público tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos, a excepción de la gente de mar y los trabajadores de los servicios esenciales, cuya lista sobrepasa la definición de la OIT. El establecimiento, la organización y el funcionamiento de los sindicatos vienen determinados por decreto, y los sindicatos deben presentar listas de todos sus miembros, lo cual da pie a abusos antisindicales.

Los conflictos laborales tienen que pasar por procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje determinados por las autoridades. Además, los empleados del Estado no tienen permitido hacer huelga, en base al Artículo 33 de la Constitución, que estipula que “el derecho de huelga está reconocido sin perjuicio del principio de continuidad de los servicios públicos o de las necesidades esenciales y de seguridad de la Nación”, una disposición que tampoco excluye explícitamente a los empleados del sector privado. Las autoridades también

tienen amplios poderes para requisar empleados públicos en los servicios esenciales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La casi totalidad de las fuerzas políticas se pusieron de acuerdo en septiembre sobre un programa que permitirá sacar al país de la crisis política actual, en particular mediante la celebración de elecciones democráticas en 2012. Desde que André Rajoelina asumió el poder en 2009, el país se ve afectado por diversas sanciones internacionales.

Violación de derechos en las zonas francas: Con ocasión de un seminario sobre las zonas francas industriales organizado por la CSI, los sindicatos dejaron constancia de la persistencia de las graves dificultades a las que se enfrentan los trabajadores de este sector: objetivos de producción demasiado altos fijados unilateralmente por los empleadores, violaciones de la legislación relativa a las horas suplementarias, el no ingreso de las cotizaciones a la seguridad social y diversos problemas de salud y de seguridad que no están siendo abordados. Los trabajadores se han quejado de los contratos precarios que se ven obligados a firmar y de despidos arbitrarios. Fetra Lovasoa, Secretaria General de la Fédération des syndicats des travailleurs des entreprises franches, ha comparado las condiciones de trabajo a la esclavitud moderna. Los sindicatos están activos en unas 60 empresas francas, mayoritariamente en el sector textil. La tasa de adhesión sigue siendo limitada, entre el 10% y el 14 % de la mano de obra (en su mayoría mujeres), lo que suma un total de en torno a 5.000 trabajadores. El Gobierno anunció en julio su intención de crear 100.000 puestos de trabajo más en las zonas francas a lo largo de un período de cinco años.

Reivindicaciones sindicales para salir del punto muerto político: A pesar de la marginalización de la sociedad civil, la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM), que agrupa las centrales sindicales más representativas, se ha dedicado de lleno a la búsqueda de soluciones a la grave crisis política que atraviesa el país desde 2009. No ha dejado de reiterar que únicamente el diálogo nacional permitirá salir del actual punto muerto y que el restablecimiento de un Estado de derecho va también a la par con la aplicación de las recomendaciones de la OIT en materia de empleo, protección social y concertación.

Violaciones del derecho de huelga de los funcionarios municipales: El 21 de enero, durante una huelga de basureros en Toliara, la policía arrestó a un delegado de los trabajadores, que permaneció en detención durante 36 horas. Se le reprochaba

haber celebrado reuniones sindicales, cuando en realidad ya no formaba parte del personal desde que se jubiló el 1 de enero.

En varias ciudades estallaron numerosas huelgas de funcionarios municipales que reclamaban mejores condiciones de trabajo así como una gestión más sana de las finanzas públicas. Las violaciones al derecho de huelga han sido numerosas. Por ejemplo en octubre, en Toamasina, las autoridades contrataron nuevo personal para acabar con la huelga.

Cinco activistas despedidos en la obra Ambatovy: El 28 de noviembre la dirección de la sociedad Manpower Development despidió a tres responsables sindicales afiliados a la Confédération générale des syndicats des travailleurs de Madagascar (FISEMA). La empresa quiso penalizar de esta forma al sindicato por haber enviado un correo a la inspección del trabajo de Moramanga, quejándose del mutismo de la dirección con relación a una serie de reivindicaciones, concretamente la celebración de elecciones de delegados del personal, la puesta al día de la escala salarial, el pago de los atrasos en materia de horas suplementarias y la cobertura médica. El 12 de diciembre se realizó una huelga legal, aunque sin resultados positivos. Dos días más tarde el personal se reincorporó al trabajo. El 23 de diciembre otros dos activistas sindicales que también habían firmado los diferentes correos intercambiados sobre las quejas de los trabajadores, fueron a su vez despedidos, obligando al sindicato a lanzar un preaviso de huelga para principios de 2012.

Manpower Development es un subcontratista del grupo minero Sherritt, promotor del proyecto Ambatovy de explotación de níquel y cobalto. Tras varios años de construcción, en los que se ha llegado a movilizar hasta 18.000 trabajadores en las temporadas altas de empleo, la explotación va a comenzar en 2012, para lo cual se prevén unos 6.000 puestos de trabajo. Se trata de la inversión extranjera más importante jamás realizada en Madagascar. Los promotores se consideran "a la vanguardia de la eficacia, de la salud y de la seguridad industrial, de la protección del medioambiente y de la implicación social".

Malawi



POBLACIÓN: 14.900.000
CAPITAL: Lilongwe
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los dirigentes sindicales fueron víctimas de acosos, despidos y detención. Los trabajadores de los medios de comunicación electrónicos, tabaco, transporte y carga de mercancías señalaron haber sido víctimas de persecución antisindical. Se despidió a trabajadores azucareros por convocar una huelga y los dirigentes de los trabajadores de la electricidad fueron suspendidos por un conflicto salarial. En las protestas del mes de julio, uno de los líderes de los trabajadores de la construcción fue arrestado por sus labores de sindicalización, y los dirigentes del Malawi Trade Unions Congress (MTUC) recibieron amenazas de muerte.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Existe cierta protección legal para las actividades sindicales, aunque sigue habiendo lagunas en la legislación laboral. Los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos, tienen derecho a formar y unirse a sindicatos, y los trabajadores despedidos a causa de sus actividades sindicales deberán ser reincorporados. No obstante, los sindicatos que intenten llevar a cabo negociaciones colectivas se enfrentan a umbrales de representación excesivamente altos. Además, son los consejos laborales los que establecen los salarios y las condiciones de trabajo y resuelven los conflictos ante la falta de convenios colectivos. Únicamente los sindicatos registrados pueden hacer huelga, y los procedimientos previos pueden ser largos. Por otro lado, se debe informar de todos los conflictos laborales al Secretario Principal responsable del personal, el cual los deberá aceptar en un plazo de siete días y remitirlos posteriormente a conciliación, lo que puede demorarse hasta 21 días. Por último, la ley no prohíbe específicamente tomar represalias contra los trabajadores en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las protestas del 20 de julio por parte de la sociedad civil contra el régimen cada vez más autocrático del Presidente Bingu wa Mutharika y el deterioro de las condiciones económicas fueron brutalmente reprimidas, dejando

un saldo de 18 muertos y decenas de heridos. La sociedad civil, y en particular los sindicatos, se mostraron cada vez más preocupados por una serie de recientes cambios legislativos que habían recortado sistemáticamente las libertades civiles y la libertad de prensa, al tiempo que aumentaba la impunidad de los organismos y funcionarios gubernamentales. Por otro lado, las condiciones económicas de Malawi, uno de los países más pobres del mundo y fuertemente dependiente de la ayuda exterior, se deterioraron a raíz de que los principales donantes se retiraran del país, a causa de las crecientes preocupaciones respecto a su mala gestión económica.

Se ignora a los sindicatos: Los sindicatos no están incluidos en los comités establecidos por el Gobierno para formular observaciones sobre cuestiones sociales y económicas. La membresía sindical es escasa y muchos trabajadores y trabajadoras, en particular los de la lucrativa industria del tabaco, son analfabetos e ignoran sus derechos. No obstante, el MCTI fue integrado al diálogo facilitado por las Naciones Unidas y establecido tras las protestas de julio.

Dirigente sindical despedido por asistir a un curso de formación: Kawerama Sonjo, Secretario General del sindicato de transporte y aduanas, Shipping and Customs Clearing Agents Trade Union (SCCATU), fue despedido el 20 de mayo por SDV Malawi, una empresa de transporte de mercancías y filial de la multinacional francesa Bolloré. El Sr. Sonjo, que fundó el sindicato en 2007, había recibido una beca de la OIT para asistir en Alemania al curso de formación de capacidades ENGAGE 11 de la Universidad Global del Trabajo (GLU) sobre políticas económicas mundiales. Para poder asistir, el Sr. Sojo solicitó un permiso no remunerado en los términos establecidos en los formularios de licencia de la empresa, pero más tarde le informaron que los permisos no remunerados ya no formaban parte de las condiciones de servicio de la empresa y la inclusión de esta posibilidad en los antiguos formularios de solicitud de licencia había sido un “descuido”. El Sr. Sonjo fue despedido mientras se encontraba en Alemania, aduciendo ausencia no justificada, aunque está convencido de que la verdadera razón de su despido fue su activismo sindical, teniendo en cuenta los antecedentes antisindicales de la empresa. La empresa ya había despedido con anterioridad a otros trabajadores por mostrarse favorables a formar o afiliarse a un sindicato, afirmó. El Sr. Sonjo había luchado y obtenido el reconocimiento de su sindicato como agente negociador ante los tribunales.

Sindicalistas despedidos por convocar una huelga: Siete miembros sindicales en la empresa azucarera Illovo Sugar fueron despedidos por su participación en una huelga el 14 de junio. La huelga, que apenas duró unas horas, tenía como objetivo presionar a la empresa para aumentar los salarios en

un 20% en lugar del 14% decidido por el tribunal de relaciones laborales. Los trabajadores recibieron cartas de destitución sumaria aduciendo cuatro motivos: la celebración de reuniones sindicales sin autorización de la empresa, la celebración de reuniones sin el conocimiento de la dirección de la empresa, el cambio de dirigentes sindicales sin cumplir las formalidades y alentar a los demás trabajadores a hacer huelga. Entre los despedidos se encontraban Moses Soko y General Verónica Kalinde, respectivamente Presidente y Secretaria General del sindicato Sugar Plantation and Allied Workers Union (SPAWU). Antes de ser despedidos, los dirigentes sindicales habían sido objeto de amenazas e intimidación, y el empleador había restringido el acceso del sindicato a los correos electrónicos. Además de ser despedidos, los dirigentes sindicales fueron detenidos y encarcelados. Los trabajadores despedidos apelaron contra la decisión por considerar que el acuerdo de reconocimiento entre la dirección y el sindicato no daba poderes al empleador para sancionar a un responsable sindical por realizar actividades sindicales. A finales del año, el caso seguía sin resolverse.

Dirigentes sindicales suspendidos por solicitar ajuste de costo de vida: A principios de agosto, la Electricity Supply Corporation of Malawi (ESCOM) suspendió al Presidente Oscar Chimwezi, y al Secretario General Kondwani Kazembe del sindicato de personal de la empresa, Escom Staff Union, por “difundir información falsa”. En su carta de fecha 28 de julio los sindicalistas habían instado a la dirección a aplicar el ajuste por costo de vida que se habían comprometido a pagar a partir del 1 de julio. También señalaron que el personal de la ESCOM no había tenido ningún ajuste salarial durante cuatro años.

Represalias contra dirigentes sindicales por defender a sus miembros durante una fusión: Los dirigentes del Electronic Media Workers' Union (EMWU) fueron acosados y perseguidos cuando tomaron medidas para defender a sus miembros tras la fusión de las empresas de radio y televisión del país para crear la Malawi Broadcasting Corporation (MBC). El EMWU llevó a la empresa ante los tribunales en septiembre por lo que denominaron redistribución ilegal, descenso de categoría y reducción de parte del personal de la MBC, como resultado de los planes de la empresa fusionada de reducir su personal de 700 a 413 efectivos. El tribunal concedió un requerimiento judicial a favor del sindicato para que interrumpir las reducciones de personal. La MBC apeló la decisión y, según el Malawi Congress of Trade Unions (MCTU), empezó a acosar a los dirigentes sindicales. El caso ha seguido prolongándose innecesariamente en los tribunales.

Detenido y acusado de organizar a los trabajadores: Ousman Zimba, organizador de la Región Norte del sindicato de la construcción Building, Construction, Civil Engineering and Allied

Workers Union (BCCEAWU) fue detenido el 8 de noviembre tras una visita a la plantación de caucho Vizara. Había ido a la plantación, invitado por la dirección de Vizara, para finalizar un litigio respecto al pago de las indemnizaciones a dos trabajadores despedidos hacía unos meses. Después de resolver el asunto estaba a punto de volver a su domicilio, a 100 km de distancia, cuando se le pidió que informara de la conclusión a la oficina del Comisario de Distrito. Una vez allí, se encontró con un oficial de policía, el Comisario del distrito, la dirección de Vizara y el funcionario de Trabajo que lo esperaban. El Sr. Zimba fue interrogado durante varias horas y finalmente detenido. Se le acusó de organizar a los trabajadores sin el consentimiento de la dirección. El sindicato había señalado que estaba afiliando nuevos miembros en la empresa de plantaciones de caucho Vizara desde 2009 y para noviembre de 2011 ya contaba con 2000 miembros. El Sr. Zimba había escrito a la dirección de Vizara para presentar oficialmente a los miembros sindicalizados y organizar la elección de un Comité provisional entre el 10 y el 13 de noviembre de 2011. El caso del Sr. Zimba fue llevado a los tribunales y su fallo está previsto para enero de 2012.

Dirigentes sindicales en la mira de empleadores antisindicales: En un informe presentado a la CSI, el Malawi Congress of Trade Unions (MCTU) enumeró una serie de casos de empleadores que realizan prácticas antisindicales, así como la persecución de dirigentes sindicales. Además de los casos mencionados anteriormente, los trabajadores y trabajadoras miembros del Tobacco, Tenants and Allied Workers' Union (MTTAWU) son blanco de represalias antisindicales de parte de empresas multinacionales, mientras que los trabajadores miembros del Shipping Customs Union (SCU) experimentan el acoso de sus dirigentes y la violación de sus derechos de negociación colectiva por un empleador privado. El MCTU también mencionó a la poderosa empresa Mulli Brothers como uno de los empleadores antisindicales, la discriminación contra los miembros del Transport and General Workers Union (TGWU). El Commercial Union, por su parte, también señaló comportamientos antisindicales de empleadores tanto públicos como privados, en particular, su renuencia a instaurar el sistema de deducción en nómina de la cuota sindical.

Malí



POBLACIÓN: 15.370.000

CAPITAL: Bamako

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La UNTM obtuvo ciertos resultados positivos en cuanto a la rehabilitación de activistas sindicales. La CSTM sigue estando excluida de diversos órganos tripartitos. En 2011 se efectuaron denuncias respecto a la explotación infantil en las minas de oro artesanales y la represión antisindical en el sector minero industrial.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando los derechos sindicales básicos están reconocidos por la ley, se siguen aplicando una serie de restricciones excesivas. El Código Laboral de 1992 y la Ley sobre el Estatus General de los Funcionarios de 2002 permiten que los trabajadores y trabajadoras formen y se afilien a sindicatos, donde se incluye a los trabajadores extranjeros y migrantes, pero se excluye a los altos cargos de la Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest.

La negociación está garantizada para los trabajadores tanto del sector privado como del sector público. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a hacer huelga, incluyendo los funcionarios públicos, y no existen restricciones en cuanto al tipo de huelga. No obstante, el Artículo L.229 del Código Laboral otorga al Ministro del Trabajo el derecho a remitir las huelgas a arbitraje obligatorio si pudieran "poner en peligro el funcionamiento normal de la economía nacional o involucrar a un sector industrial indispensable". Por último, entre las categorías de trabajadores requeridas para proporcionar un servicio mínimo durante una huelga figuran los directores de escuela.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Contraviniendo las obligaciones internacionales de Malí, el nuevo Código de la Familia adoptado en diciembre perpetúa las discriminaciones contra la mujer en lo que respecta a la edad mínima para poder contraer matrimonio, el cuidado de los hijos y la herencia. Los sindicatos y diversas organizaciones de la sociedad civil solicitaron que se abandonase una reforma constitucional que está previsto someter a referéndum en 2012 coincidiendo con la primera ronda de las elecciones presiden-

ciales. Estiman que el proyecto, que refuerza los poderes del presidente, es antidemocrático.

Peores formas de trabajo infantil en las minas de oro artesanales: Al menos 20.000 menores de edad trabajan en las minas de oro artesanales de Malí, en condiciones extremadamente duras y peligrosas. En un informe hecho público en diciembre, Human Rights Watch (HRW) recuerda que “niños, en ocasiones de apenas seis años, cavan pozos, trabajan bajo tierra, extraen pesadas cargas, y transportan, aplastan y proceden a triturar y amalgamar los minerales. Muchos niños trabajan también utilizando mercurio, una sustancia altamente tóxica que se emplea para extraer el oro del mineral. El mercurio ataca el sistema nervioso central y es particularmente perjudicial para los niños”. HRW criticó la falta de aplicación de las leyes y los convenios por parte del Gobierno. En junio de 2011, las autoridades adoptaron un Plan de Acción Nacional para la eliminación del trabajo infantil, pero su puesta en marcha ha sido diferida.

Levantamiento parcial de sanciones contra sindicalistas de la UNTM: Tras difíciles negociaciones, la Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) anuló la huelga convocada para el 4 de octubre. Entre las reivindicaciones figuraba la rehabilitación de los responsables sindicales despedidos durante huelgas previas. La UNTM consiguió que se retrasasen las sanciones administrativas que pesaban contra los sindicalistas del Aeropuerto de Malí y que se reexaminasen otros casos en distintas empresas.

Represión antisindical en las minas: El 21 de noviembre, durante una conferencia de prensa, Hamadoun Amion Guindo, Secretario General de la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), declaró que la libertad sindical era ignorada en Malí. Citó como ejemplo el sector aurífero y denunció la negativa de varias empresas en el sector minero de permitir a los trabajadores que estableciesen una oficina sindical. Los empleadores incluso despidieron a algunos trabajadores por este motivo en las minas de Sadiola, Morila y Loulo.

La CSTM sigue excluida de distintos órganos tripartitos: Tras recibir una queja de la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM), el Comité de Libertad Sindical de la OIT pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir a la CSTM participar en los órganos de consulta tripartitos por los que manifiesta interés. El Comité solicitó asimismo que se organicen lo antes posible elecciones profesionales, teniendo en cuenta los principios de la libertad sindical. La CSTM había denunciado concretamente su exclusión del Consejo Económico, Social y Cultural (CESC), así como de las estructuras

de seguridad social, pese a distintos dictámenes del Tribunal Supremo a su favor.

Marruecos



POBLACIÓN: 32.000.000

CAPITAL: Rabat

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales están muy limitados en la práctica. El auge del trabajo temporal, las zonas francas de exportación y la subcontratación dificultan en gran medida la organización de los trabajadores y las trabajadoras. El número de huelgas aumenta constantemente y suelen ser reprimidas por los empleadores y las autoridades.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque existen garantías constitucionales establecidas para la libertad sindical, ésta se ve restringida por las disposiciones del Código Laboral. Determinadas categorías de trabajadores no tienen permitido formar sindicatos – como los funcionarios públicos, los miembros del poder judicial, las trabajadoras y trabajadores domésticos y los del sector agrícola – y todos los dirigentes sindicales han de ser de nacionalidad marroquí.

La negociación colectiva se limita al sindicato más representativo, que debe representar como mínimo al 35% de los empleados a nivel de empresa. A pesar de que el derecho a la huelga está garantizado por la Constitución, los empleadores tienen derecho a entablar un proceso penal contra cualquier huelguista que haya organizado una sentada, ocasionado daños a la propiedad o realizado piquetes activos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A raíz de la Primavera árabe, el movimiento 20 de febrero, que reúne a jóvenes, ciberactivistas e islamistas, tomó las calles para exigir que se pusiera fin a la corrupción, más justicia social y reformas constitucionales. El régimen respondió, a veces severamente, con la represión de las manifestaciones. Asimismo, el Rey Mohammed VI ha desactivado en parte el descontento social mediante la promesa de reformas. En julio, se aprobó por referéndum una revisión de la Constitución

y el Partido islámico Justicia y Desarrollo ganó las elecciones legislativas de noviembre. En abril, un ataque terrorista causó 15 víctimas en un café de Marrakech.

Zonas francas cada vez más extendidas y mayores desafíos para los sindicatos: La organización sindical en las zonas francas industriales de Marruecos resulta sumamente difícil, ya que éstas se extienden de forma impresionante por varias regiones de Marruecos y sectores de actividad. La más importante es la de Tánger y su objetivo es transformar el puerto en un centro de logística internacional. Además, las actividades en las zonas francas industriales son cada vez más diversas, y abarca también el sector servicios (centros de atención telefónica, banca extraterritorial, informática, etc.) o la aeronáutica.

Existen importantes limitaciones a la entrada de sindicalistas en el sitio de la zona franca, lo que hace que el ejercicio de la libertad sindical sea prácticamente imposible.

Los trabajadores tienen miedo de formar sindicatos por temor a ser despedidos.

Los servicios de inspección del trabajo indican que hay pocos problemas de inobservancia de los derechos de los trabajadores/as en la zona, pero no proporcionan estadísticas para apoyar sus aseveraciones.

La huelga como único recurso: El número de huelgas siguió en aumento durante el año 2011. Incluso teniendo en cuenta la ola de protestas vinculadas a la Primavera árabe este hecho confirma la ausencia de diálogo social a nivel de empresa e inclusive el menosprecio de los empleadores por las legítimas reivindicaciones de los trabajadores/as poco representados (un 6% de la población activa y casi 20 centrales sindicales). Aun cuando existe el diálogo social a nivel nacional, en 2011 la lucha sindical a menudo sufrió el descrédito de la opinión pública, como en los sectores de la justicia, el Gobierno local o la educación. Esta situación se observa a pesar de que a menudo es el único medio del que disponen los trabajadores y trabajadoras para hacer oír su voz.

Los empleadores esquivan con toda facilidad el Código Laboral, principalmente debido a que apenas existe la inspección del trabajo. Solamente se han concluido 12 convenios colectivos que, al igual que otras normas jurídicas, casi no se cumplen. Sin embargo, las autoridades y los empleadores no se privan de invocar las restricciones jurídicas que afectan al derecho de huelga y los perjuicios causados al derecho de ejercer el trabajo para castigar a los huelguistas.

Las principales centrales, entre las que se encuentran las tres afiliadas de la CSI, han denunciado en repetidas ocasiones las violaciones a la libertad sindical ya sea en la Agencia Nacional de Reglamentación de las Telecomunicaciones (ANRA), Maroc Telecom, Royal Air Maroc, las zonas agrícolas o las Autopistas de Marruecos, por citar solamente algunas empresas, aun cuando el fenómeno está muy extendido en todos los sectores de actividad.

Despido masivo de trabajadores temporales por intentar formar un sindicato: El mes de abril, 92 trabajadores temporales del centro de operaciones de las Autopistas de Marruecos (ADM) de Bouskoura fueron despedidos por intentar formar un sindicato para exigir su integración permanente en ADM. Los 900 agentes móviles y cobradores de todos los centros operativos del país son empleados a través de siete agencias de empleo temporal y muchos no son declarados a la Seguridad Social. Durante varios meses, la dirección de ADM se negó a entablar ningún tipo de negociación con el pretexto de que no eran empleados de ADM. Después de una huelga iniciada el 19 de julio, la dirección finalmente accedió a reunirse con ellos el 1 de agosto y se firmó un acuerdo con el Syndicat des employés des centres d'exploitation d'ADM, afiliado a la Union marocaine du travail (UMT), en el que ADM se comprometía a tomar todas las medidas necesarias para obligar a las empresas de trabajo temporal a cumplir integralmente el Código Laboral y a reintegrar a los 92 trabajadores.

Dos sindicalistas despedidos en el sector de los centros de llamadas: El 1 de abril, en respuesta a la creación de un sindicato en el centro de llamadas de Webhelp-Maroc, situado en Rabat, la dirección despidió al tesorero. A continuación, el 18 de abril, también despidió al Secretario General de la nueva organización afiliada a la Confédération démocratique du travail (CDT). Según informes, la dirección también habría solicitado la intervención de la policía para interrogar a otro miembro del sindicato.

Importantes penas de prisión contra dos responsables de la CDT: El 26 de mayo de Seddik Kabbouri y Mahjoub Chenou, dos dirigentes locales de la Confédération démocratique du travail (CDT) y otros activistas sociales fueron detenidos mientras participaban en una manifestación de solidaridad frente al tribunal de Bouarfa, donde eran juzgados nueve jóvenes activistas que participaron el 18 de mayo en una manifestación contra el alto costo de la vida y por la justicia social, la cual fue violentamente reprimida por la policía. El 26 de julio, Seddik Kabbouri fue condenado a dos años de prisión. Chenou Mahjoub y otros activistas fueron condenados a 18 meses de prisión.

Victoria sindical en el sector portuario a pesar de la fuerte oposición de los empleadores: El 12 de agosto, los

trabajadores del puerto mediterráneo Eurogate, en Tánger, se declararon en huelga durante 24 horas como una advertencia a la dirección de Eurogate, la cual no había deseado reconocer a su sindicato ni tampoco había tenido en cuenta sus reivindicaciones relativas a mejores salarios y condiciones de trabajo. Se celebraron reuniones entre los sindicalistas de la sección de transporte de la Union marocaine du travail (UMT) y la dirección, pero sin que las demandas sindicales fueran realmente tomadas en serio, lo que paralizó de nuevo la terminal Eurogate el 18 de septiembre. Finalmente, el 16 de noviembre, después de nueve horas de negociaciones, el empleador accedió a reconocer los derechos sindicales y negociar un convenio colectivo con los representantes de los trabajadores portuarios para finales de 2012. La terminal de Eurogate está situada en la zona franca de Tánger, cerca de la de APMT, uno de los gigantes del sector, donde tras varias huelgas se firmó un acuerdo entre el empleador y el sindicato el mes de febrero. En ambos casos, los sindicatos han recibido el apoyo de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) en el marco de su campaña sobre la Red Global de Terminales Portuarias (GNT).

Acoso y sanciones en la Royal Air Maroc: El día después de haber llevado a cabo una sentada, organizada el 13 de febrero sin interrumpir el tráfico en el aeropuerto de Casablanca, fueron suspendidos de sus funciones cinco miembros del sindicato local de Royal Air Maroc (RAM) afiliado a la Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM- RAM). Entre ellos se encontraba el Secretario General. Sin embargo, el 15 de febrero, la dirección de recursos humanos reconsideró su decisión. A principios de marzo, Royal Air Maroc se enfrascó en una nueva batalla, esta vez contra la tripulación aérea de Atlas Blue, una filial de bajo costo, a la que habían impuesto contratos más precarios en violación de la legislación laboral. Ya en 2010, los sindicalistas de la UGTM habían sido blanco de ataques por parte del empleador (véase el Informe del año pasado).

Mauricio



POBLACIÓN: 1.300.000

CAPITAL: Port Louis

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las cifras gubernamentales mostraron una tasa alarmante de despidos de representantes sindicales. Los sindicatos protestaron después de que el Gobierno se negase rotundamente a consultarlos respecto a reformas en la industria azucarera que repercutirían en el empleo y de que detuvieran a nueve sindicalistas por manifestarse pacíficamente frente al Parlamento. Los empleadores se negaron a adoptar el Programa Nacional de Trabajo Decente de la OIT.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Ley de Relaciones de Empleo de 2008 incluye medidas para la promoción de la negociación colectiva y también reconoce el derecho a negociar a nivel sectorial. No obstante, se aplican muchas restricciones al derecho de huelga. Para convocar una huelga hay que completar primero un complejo procedimiento de conciliación y mediación que puede durar en total hasta dos meses. Tanto el requisito relativo al sistema de votación como el quórum necesario en una votación de huelga son excesivos; además, los sindicatos no pueden convocar una huelga concerniente a cuestiones generales de la política económica.

Asimismo, todas las manifestaciones quedan prohibidas durante las sesiones de la Asamblea Parlamentaria, al igual que todas las huelgas a nivel nacional. Incluso cuando se hubiera organizado una huelga legal, el Primer Ministro puede requerir al Tribunal Supremo que la prohíba y remitir el conflicto al arbitraje. Se debe establecer un servicio mínimo en demasiados sectores.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Mauricio es uno de los países económicamente más estables de África, aunque existían temores de que recortes en el suministro de agua pudieran perjudicar a la industria turística. En julio, seis ministros del Movimiento Socialista Militante abandonaron el Gobierno en protesta por la detención del Ministro de Sanidad, acusado de corrupción.

Trabajadores y trabajadoras migrantes: Los trabajadores y trabajadoras migrantes son particularmente vulnerables a las violaciones de los derechos sindicales. Cuando estos trabajadores hacen huelga, la respuesta coordinada de los empleadores y las autoridades suele ser enviarlos de vuelta a su país de origen alegando “incumplimiento de contrato” y participación en una “huelga ilegal”. Muchos migrantes están empleados mediante contratos a corto plazo, en especial en las plantaciones de azúcar y la industria textil, por lo que en la práctica les resulta imposible sindicalizarse. Las condiciones laborales de los migrantes procedentes de Bangladesh han descritas como equiparables a la esclavitud moderna. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha pedido al Gobierno que le señale las medidas que se han aplicado para garantizar los derechos sindicales de los trabajadores/as migrantes, tanto en la legislación como en la práctica.

Zonas Francas Industriales (ZFI): Los empleadores de las ZFI siguen mostrándose hostiles hacia los sindicatos, a los que les resulta muy difícil entablar contacto con los trabajadores, pues además en la mayoría de los casos a los sindicalistas se les niega el acceso a las instalaciones industriales. Como resultado, los niveles de afiliación sindical en las ZFI están por debajo del 12%. La OIT ha destacado sistemáticamente la necesidad de una mayor protección frente a los actos de injerencia por parte de los empleadores y organizaciones de la patronal en las actividades de los sindicatos, así como la necesidad de unos procedimientos de apelación rápidos y de sanciones lo suficientemente disuasivas a este respecto. La Comisión de Expertos de la OIT para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha instado también al Gobierno a que tome medidas para la promoción de la negociación colectiva en todas las áreas de actividad económica.

Trabajo decente – La patronal se niega a firmar el Programa Nacional de Trabajo Decente por País: En octubre de 2011, el Ministro de Trabajo solicitó a la OIT que interviniera después de que la organización de empleadores, Mauritius Employers’ Federation (MEF), se negara a firmar el Programa de Trabajo Decente por País para Mauricio, a pesar de haber participado activamente en su desarrollo. Estos programas, que constituyen la base de las ayudas de la OIT al país y tienen como objetivo fomentar el trabajo decente, están basados en el tripartismo, de ahí que los empleadores sean una parte esencial en el proceso. El Ministro opinaba que la MEF se negaba a firmar para ejercer presiones en relación con una disputa de negociación en la que estaba implicada la Mauritius Sugar Producers Association (MSPA).

Alta tasa de despidos de representantes sindicales en el sector privado: El 23 de septiembre, la Fédération des

Travailleurs Unis (FTU) organizó una manifestación frente al Ministerio de Trabajo para protestar por lo que su Secretario General, Atma Shanto, describió como una tasa “alarmante” de despidos de representantes sindicales en el sector privado. Las cifras publicadas por el Ministerio indican que entre 2008 y 2011 se había despedido a 8.000 representantes sindicales.

La presencia sindical en el sector privado se ha ido reduciendo gradualmente. Hoy en día, únicamente la industria azucarera tiene sindicatos estructurados y militantes activos a nivel de las bases. Pero incluso los sindicatos azucareros pueden correr peligro. En base a la Ley de Relaciones Laborales, los empleadores pueden retirar el reconocimiento a cualquier sindicato que represente a menos del 30% de la mano de obra – algunos sindicatos en el sector azucarero no cumplen este requisito.

El Gobierno ignora a los sindicatos en las reformas de la industria azucarera: En septiembre, el National Trade Union Congress (NTUC), las Service Providing Institutions of the Sugar Sector (SPISS), el Mauritius Trade Union Congress (MTUC) y el Mauritius Labour Congress unieron sus fuerzas para convocar una manifestación de protesta después de que el Gobierno se negara a consultarles sobre el asunto de las reformas en la industria azucarera. El Gobierno había decidido recortar la financiación de las entidades paraestatales que ofrecían servicios en el sector y muchos temían por sus puestos de trabajo. Los sindicatos habían solicitado la apertura de un diálogo, pero sus cartas nunca obtuvieron respuesta.

Detención de nueve sindicalistas: El 14 de noviembre, la policía arrestó a Atma Shanto, Secretario General de la Fédération des Travailleurs Unis (FTU), y a otros ocho miembros de la federación por manifestarse pacíficamente frente de la Asamblea Nacional. Según la ley, no están permitidas las manifestaciones ante la Casa de Gobierno cuando el Parlamento está celebrando una sesión. Fueron arrestados con arreglo al artículo 8 de la “Ley de Reuniones Públicas”, pero más tarde la policía tuvo que cambiar los cargos imputados, pues la Ley sólo es aplicable cuando al menos 12 personas están implicadas. Así pues, se les acusó de obstruir el acceso al Parlamento. Por su parte, la FTU presentó una denuncia formal contra la policía por violación del principio de libertad de reunión, expresión y movimiento. La protesta se había convocado por los malos tratos que recibían los trabajadores/as del hotel “La Plantation”.

Mauritania



POBLACIÓN: 3.460.000
 CAPITAL: N'wakchot
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) pagó un alto tributo por su activismo. Durante todo el año, fue la organización sindical que tanto empleadores como Gobierno tuvieron en el punto de mira. Privaron de pasaporte, así como de varios mandatos, a su Secretario General, y sus militantes fueron víctimas de discriminación, agresiones, traslados o despidos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical está estrictamente reglamentada a pesar de algunas garantías iniciales. Los trabajadores y trabajadoras son libres de formar y afiliarse a sindicatos en virtud del Código Laboral de 2004. No obstante, para registrar un sindicato se requiere previa autorización del Gobierno. Únicamente los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas están protegidos contra la discriminación antisindical y no se contempla la readmisión por despido arbitrario.

La negociación colectiva está severamente restringida, puesto que es el Ministerio para la Administración Pública y el Trabajo quien decide si una organización puede o no implicarse en negociaciones, e incluso si puede participar o no en la preparación de convenios colectivos. El Jefe del Gobierno también decide cómo se organizan las negociaciones colectivas a nivel nacional.

Además, aunque el derecho de huelga está reconocido, es preciso pasar por una serie de procedimientos largos y complejos antes de poder organizar una huelga legal. Los sindicatos de la Administración Pública tienen que dar un preaviso de un mes antes de hacer huelga, y todas las huelgas pueden ser declaradas ilegales por las autoridades, sin posibilidad de apelación. La lista de "servicios esenciales" es también excesiva.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A la par de las revoluciones de varios países árabes, un movimiento de la juventud también manifestó su cólera durante los primeros meses del año. Varios sindicatos expresaron

su solidaridad, y las huelgas se intensificaron. Las reivindicaciones de la juventud y de los trabajadores se centraron en las reformas sociales y económicas en un país del que se sospecha que malvende sus importantes riquezas minerales a inversores extranjeros, sin que ello mejore la vida de la población. Varias organizaciones defensoras de los derechos humanos denunciaron la negación por parte de las autoridades del persistente fenómeno de la esclavitud. El censo de población intensificó las tensiones raciales, ya que la población negra de Mauritania temía ser víctima de una discriminación aún mayor. El mes de septiembre se registraron diversas manifestaciones. Una de ellas degeneró, ocasionando la muerte a un joven por disparo de bala.

Proyecto de ley que restringe el derecho de huelga: El Gobierno está a punto de aprobar un proyecto de ley para restringir el derecho de huelga de los funcionarios públicos. El texto también establece que "el derecho de huelga concierne únicamente al sindicato más representativo del sector profesional correspondiente", lo cual no puede ponerse en práctica actualmente, ya que no hay elecciones sociales.

Obstáculos a la elección de delegados/as: La Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) denunció la negativa del Gobierno y de las empresas paraestatales, así como de numerosas empresas privadas, a permitir la elección de delegados/as. La CGTM también denunció la injerencia de los empleadores, quienes favorecen otras listas de centrales sindicales más maleables o ilícitas (como la Sociedad Nacional del Agua, Mauritanian Security Services, etc.).

Se han empleado todo tipo de recursos para evitar la organización de sindicatos en las empresas. Por ejemplo, cuando la dirección de la empresa alimentaria Mauritanienne des produits alimentaires (MPA) se dio cuenta de que la CGTM era la única central en proponer una lista, no vaciló en presentar la suya propia integrada por ejecutivos de la empresa. Tras la negativa de la inspección del trabajo a aceptar dicha lista, arremetió directamente contra dos de los tres candidatos de la CGTM, despidiendo a uno y presionando al otro para que renunciara. En Agrineq (obras de la vía pública), los dos delegados (de tres) de la CGTM también fueron víctimas de acoso. A uno se le retuvo el sueldo durante dos meses y el otro fue objeto de una solicitud de despido por motivos que finalmente serían rechazados por la inspección del trabajo.

Ausencia de representatividad: El frente sindical experimentó un proceso de desintegración a lo largo del año. En un contexto de rivalidades políticas y luchas por el poder atizadas por el Gobierno, la intersindical ha pasado a la historia. Al colocar a todas las centrales (eran 19 en 2011) en el mismo plano, en

violación del Código Laboral, que define los criterios de representatividad, las autoridades discriminaron a las organizaciones más importantes, privándolas a veces del acceso a órganos tripartitos. El 27 de abril, la Confédération nationale des travailleurs de Mauritanie (CNTM) y la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) denunciaron la “mascarada” de las negociaciones tripartitas que acababan de celebrarse, reclamando, sin éxito, elecciones de representatividad. Sin embargo, estas elecciones estaban planificadas y presupuestadas por un acuerdo de 2008. Asimismo, ambas centrales hicieron un llamamiento para entablar un verdadero diálogo social a través de la creación de un marco permanente de consulta.

Dos responsables sindicales detenidos: El 25 de abril, en Nouakchott, la policía reprimió violentamente una manifestación de la Coordinación de la Juventud del 25 de febrero, cuyo nombre proviene de un movimiento que sigue la línea de la revolución árabe. Se lanzaron gases lacrimógenos directamente contra los manifestantes. Veinte jóvenes fueron detenidos, entre ellos dos dirigentes sindicales: Mohamed Abdallahi Ould Tfeil, Secretario General del Syndicat national des télécommunications (SYNATEL), afiliado a la CGTM, y Mohamed Ould Daha, Presidente del Movimiento Nacional de Juventudes de la CNTM.

Ensañamiento de las autoridades contra el Secretario General de la CGTM: Durante todo el año, el Secretario General de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) se ha visto marginado por las autoridades. Abdallahi Ould Mohamed, conocido como Nahah, no fue incluido en la delegación de representantes de los trabajadores a la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra. Asimismo, se le excluyó de varios órganos consultivos nacionales. En noviembre, el Ministerio de Trabajo se negó a renovar su pasaporte de servicio, sin justificar su negativa. Otro intento de conseguir dicho pasaporte ante el Ministerio del Interior, solicitado esta vez por el Presidente del Consejo Económico y Social (CES), también fue rechazado sin explicación alguna.

Represión del derecho de huelga en el sector de la seguridad: El 13 de mayo, en Nouakchott, la policía detuvo a Pape Sarr, un representante del personal de vigilancia de la empresa Mauritano-suisse de sécurité (MSS). La CGTM, de la que el activista es miembro, denunció la connivencia entre el empresario y un comisario de policía del cuarto distrito para romper una consigna de huelga. Tras ser conducido a la comisaría principal, Pape Sarr fue puesto en libertad enseguida. El 15 de mayo, todos los delegados sindicales fueron detenidos. Esta vez, fueron conducidos a la comisaría del cuarto distrito para ser interrogados con respecto a una simple nota de información sindical que pedía a los trabajadores entregar el material

de trabajo antes de la huelga. El 13 de junio, en Akjoujt, pocos días después de la firma de un acuerdo social, la empresa MSS despidió a los cuatro delegados de la CGTM y utilizó una “banda de matones” para dispersar a los trabajadores que se habían reunido frente a su lugar de trabajo para protestar contra las sanciones arbitrarias. El 15 de junio, la dirección anuló los despidos después de una reunión de conciliación.

Otra empresa del sector de la seguridad, G4S, se ha dedicado a acosar a los trabajadores, quienes solamente pedían la aplicación de un acuerdo concluido entre la empresa y los sindicatos el 10 de julio. Ante el silencio de G4S, se convocó a huelga, cumpliendo con los plazos reglamentarios. A pesar de ello, el 26 de julio, siete huelguistas, todo ellos empleados como guardias en un mismo banco, fueron sancionados por orden de la dirección, particularmente a través de deducciones de nómina.

Violencia policial: En la ciudad minera de Zouerate, la protesta social, principalmente de parte de los trabajadores del sector de la subcontratación, fue intensa durante todo el año y duramente reprimida.

El 25 de abril, una marcha espontánea iniciada en la sede de la CGTM llegó a la Plaza des Prières, donde las fuerzas policiales dispararon gases lacrimógenos y, según parece, también munición real. El conflicto social alcanzó su punto más álgido en julio, entre los trabajadores jornaleros, sus representantes y las empresas locales de subcontratación. El 4 de julio, al día siguiente de la presentación de un preaviso de huelga, el coordinador local de la CGTM, Mohamedou Ould Nahah, fue arrestado con pretextos falsos. Lo mantuvieron detenido durante varias horas. En un intento de romper la huelga, que había empezado el día 15, la policía se presentó en el local sindical utilizado por los trabajadores subcontratados en el centro de la ciudad, procediendo a incautar el vehículo de Mohamedou Ould Nahah. Al día siguiente, las fuerzas policiales reprimieron de forma extremadamente violenta una reunión sindical y lanzaron gases lacrimógenos dentro de la sala, hiriendo a varios militantes y prendiendo fuego a las alfombras del piso. Además, los heridos no pudieron ser atendidos, debido a que las autoridades locales habían ordenado al personal de los centros de salud de Zouerate no proporcionar ningún tipo de asistencia médica a los huelguistas.

El 17 de julio, la policía allanó una vez más la sede del sindicato. Destruyó la placa indicativa colocada en el dintel de la puerta y agredió a los trabajadores. Cinco activistas fueron detenidos y tres de ellos tuvieron que soportar el ensañamiento de la policía, que los obligó a permanecer tumbados en el suelo durante varias horas. Por la noche, el coordinador de la

CGTM fue nuevamente detenido y su coche incautado. Las autoridades locales reiteraron verbalmente al coordinador de la CGTM la negativa a permitir una reunión sindical prevista por la central aprovechando el paso de su Secretario General por la ciudad.

En noviembre, durante una visita a la ciudad, la Ministra de Trabajo consultó a los diferentes sindicatos, con excepción de la CGTM, y se negó a recibir a su dirección local sin dar ninguna explicación.

Tres trabajadoras despedidas por reivindicar sus derechos:

El 26 de julio, en represalia por una huelga en la Société mauritanienne des postes (MAURIPOST), la dirección despidió a Moulkheiry Mint Sid Moustapha, conocida como Def ould Babana, una de las mujeres sindicalistas más importantes del país, miembro de la ejecutiva de la CGTM y Vicepresidenta del Movimiento Nacional de la Mujer de esta central. Unos días antes, el 17 de julio, la Société mauritanienne pour le commerce et l'industrie (SMCI, que fabrica pinturas y disolventes) despidió a Habi Bâ y Hawa Diaw, dos trabajadoras que se habían atrevido a exigir máscaras de protección antes de barrer una habitación llena de productos químicos peligrosos. Unos meses antes, Habi Bâ había sido víctima de un accidente de trabajo en el que perdió una falange. El empleador se negó a cubrir los gastos médicos. Las dos trabajadoras no estaban declaradas y trabajaban 12 horas diarias por un salario de 22.000 ouguiyas (equivalente a 58 euros).

Traslado de un docente sindicalista: En octubre, la administración de la escuela de la región (wilaya) de Gorgol ordenó el traslado de Mountagha Wagne, un profesor activista sindical, tan sólo horas después de que iniciara sus actividades al asumir un nuevo cargo, siendo sustituido por otro con un contrato temporal. El profesor, así como el Syndicat national de l'enseignement secondaire (SNES) piensan que estas decisiones se tomaron con el fin de castigar a un activista sindical y disuadir a los demás docentes de llevar a cabo otra acción de protesta. Ya durante el curso escolar anterior, la administración escolar había ejercido todo tipo de presión sobre los docentes para evitar que hicieran huelga.

Explotación y represión de los trabajadores/as temporales de Somelec: A finales de abril, las manifestaciones organizadas por unos 100 trabajadores/as temporales de la Société mauritanienne d'électricité (Somelec) fueron violentamente dispersadas por la policía frente a la presidencia, en Nouakchott. Según la CGTM, los agentes policiales golpearon a patadas y con corras a los manifestantes, y rasgaron sus banderas. Moulaye Ahmed Ould Soule, uno de los trabajadores, explicó que llevaba trabajando desde 2007 para Somelec sin contrato,

sin seguridad social y sin salario oficial, y solamente recibía un exiguo "fijo" mensual. Esta situación es muy semejante a la esclavitud moderna, según la CGTM, la cual no ha dejado de luchar a favor de la regulación de los trabajadores/as temporales y subcontratados.

Mozambique



POBLACIÓN: 23.390.000

CAPITAL: Maputo

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los empleadores persistieron en su actitud de hacer caso omiso de los convenios colectivos, como pudo observarse en una fábrica de procesamiento de anacardos. Resulta preocupante que se recurra cada vez más a mano de obra ocasional y subcontratada a través de agencias de trabajo temporal, ya que los empleadores tienden a explotar la posición más vulnerable de estos trabajadores y trabajadoras e intentan mantener a distancia a los sindicatos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical se ve entorpecida por una serie de restricciones. Los empleados del Gobierno no tienen derecho a formar ni afiliarse a sindicatos, pero se ha redactado el borrador de una ley general sobre empleados gubernamentales para permitir a estos trabajadores y trabajadoras ejercer su libertad sindical.

No obstante, el proyecto de ley sigue excluyendo a determinadas categorías de trabajadores y requiere unos engorrosos procedimientos para la resolución de conflictos, así como multas por hacer piquetes de huelga que alteren el funcionamiento normal de los servicios. El arbitraje es obligatorio en los servicios esenciales, cuya lista es muy amplia, además de incluir actividades en las Zonas Francas Industriales del país en Mozal. Por último, la Ley Laboral permite la suspensión de una huelga por decisión del organismo de mediación y arbitraje, y convierte en falta contra la disciplina cualquier violación de los artículos sobre el derecho a trabajar de los no huelguistas y sobre los servicios mínimos, haciendo que los trabajadores en huelga puedan verse sujetos a sanciones civiles y penales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A pesar del constante crecimiento del PIB, aproximadamente el 55% de la población sigue viviendo en la pobreza. El país continúa ocupando los últimos lugares en el Índice de Desarrollo Humano de la ONU y la desigualdad sigue siendo alta.

Los empleadores muestran buenas intenciones como colectivo, pero ignoran los derechos a nivel individual: Aun cuando la Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical (OTM-CS) considera que las relaciones entre los interlocutores sociales a nivel nacional son buenas, la central sindical ha solicitado estar más vinculada al ámbito de las reformas salariales de la Administración Pública, recordando la falta de transparencia que ha prevalecido hasta ahora. A nivel de empresa el balance es malo, pues los sindicatos no han podido desarrollarse. Los empleadores han seguido mostrándose sumamente hostiles hacia los representantes de los trabajadores/as y la discriminación antisindical sigue siendo un problema, pues el Código Laboral de 2007 no prevé sanciones lo suficientemente disuasorias y las limitaciones legales son muy estrictas en materia de agrupaciones o reuniones en los lugares de trabajo. Los convenios colectivos son muy raros y se violan incesantemente, lo que ha generado varios conflictos sociales. El Gobierno se ha negado sistemáticamente a responder a las solicitudes de la OIT de informar sobre las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva libre y voluntaria.

Discriminación en las zonas francas de exportación: La Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS) ha denunciado actos de discriminación contra sindicalistas en las zonas francas de exportación (ZFE): despidos de activistas o afiliados, violaciones de los convenios colectivos si es que existen, etc. Además, el derecho de huelga se ha vuelto muy difícil de poner en práctica, pues estas zonas están cubiertas por la legislación sobre servicios esenciales.

Se mantiene a los trabajadores con contratos temporales y de agencia en la ignorancia de sus derechos sindicales: El número de trabajadores con contratos de duración determinada y de agencia de trabajo temporal se ha incrementado en Mozambique desde las modificaciones introducidas en la legislación laboral en 2007, por lo que resulta más fácil contratar a trabajadores con contratos de corta duración. Cuando el sindicato mozambiqueño del sector químico y afines visitó una fábrica en Maputo en septiembre de 2010, se encontró con que casi la mitad de los 1.700 trabajadores y trabajadoras que integraban la plantilla tenían contratos de corta duración, mientras que en otra fábrica todos los trabajadores/as eran

contratados a través de agencias de empleo. Aun cuando todos los trabajadores y trabajadoras tienen los mismos derechos con arreglo a la ley, las empresas prefieren que los trabajadores temporales y de agencia no tengan conocimiento de sus derechos, por lo que no se permite la presencia de representantes sindicales. El hecho de que los trabajadores/as desconozcan sus derechos los hace más vulnerables a la explotación. Como resultado, los trabajadores temporales y de agencia no reciben aumentos salariales, los empleadores no se preocupan de efectuar los pagos de la seguridad social y se pasa por alto la protección de la salud y la seguridad. Se señaló el caso de un trabajador contratado a través de agencia en una fábrica de productos químicos, que tuvo un accidente cuando el saco que transportaba se rompió y las sustancias químicas que contenía le produjeron quemaduras en la piel. Tanto la empresa como la agencia se negaron a pagar su tratamiento, denegando su responsabilidad. El trabajador finalmente murió a consecuencia de sus heridas. Los sindicatos están trabajando para apoyar y organizar a estos trabajadores con contratos temporales y subcontratados a través de agencias, con el apoyo de un proyecto de la ICEM.

Empleador se niega a cumplir el acuerdo salarial con los trabajadores: A finales de mayo cerca de 600 trabajadores/as de la fábrica de procesamiento de anacardos Moçambique Olam se declararon en huelga en protesta contra los recortes en sus salarios. La empresa había incumplido el acuerdo, incluido en los contratos firmados por los trabajadores, de pagarles un salario mensual de 1.680 meticales (unos 56 USD). En cambio, el empleador introdujo un sistema basado en la productividad, en base al cual se pagaba a los trabajadores únicamente en función de la cantidad de nueces descascaradas. Las conversaciones con las autoridades laborales provinciales no aportaron una solución. Incluso el salario mensual de 1.680 meticales que figuraba en los contratos de los trabajadores era ilegal, ya que el salario mínimo legal para los trabajadores de la industria había aumentado de 2.497 a 3.100 meticales en el mes de abril.

Namibia



POBLACIÓN: 2.280.000
 CAPITAL: Windhoek
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Una corporación de diamantes incumplió el acuerdo salarial y luego se entrometió en los asuntos sindicales al afirmar que el sindicato no podía organizar una votación entre todos sus trabajadores en relación con una convocatoria de huelga. Unos mineros en huelga fueron despedidos y una empresa de construcción china intentó despedir a más de 400 huelguistas que protestaban por la violación de su acuerdo salarial, pero al final el Gobierno intervino en el asunto.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Sigue habiendo problemas en la legislación laboral a pesar de recientes mejoras. La Constitución y la Ley Laboral de 2007 garantizan la libertad sindical, pero excluyen al personal de las prisiones. Además, el Comisario del Trabajo puede cancelar el registro de un sindicato si éste no cumple con sus obligaciones legales, aunque se puede apelar la decisión en los tribunales.

Por otro lado, el derecho a la negociación colectiva está reconocido para los sindicatos registrados que representen a la mayoría de los empleados en la unidad de negociación. Por último, el derecho de huelga es limitado, dado que sólo se puede iniciar una acción de huelga en los casos de conflictos que impliquen intereses específicos de los trabajadores, como el incremento salarial. Las huelgas están también sujetas a un largo procedimiento de conciliación. Las disputas relativas a los derechos de los trabajadores, incluidos los despidos, deben ser remitidos ante el Tribunal Laboral para arbitraje, y los mecanismos de resolución de conflictos son largos y engorrosos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La pobreza y la desigualdad siguen siendo considerables en Namibia. Más del 50% de la población está desempleada a pesar del excelente rendimiento económico del país. El 20% más rico de la población vive con el 78,7% de los ingresos totales anuales del país, mientras que el 20% más pobre tiene que sobrevivir con un 1,4%. En febrero, el Tribunal Supremo desestimó una recusación legal presentada por nueve

partidos de la oposición reclamando que se habían producido irregularidades en las elecciones parlamentarias de 2009.

Hostilidad de la patronal: Los empleadores tienen la reputación de mostrarse por lo general muy hostiles hacia los sindicatos, negándose a reconocerlos o a dejarles llevar a cabo sus actividades en el lugar de trabajo, así como a participar en negociaciones colectivas con ellos. Esta tendencia prevalece sobre todo en las Zonas Francas Industriales (ZF). Los más vulnerables a las violaciones de los derechos sindicales son los trabajadores/as de los sectores agrícola y del servicio doméstico.

Trabajadores/as preocupados por sus derechos: Los sindicatos y los trabajadores/as han expresado serias preocupaciones por la actitud de las empresas chinas de construcción, que ignoran sistemáticamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras y la legislación laboral del país. Un ejemplo este mismo año fue el de New Era Investments (véanse las violaciones de los derechos sindicales de 2012). A las empresas chinas les otorgan entre el 60% y el 70% de las licitaciones de construcción.

Empresa china de construcción viola un acuerdo salarial y luego despidió a 418 huelguistas: La empresa china de construcción New Era Investments no aplicó el acuerdo salarial firmado el 28 de marzo con el Metal and Allied Namibian Workers Union (MANWU) que hacía referencia a la legislación laboral, los salarios mínimos y las medidas de presión en los conflictos laborales. En virtud del acuerdo, la empresa se había comprometido a cumplir la legislación y a pagar a sus trabajadores/as el salario mínimo, siempre y cuando cumplieran con los niveles de productividad. Sin embargo, la empresa no pagó el salario mínimo, lo cual desencadenó una huelga en julio. New Era presentó ante el Tribunal del Trabajo un recurso para que declarara ilegal la huelga y obligara a sus empleados a reanudar el trabajo. Tras conseguir el recurso, la empresa despidió a los 418 empleados que habían participado en la huelga. Al final, el Viceministro de Trabajo intervino y ordenó a New Era Investment que poner fin a los despidos. Gracias a su intervención y a posteriores negociaciones, a mediados de agosto New Era Investment aceptó pagar a sus empleados conforme a lo estipulado en el acuerdo sobre el salario mínimo.

Injerencia en asuntos sindicales de la industria del diamante: La corporación Namdeb Diamond se entrometió en los asuntos del Mineworkers' Union of Namibia (MUN) al afirmar que el sindicato no podía someter a votación entre los 1.600 trabajadores/as la convocatoria de una huelga en relación con un caso que afectaba únicamente a 125 de ellos. El conflicto tenía que ver con la retirada de las prestaciones para la vivienda a esos 125 trabajadores/as al trasladarlos a un nuevo emplazamiento,

lo cual violaba un acuerdo de 2009 firmado por Namdeb y el MUN. La huelga se inició el 16 de agosto y duró seis días. El 20 de agosto, la empresa suspendió a todos los trabajadores/as en huelga y anunció que presentaría una demanda civil contra ellos, reclamando una compensación por los daños y perjuicios ocasionados durante la huelga. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social intervino cuando el conflicto se encontró aún más y ayudó a negociar un acuerdo, que se firmaría el 15 de septiembre y se hizo efectivo a través de una orden judicial. En virtud del acuerdo, los 125 trabajadores/as trasladados recuperaron las prestaciones para la vivienda y la empresa garantizó que no habría regresiones en el Acuerdo de Relaciones Laborales de 2009. Asimismo, se creó una comisión tripartita de reconciliación para tratar otros asuntos pendientes, en especial relacionados con la salud y la seguridad.

Mina de oro despide a 67 trabajadores/as después de una huelga: Un total de 67 empleados contratados por la Navachab Gold Mine en Karibib fueron despedidos el 2 de diciembre. Asimismo, 44 trabajadores/as recibieron una advertencia final tras una huelga indefinida por un conflicto salarial. Más de 200 trabajadores/as habían decidido declararse en huelga después de que las negociaciones salariales se estancaran en noviembre. El Mine Workers Union (MUN) ha recurrido los despidos, pues los considera improcedentes.

Discriminación antisindical en la cadena minorista Shoprite: El conflicto entre el Namibia Food and Allied Workers Union (NAFAU) y Shoprite Checkers prosiguió a principios de este año. La empresa aseguraba que el sindicato no entablaría negociaciones en nombre de sus miembros. La cadena minorista dio muestras de una flagrante discriminación contra los miembros del sindicato después de que fracasaran las negociaciones salariales. Otorgó unilateralmente un aumento salarial del 10% (inferior a las demandas sindicales) a los miembros del NAFAU que entraría en vigor el 1 de noviembre de 2010, mientras que el aumento para los no-miembros entró en vigor en junio. El NAFAU había llevado el asunto ante el tribunal laboral que todavía lo estaba dirimiendo, aunque la empresa afirmaba que el sindicato ya había perdido la causa judicial.

Nigeria



POBLACIÓN: 158.400.000
CAPITAL: Abuja
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Varios trabajadores de un banco fueron despedidos por su afiliación sindical y además se le retiró el reconocimiento al sindicato. Trabajadores del sector petrolero se vieron acosados por su afiliación sindical. Doctores y profesores de universidad fueron amenazados con el despido si convocaban una huelga por el no reconocimiento de los convenios colectivos. Dos líderes sindicales del sector público fueron arrestados, maltratados y juzgados por intento de asesinato después de que la policía y las fuerzas de seguridad irrumpieran en una reunión pacífica celebrada en apoyo a las demandas de salario mínimo.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de la revocación de algunos de los decretos antisindicales de la época de los militares, sigue habiendo muchas restricciones. Para registrar a un sindicato, la organización debe representar por lo menos a 50 trabajadores, y un sindicato no puede ser registrado en el caso en que ya exista otro. Los trabajadores de los servicios esenciales no disfrutaban de libertad sindical, y la sindicalización en las Zonas Francas Industriales del país es prácticamente imposible. Por otro lado, el Registrador tiene amplios poderes para controlar en todo momento la contabilidad de los sindicatos.

Aunque la ley reconoce el derecho a la negociación colectiva, cada uno de los acuerdos sobre salarios en el sector privado debe ser registrado en el Ministerio de Trabajo, el cual decide si el acuerdo se vuelve vinculante o no. El derecho de huelga está igualmente restringido, dado que la Ley de Disputas Comerciales impone el arbitraje obligatorio. Además las huelgas concernientes a conflictos de interés o cuestiones económicas, incluida la política económica o social del Gobierno, están prohibidas. También cabe señalar que los huelguistas no pueden bloquear los aeropuertos ni obstruir las autopistas, instituciones o locales públicos de ningún tipo. Las sanciones por participar en una huelga ilegal incluyen multas y penas de cárcel de hasta seis meses.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Goodluck Jonathan ganó las elecciones presidenciales en marzo, prometiendo mano dura contra la corrupción. El país siguió estando plagado de disturbios, en particular de ataques por parte del grupo islamista radical Boko Haram. El grupo reivindicó el atentado bomba contra la sede de la ONU en agosto, que dejó un balance de 23 muertos. En diciembre cerca de 70 personas perdieron la vida durante los enfrentamientos entre las fuerzas de seguridad y militantes de Boko Haram, y otras 40 fallecieron en un atentado bomba perpetrado el día de Navidad. También se registraron bastantes disturbios durante el año debido a la reticencia de muchos Estados a pagar a sus trabajadores y trabajadoras el salario mínimo de 18.000 NGN (unos 120 USD). Aunque Nigeria es el principal productor de petróleo de África, más de la mitad de su población continúa viviendo en la pobreza.

La precarización da lugar a normas menos estrictas y a una reducción en la membresía sindical del sector petrolero: Un estudio titulado “Oil and Casualisation of Labor in the Niger Delta” (Petróleo y precarización de la mano de obra en el Delta del Níger), del Centro de Solidaridad de EE.UU., describe la erosión social que está repercutiendo en la vida de los trabajadores nigerianos del sector petrolero debido a la precarización, o el trabajo contractual o subcontratado. “Se está produciendo un cambio en todo el sector, pasando del trabajo regular y a tiempo completo a formas de trabajo temporal más barato y contratación a corto plazo”, señala la síntesis del documento. El estudio de 36 páginas afirma que menos de la mitad de los trabajadores del petróleo y el gas del país están sindicalizados, lo que supone una disminución frente al 60% registrado en 2003. “El modelo de precarización permite a los empleadores ignorar las normas laborales y las necesidades sociales de los trabajadores y crear una sólida barrera contra la sindicalización del lugar de trabajo”, afirma el estudio. El sector petrolero ha acumulado todo un historial de actitudes antisindicales, entre ellas el reemplazo de sindicalistas por trabajadores contractuales.

“Ínfimo” respeto por los derechos laborales y sindicales en las ZFI: Un informe basado en investigaciones de la CSI y del Nigeria Labour Congress (NLC) sobre el estado del sindicalismo y la práctica de las relaciones laborales en las Zonas Francas Industriales de Nigeria, publicado en enero de 2011, describe como “ínfimo” el respeto que se profesa por los derechos de los trabajadores/as en estas zonas. El estudio encontró que los intentos de diversos sindicatos para operar en las 11 ZFI actualmente operativas en Nigeria se vieron en gran medida rechazados por los empleadores antisindicales y por el temor de los trabajadores a perder su empleo, y apenas se lograron

éxitos mínimos después de largas y enconadas batallas. Así pues, los intentos de los organizadores sindicales en la ZFI de Calabar, por ejemplo, terminaron con el acoso, arresto y breve detención de los mismos.

El informe señala asimismo que las autoridades de las ZFI y la mayoría de las firmas que operan en su interior, hacen todo lo que pueden para frustrar cualquier intento de diálogo social significativo. Como consecuencia, en las ZFI no existen estructuras ni convenios de negociación colectiva definidos. Algunos empleadores, como los de la industria de calzado deportivo, están técnicamente vinculados por acuerdos sectoriales, pero no está claro si éstos llegan a implementarse en las ZFI – y tampoco es algo que pueda verificarse fácilmente al no haber una inspección del trabajo efectiva de las zonas. El Ministerio de Trabajo y Productividad había enviado en 2008 inspectores a la zona de Calabar, tras prolongadas negociaciones y el reticente consentimiento de la autoridad de la ZFI, y se encontró que las prácticas laborales injustas eran lo habitual. No obstante, tras ser advertido muy seriamente de que si los resultados se hacían públicos las empresas se marcharían, y que llevar a cabo más inspecciones no haría sino disuadir a los inversores, el Ministerio decidió no volver a intervenir, y desde entonces ha evitado las ZFI.

Profesores de universidad en huelga – reanudar el trabajo o ser despedidos: El 17 de enero el Consejo de Administración de la Rivers State University of Science and Technology (RSUST) ordenó a los miembros de los sindicatos de personal académico y no académico, Academic Staff Union of Universities (ASUU) y Non-Academic Staff Union (NASU), que reanudaran el trabajo o de lo contrario serían despedidos. El ASUU se declaró en huelga en octubre de 2010, seguido del NASU en diciembre 2010, en protesta por la negativa del Gobierno estatal a cumplir el acuerdo alcanzado entre el Gobierno Federal y los sindicatos de los trabajadores y trabajadoras de la educación ASUU, NASU, SSANU y NAAT. En otras universidades las huelgas se suspendieron cuando las autoridades accedieron a implementar el acuerdo. El ASUU suspendió su huelga a fin de que la universidad pudiera disponer de más tiempo para aplicarlo, pero al ver que no lo hacía convocaron nuevas huelgas. En diciembre el conflicto seguía sin haberse resuelto.

Un banco retira el reconocimiento a un sindicato y despide a 13 activistas sindicales: La dirección de una sucursal del Union Bank of Nigeria Plc (UBN) retiró en enero el reconocimiento a la Association of Senior Staff of Banks, Insurance and Financial Institutions (ASSBIFI), afiliada al Nigeria Labour Congress (NLC) y al Union Bank Association of Senior Staff (UBASS), alegando que no estaba registrada de conformidad con la ley. El banco despidió asimismo a 13 empleados,

acusándolos de haber cometido “actos inmorales”, aunque en general se piensa que la verdadera razón del despido había sido el ejercicio de sus actividades sindicales. Otros miembros del sindicato fueron trasladados a sucursales remotas sin justificación lógica. La Directora Ejecutiva del Grupo del UBN, la Sra. Funke Osibodu, afirmó no tener nada contra el NLC. No obstante, más tarde sería citada amenazando durante una reunión de personal con despedir a todos los trabajadores que expresaran interés por el sindicalismo o que estuvieran asociados con el NLC. El NLC dio al banco un ultimátum de siete días para restablecer el reconocimiento del ASSBIFI, en espera de la decisión del Panel de Arbitraje Laboral que estaba examinando la legalidad del registro del sindicato. Visto que el banco no cumplió con dicho plazo, el NLC anunció un piquete del UBN de una semana, del 14 al 19 de febrero. Según el NLC el banco desplegó entonces a agentes de seguridad, incluyendo soldados, para buscar y atacar a los líderes sindicales, muchos de los cuales se habían escondido. La Sra. Osibodu al parecer se jactó de haber desplegado soldados para proteger todas sus sucursales del país y de haberles ordenado disparar en el acto contra cualquier trabajador que intentara hacer un piquete.

Acoso a líderes sindicales: El Presidente de la sectorial y otros miembros del comité ejecutivo de la Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (PENGASSAN) fueron objeto de actos de hostigamiento. El Consejo de Administración del Petroleum Equalisation Fund (PEF) empezó a intervenir de manera agresiva en los asuntos sindicales, después de que una satisfactoria campaña de PENGASSAN forzara a los directivos del PEF a conceder ascensos a más del 70% de su plantilla, que había estado estancada en la misma categoría durante al menos seis años. El PEF estableció un panel para investigar la actividad de los miembros del sindicato en términos de su observancia de las reglas sindicales, algo que obviamente no es competencia de la dirección y que además constituye una infracción contra la independencia del sindicato, con la intención de debilitarlo. En junio PENGASSAN advirtió al PEF que si el hostigamiento continuaba se tendría que enfrentar al descontento generalizado de los trabajadores.

Líder sindical y compañero arrestados, maltratados y encarcelados: Osmond Ugwu y Raphael Elobuike fueron arrestados durante una manifestación de trabajadores que tuvo lugar el 24 de octubre de 2011 en Enugu, permaneciendo detenidos, bajo la acusación de intento de asesinato de un policía. La concentración había sido organizada por los funcionarios públicos en protesta por el despido del Sr. Ugwu, líder del Enugu Workers’ Forum, un organismo creado durante una huelga reciente para presionar por el pago del salario mínimo. Ugwu y otros trabajadores se habían reunido en la oficina del Nigeria Labour Congress para rezar, cuando se presentó un equipo integrado

por soldados, policías y operarios del Servicio de Seguridad Estatal, lo que dio lugar a la confrontación. Durante los enfrentamientos un policía resultó herido en la cabeza y tuvo que ser hospitalizado. Los dos funcionarios públicos arrestados permanecieron retenidos en la cárcel federal de Enugu, al sureste de Nigeria, tras haber sido supuestamente golpeados y torturados durante el arresto y el período bajo custodia policial. El juicio tuvo lugar en diciembre, después de que un juez se negara a escuchar el caso en noviembre, pero los periodistas no obtuvieron autorización para cubrir el juicio. A finales de año ambos seguían en prisión.

Sindicalistas acosados tras el despliegue del ejército en instalaciones de energía eléctrica: Las tropas que se desplegaron a partir del 14 de noviembre por todo el país para proteger las instalaciones de la empresa pública de electricidad, empezaron a acosar, detener y posteriormente poner en libertad a miembros del National Union of Electricity Employees (NUEE). El sindicato objetaba la afirmación del Gobierno según la cual las tropas se habrían desplegado para proteger las instalaciones contra los ataques terroristas de la secta islámica Boko Haram. El sindicato considera que el Gobierno desplegó las tropas para garantizar la promoción de la venta para la privatización de la Power Holding Company of Nigeria (PHCN), aún en fase de negociaciones. El NUEE hizo un llamamiento a sus miembros para organizar marchas pacíficas en protesta por el impago desde el mes de junio del incremento salarial del 50%, así como por el acoso que sufren los sindicalistas por parte de los agentes de seguridad.

República Centroafricana



POBLACIÓN: 4.400.000

CAPITAL: Bangui

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La concertación social es insignificante, en un país donde el Estado es incapaz de pagar a tiempo y correctamente a su propio personal. En las manifestaciones organizadas en agosto, el Gobierno declaró comprender las reivindicaciones legítimas de los trabajadores, pero no ser capaz de satisfacerlas. En diciembre, tres responsables sindicales fueron arrestados siendo víctimas de malos tratos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El nuevo Código Laboral aprobado en enero de 2009 aportó ciertas mejoras necesarias aunque, no obstante, inadecuadas. El acceso a los cargos sindicales sigue estando restringido, y los extranjeros que quieran sindicalizarse tienen que cumplir unos requisitos de residencia de al menos dos años. Por otro lado, aunque el Código Laboral ofrece cierta protección a los sindicatos de cara a la injerencia de los empleadores, no abarca las medidas dirigidas a colocar a los sindicatos bajo el control económico (o de otro tipo) del empleador.

Los sindicatos y las agrupaciones profesionales de trabajadores están al mismo nivel y ambas pueden negociar colectivamente. Sólo puede convocarse una huelga en apoyo a reivindicaciones relacionadas con el trabajo, y el Gobierno se reserva el derecho a requisar trabajadores si considera que es en el "interés general". Por último, las huelgas están prohibidas hasta que se hayan agotado todos los procedimientos de conciliación y arbitraje.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El país ha quedado devastado tras décadas de crisis político-militares. Catorce grupos armados rebeldes están al parecer activos en el territorio. François Bozizé y su partido, Kwa Na Kwa (trabajo sólo trabajo) resultaron vencedores en las elecciones celebradas en enero, denunciadas como fraudulentas por la oposición. En diciembre, Médicos sin Fronteras alertó a la opinión pública internacional respecto a la crisis humanitaria que vivía el país, con una tasa de mortalidad extremadamente elevada, incluso en las zonas no afectadas por las luchas rebeldes y los desplazamientos de la población.

Tensión social y pasividad de las autoridades: La capital registró un período de vivas tensiones sociales en agosto y septiembre, con huelgas del profesorado universitario e interinos de secundaria, los trabajadores de SOCATEL (telefonía), así como una manifestación de militares y policías jubilados que secuestraron durante varias horas al mediador de la República. Todas las reivindicaciones se referían al impago de salarios. El Gobierno indicó que comprendía las reivindicaciones de los trabajadores, pero que no estaba en su mano satisfacerlas. El movimiento sindical se mostró profundamente preocupado por la pasividad del Gobierno y por la situación socioeconómica del país, donde los salarios no han evolucionado mientras que el coste de la vida no ha parado de aumentar.

Tres dirigentes sindicales agredidos y arrestados: El 25 de noviembre, durante una marcha de solidaridad convocada en Bangui en solidaridad con las mujeres de la República

Democrática del Congo, en el marco de la Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, ocho manifestantes, entre las que figuraban tres dirigentes sindicales, fueron golpeadas y arrestadas por la policía. Faustine-Theodora Grothe, Secretaria General de la Confédération nationale des travailleurs centrafricains (CNTC) fue puesta en libertad ese mismo día gracias a la intervención de la oficina de la OIT en Yaundé. Las otras siete personas no serían liberadas sino dos o tres días más tarde, siendo víctimas de malos tratos físicos durante su detención. La víspera de la marcha, Faustine-Theodora Grothe había denunciado las violaciones de los derechos humanos en la subregión. A finales de diciembre, la dirección de la policía intentó justificarse pretextando no haber recibido a tiempo la notificación de la convocatoria de la manifestación.

Rwanda



POBLACIÓN: 10.624.000

CAPITAL: Kigali

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos cuentan con un margen de maniobra extremadamente reducido. Las autoridades se muestran reacias a aceptar cualquier amago de protesta, y resulta muy difícil poder recurrir a la huelga. Quince sindicalistas fueron despedidos en el transcurso del año.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Sigue habiendo aspectos problemáticos en la legislación laboral a pesar de la aprobación del nuevo Código Laboral en mayo de 2009. Aun cuando el Código y la Constitución garantizan la libertad sindical, no existen disposiciones que aseguren los derechos sindicales en el sector público. Además, para ser reconocido como la organización más representativa, un sindicato debe permitir a la administración laboral que verifique el registro de sus miembros y sus propiedades, lo cual podría propiciar la injerencia gubernamental.

Por otro lado, se podrá negociar un convenio colectivo en el seno de un comité conjunto convocado por el Ministro de Trabajo, a petición exclusiva de una de las partes. Todos los conflictos laborales colectivos están también sujetos a conciliación obligatoria, y son remitidos a una comisión de arbitraje establecida por el Consejo Laboral Nacional si no se consigue alcanzar un acuerdo.

Las huelgas están prohibidas hasta que no se hayan agotado todos los procedimientos, lo cual puede llevar más de dos meses. Por último, los términos y condiciones para ejercer el derecho de huelga vendrán determinados por una Orden Ministerial.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El país es la cuarta economía más competitiva del continente africano. El crecimiento económico ha sido del 8,8%, las exportaciones aumentaron en un 31% respecto a 2010. El balance en materia de respeto de los derechos humanos resulta no obstante mucho menos positivo; la oposición, la prensa y la sociedad civil están amordazadas.

Once delegados despedidos como represalia en una fábrica textil: El 14 de enero, la dirección de la empresa textil UTEXWRA despidió a 32 empleados, incluidos 11 delegados sindicales, pretextando una supuesta reestructuración, aunque procedería de inmediato a contratar a nuevos trabajadores para sustituirlos. Los sindicalistas afiliados a la COTRAF habían sufrido amenazas por parte del empleador, que no encontró de su agrado que los trabajadores se quejasen de sus condiciones de trabajo ante los medios de comunicación ni que la delegación sindical solicitase la apertura de negociaciones colectivas. El personal denunció entre otras cosas la supresión de las raciones de leche para combatir la intoxicación ocasionada por los productos químicos (la planta fabrica mosquiteras impregnadas de insecticida). El 14 de febrero, los 748 trabajadores iniciaron una huelga en señal de protesta, obligando a la dirección a negociar con la COTRAF respecto a la readmisión de parte de los trabajadores despedidos y la mejora de las condiciones de trabajo.

Cuatro sindicalistas despedidos en ECOBANK: El 19 de mayo ECOBANK-Rwanda despidió a 25 trabajadores entre los que figuraban cuatro delegados sindicales, incluida Jacqueline Kanazayire, miembro del Consejo Nacional del Trabajo. No existen pruebas irrefutables de que el empleador hubiera querido quitarse de encima a los cuatro sindicalistas, pero CESTRAR ha denunciado este despido como un atentado contra la libertad sindical.

Senegal



POBLACIÓN: 12.500.000

CAPITAL: Dakar

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Dos concentraciones de trabajadores y trabajadoras fueron reprimidas con violencia, y se prohibió una marcha de la Intersindical. Por fin han podido celebrarse las elecciones de representatividad, las cuales deberían consolidar el movimiento sindical, sumamente debilitado estos últimos años debido a la proliferación de organizaciones con muy poca credibilidad.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical y el derecho de huelga están garantizados en la Constitución pero se ven empañados por una serie de restricciones. El Ministerio del Interior tiene poderes discrecionales para otorgar o denegar el registro de un sindicato, y el procedimiento de registro es a menudo muy largo. Los convenios colectivos son firmados entre los trabajadores y los empleadores conforme al arbitraje del Estado.

El derecho de huelga está fuertemente limitado, sobre todo a causa de la disposición en la Constitución de 2001 que estipula que las acciones de huelgas no deben violar la libertad de trabajar ni poner en peligro la empresa. Las autoridades también tienen amplios poderes para movilizar a trabajadores para reemplazar a los que estén de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La proximidad de las elecciones presidenciales ha avivado las tensiones políticas en un país citado a menudo como ejemplo de estabilidad y democracia. Las maniobras constitucionales del Presidente Wade, de 85 años, que pretendía presentarse nuevamente para un tercer mandato, han suscitado polémica.

Por fin se celebran las elecciones de representatividad: Las primeras elecciones de representatividad se organizaron el 20 de abril, con la participación de 18 centrales sindicales. El Presidente Wade se manifestó a favor de unos sindicatos fuertes, apelando a las organizaciones menos representativas a unirse a las más poderosas en interés del diálogo social. La

celebración de elecciones se consideraba una apuesta crucial para los activistas sindicales, al ser la fragmentación del movimiento sindical, como consecuencia de intereses personales y políticos, el origen de muchas violaciones de los derechos sindicales. Las centrales habían conseguido aplazarlas varias veces porque estimaban no disponer de garantías suficientes para su buen desarrollo.

Prohibida una marcha de la Intersindical contra la carestía de la vida: La marcha nacional de los sindicatos en protesta por la carestía de la vida, prevista para el 28 de enero, fue prohibida por las autoridades, quienes la consideraron "carente de objetivo" después de que el Gobierno anunciara la bajada de los precios de diversos productos de primera necesidad. Al igual que varias centrales sindicales, la Liga Senegalesa de los Derechos Humanos denunció "la prohibición sistemática de las marchas pacíficas previstas por diferentes segmentos de la sociedad, siendo la más reciente la de la Coordination des centrales syndicales". A lo largo de todo el año el movimiento sindical había venido reclamando la materialización de los acuerdos firmados en agosto de 2009 relativos al aumento de los salarios y la reducción del IVA de los productos y servicios sensibles.

Se reprime una asamblea sindical de correos: El 26 de mayo, una asamblea general del Syndicat national des travailleurs/euses des postes et des télécommunications (SNTPTS) fue dispersada violentamente por la policía y agentes de seguridad. Conminados a despejar la vía pública, los trabajadores/as que permanecían delante de la Dirección General de Dakar al principio se negaron, pero después, ante el ataque de las fuerzas de seguridad, retrocedieron al interior del edificio, donde les lanzaron gases lacrimógenos. El SNTPTS y la Dirección General de Correos están enfrentados por un conflicto desde 2010. El sindicato ha denunciado la mala gestión así como actos de notoria injerencia del actual director.

Despidos y detenciones arbitrarias en la empresa Ciments du Sahel: El 19 de septiembre, una sentada organizada por los trabajadores de la empresa Ciments du Sahel fue dispersada violentamente por las fuerzas del orden de Kírene. Ante la negativa de los trabajadores a abandonar el lugar, los policías lanzaron gases lacrimógenos, hiriendo a tres huelguistas. La sentada había sido organizada en apoyo a un trabajador injustamente despedido y arrestado. La dirección lo acusaba de ser el autor de un panfleto "difamatorio". La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) solicitó al empleador "retirar su queja, readmitir al trabajador en cuestión y entablar sin demora negociaciones formales con los representantes de los asalariados". El trabajador detenido fue puesto en libertad a finales de septiembre, pero seguía sin haber sido reincorporado a su puesto de trabajo. Otros nueve huelguistas fueron

igualmente despedidos por su participación en la acción de protesta. Por otra parte, a los trabajadores que hicieron huelga no les han renovado los contratos. Ciments du Sahel emplea a 800 personas y se niega a que el personal se sindicalice.

Numerosos abusos durante las elecciones de representatividad y de delegados: La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) ha señalado diversos ataques a la libertad sindical durante las elecciones de representatividad de los sindicatos. Tal fue el caso de la imprenta Soleil Grafisol, donde los trabajadores no pudieron votar porque la dirección no había depositado las listas ante la comisión electoral. En varias empresas, las elecciones de los delegados del personal, que se celebran cada tres años, también han dado lugar a violaciones flagrantes. Así sucedió en el seno de la sociedad de seguridad Vigassistance, donde para bloquear al sindicato CNTS, ampliamente mayoritario, la dirección quiso favorecer la creación de otra lista; sin embargo, al ver que no iba a conseguir votos suficientes, la dirección solicitó y consiguió que la Prefectura prohibiera las elecciones.

Obstrucción sindical en el sector aurífero: Desde que la empresa australiana Sabodala Gold Operations inició sus actividades en 2009, ha recurrido a diversas estrategias y tácticas de intimidación para disuadir a los trabajadores/as de afiliarse a sindicatos. Se ha empeñado concretamente en negarse a efectuar la deducción automática en nómina de las cotizaciones de los trabajadores, a pesar de que éstos hubieran depositado las correspondientes tarjetas de inscripción firmadas para confirmar su adhesión al sindicato.

Sudáfrica



POBLACIÓN: 50.133.000
CAPITAL: Pretoria
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Se ha vuelto a hacer uso excesivo de la violencia contra los trabajadores en huelga, provocando la muerte de un empleado municipal en los enfrentamientos con la policía en marzo, y cuatro trabajadores del sector de la ingeniería heridos cuando la policía disparó balas de goma contra los huelguistas en julio. Se han registrado también dos casos de despidos masivos de trabajadores municipales en huelga en Metsimaholo y Ekurhuleni, mientras que siete líderes sindicales fueron despedidos por haber denunciado irregularidades. Bridgestone SA se negó rotundamente a reconocer un convenio colectivo. Por su parte, la National Employers Association trató, en vano, de anular un convenio colectivo en el sector de la ingeniería. Los sindicatos expresaron su inquietud por las elevadas tasas de mano de obra ocasional y las repercusiones que ello supone para los derechos sindicales, y solicitaron que se prohibiera el sistema de intermediarios laborales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Si bien la Constitución y la Ley de Relaciones Laborales proporcionan una sólida base legal para que los sindicatos ejerzan sus derechos, existen algunos problemas. Todos los trabajadores/as, a excepción de los miembros de la Agencia Nacional de Inteligencia y los Servicios Secretos, pueden afiliarse a un sindicato y están protegidos contra el despido improcedente, y los sindicatos pueden solicitar reparación ante un tribunal por este tipo de despido.

La Ley de Relaciones Laborales favorece la negociación colectiva centralizada a nivel sectorial aunque tampoco prohíbe la negociación a otros niveles. La negociación normalmente se lleva a cabo en consejos de negociación o consejos jurídicos. No obstante, para establecer un consejo de negociación, un sindicato debe ser "suficientemente representativo", pero la Ley no especifica la definición del término.

El derecho de huelga está explícitamente garantizado y su interpretación en términos generales incluye piquetes, huelgas de solidaridad y acciones de protesta socioeconómica. No

obstante, el derecho está restringido por el derecho legal de los empleadores a contratar trabajadores de reemplazo durante los cierres patronales defensivos, es decir cierres patronales convocados en respuesta a una huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El desempleo se ha mantenido alto a pesar de diez años de crecimiento económico. Más de uno de cada cinco sudafricanos se encontraban sin empleo a principios de año, al igual que más de la mitad de los menores de 24 años. En febrero el Presidente Jacob Zuma aprovechó su Discurso sobre el Estado de la Nación para anunciar el establecimiento de un fondo de 1.200 millones USD destinado a una iniciativa de tres años para crear empleo. El informe de la Comisión para la Igualdad en el Empleo reveló que los blancos – que apenas representan el 12,1% de la población activa – siguen ocupando el 73,1% de los puestos de 'alta dirección'. El Gobierno prosiguió con su campaña contra la pandemia del VIH/SIDA, aunque está claro que Xstrata coal, que despidió a 12 mineros seropositivos, no captó el mensaje educativo.

El sistema de intermediarios despoja a los trabajadores de sus derechos: La central sindical, Congress of South African Trade Unions (COSATU), ha reclamado la prohibición de las prácticas de intermediarios laborales en Sudáfrica, explicando que "el sistema de intermediarios garantiza a los empleadores un abundante suministro de mano de obra barata, que no disfruta de los beneficios acordados a otros trabajadores, perpetuándose así la explotación de nuestro pueblo y la negación de un nivel de vida adecuado." Hay otros sindicatos que también apoyan la prohibición. Christina Oliver, Vicepresidenta del National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA), describió el sistema de intermediarios laborales como "una forma de esclavitud moderna", puesto que los trabajadores no tienen ninguna seguridad laboral, a menudo no se atreven a afiliarse a un sindicato por miedo a ser rechazados por el intermediario, y además sólo ganan el salario mínimo – los trabajadores con un contrato indefinido que realizan el mismo trabajo cobran más.

La abundante mano de obra ocasional socava los derechos sindicales: La situación de los empleados de una explotación avícola ha dejado de manifiesto la condición de los trabajadores ocasionales. La explotación, propiedad de Early Bird Farm, una división de Astral Foods, aseguró en enero que empleaba a un total de 1.100 trabajadores, de los cuales 600 eran ocasionales. Pero los propios empleados aseguraron que el número de trabajadores ocasionales era mucho mayor. Los trabajadores ocasionales indicaron que llegaban a la empresa

a través de agencias de empleo, o intermediarios. La mayoría de los trabajadores “ocasionales” han estado trabajando de “forma permanente” durante varios años pero sin poder beneficiarse de ninguna prestación. No están sindicalizados y los sindicatos tienen prohibido intervenir en caso de conflicto. La problemática de la mano de obra contractual – o el sistema de intermediarios laborales, como se denomina en Sudáfrica – ha sido examinada en el marco del proceso de consulta del Gobierno sobre la nueva legislación laboral propuesta: Los Proyectos de Enmiendas a las Leyes de Relaciones Laborales, Igualdad en el Empleo, Condiciones Básicas de Empleo, y Servicios de Empleo.

Empleadores antisindicales en el sector vinícola: “Ripe with Abuse: Human Rights Conditions in South Africa’s Fruit and Wine Industries”, un informe de 96 páginas publicado en agosto por Human Rights Watch (HRW) sobre las condiciones de los derechos humanos en las industrias sudafricanas frutícola y vinícola, revelaba que en estos sectores el alojamiento in situ es inhabitable; los trabajadores están expuestos a plaguicidas sin disponer de equipos de seguridad apropiados; apenas tienen acceso a aseos y a agua potable durante las horas de trabajo; y se encuentran con barreras para la representación sindical. El informe explicaba además que los trabajadores agrícolas son algunos de los peor organizados en Sudáfrica. Se estima que el porcentaje de trabajadores representados por sindicatos en el sector agrícola de la provincia de El Cabo Occidental es de tan sólo el 3%, frente al 30% entre aquellos con un empleo formal a escala nacional. HRW encontró que algunos agricultores intentan impedir que los trabajadores formen sindicatos, a pesar de la legislación del país. Una prueba de que los sindicatos pueden ayudar – en los raros casos en que los trabajadores consiguen sindicalizarse – es Sikhula Sonke, un sindicato de trabajadores y trabajadoras agrícolas, dirigido por mujeres, que afirma que sus miembros ahora ganan el salario mínimo de 1.375 ZAR al mes, a diferencia de muchos otros trabajadores y trabajadoras en este sector mal supervisado.

Despido de líderes de sindicato de trabajadores municipales: La Municipalidad de Ekurhuleni despidió a siete líderes del South African Municipal Workers Union (SAMWU) en febrero, después de que hicieran pública la existencia de actividades ilegales. Se trata de Kwena Ramotlou, Thabile Malindi, Steven Ntuli, Willy Kekana, Winnie Skhosana, Takalani Nkhumeleni y Jeanette Mokone. Los siete líderes fueron despedidos imputándoles “falta de ética profesional”, por revelar que altos cargos municipales habían adjudicado importantes licitaciones sin seguir el procedimiento legal. Al SAMWU le preocupaba que las ofertas no observaran la Ley de Sistemas Municipales, el Acuerdo de Derechos de Organización y el Acuerdo de Huelgas de 2008, socavando así logros tan duramente obtenidos por los

trabajadores. Además de ser despedidos, los líderes sindicales también fueron arrestados el 11 de febrero, después de que el SAMWU presentara cargos contra la Municipalidad y el Servicio de Policía Sudafricana por disparar contra los manifestantes durante una huelga. Los líderes del SAMWU fueron arrestados cuando se encontraban en una audiencia con la Municipalidad para intentar resolver el conflicto. Las posteriores audiencias del caso se prolongarían meses.

Bridgestone insiste en negarse a reconocer el convenio colectivo: El 22 de marzo, Bridgestone South Africa prohibió la entrada a 1.200 miembros del National Union of Metalworkers’ of South Africa (NUMSA) a dos antiguas fábricas de neumáticos de Firestone, Brits y Port Elizabeth. El problema radicaba en la negativa de Bridgestone South Africa a aceptar un convenio colectivo de tres años que había sido negociado entre el NUMSA y la New Tyre Industry Employers Association (NMIEA) en septiembre de 2010, después de una huelga de un mes. Todos los empleadores aceptaron las condiciones, a excepción de Bridgestone South Africa que insistía en implementar un incremento salarial inferior para los trabajadores “marcados con un círculo rojo” (es decir, aquellos con un salario por encima del mínimo establecido en el sector). El conflicto fue sometido a arbitraje y el 22 de febrero el árbitro falló a favor del NUMSA. Bridgestone respondió con un cierre patronal en sus fábricas, que afectó a 1.200 trabajadores “marcados con un círculo rojo” y “no marcados con un círculo rojo”, en un intento por forzar a los trabajadores a firmar cartas de aceptación de unas ofertas salariales muy por debajo del aumento acordado a nivel industrial. Como consecuencia, cientos de trabajadores que no figuraban marcados con un círculo rojo y que no tenían relación directa con el conflicto también se vieron afectados. Durante el cierre patronal Bridgestone SA se negó a implicar al NUMSA, y en su lugar informó a los trabajadores que si querían reanudar el trabajo tendrían que firmar individualmente la aceptación de su oferta salarial, excluyendo efectivamente al sindicato y socavando el derecho a la negociación colectiva. El NUMSA solicitó al tribunal laboral una interdicción urgente para conseguir que el cierre patronal fuera declarado ilegal, puesto que el sindicato estaba llevando a cabo negociaciones y no se había declarado ninguna huelga, pero el tribunal se pronunció sobre un tecnicismo según el cual el cierre patronal era legal debido a la huelga suspendida. Los trabajadores terminaron por reanudar el trabajo el 19 de mayo, a causa de las penurias ocasionadas por estar dos meses sin cobrar su sueldo. El NUMSA dijo que seguiría con el tema y apelaría la decisión.

Despido de 78 miembros de SAMWU: La Municipalidad de Ekurhuleni despidió el 8 de junio a 78 trabajadores del South African Municipal Workers’ Union (SAMWU) por la “falta de disciplina” exhibida durante una huelga en febrero. Inicialmente

habían sido suspendidos en espera de la consideración de su caso. La huelga tuvo lugar en protesta por el despido de siete representantes sindicales por parte del ayuntamiento (véase artículo anterior). No obstante, los 78 trabajadores serían readmitidos en julio, después de que las autoridades aceptaran que no se había seguido el debido proceso para la terminación de los contratos de los trabajadores, ya que fueron despedidos sin permitirles explicarse.

Miembros del Consejo de Negociación del sector del vestuario violan convenio colectivo: Los miembros del Consejo Nacional de Negociación del sector del vestuario han venido ignorando sus propias normas. El Consejo de Negociación emitió diversos mandatos de ejecución a las empresas que no respetaban el salario mínimo acordado en el sector. Las fábricas textiles firmaron un memorando con el sindicato y acordaron aumentar los salarios en tres etapas, a fin de pagar el total acordado y estar conformes para abril de 2012. Sin embargo, a mediados de 2011 había 252 empresas que ya se habían retrasado con respecto al 70% (del salario mínimo) establecido para abril de 2011. “Tendremos que tomar medidas contra estas empresas”, dijo el portavoz del Consejo. Pero al mismo tiempo se descubrió que algunos de los propios miembros del Consejo estaban subcontratando su manufactura a otras fábricas que no cumplían con el salario mínimo, o a fábricas en Lesotho y en Swazilandia, donde se pagan salarios inferiores a los de Sudáfrica. El Consejo de Negociación es una alianza al 50/50 entre el South African Clothing and Textile Workers’ Union (SACTWU) y el sector formal manufacturero representado por el Apparel Manufacturers of SA (AMSA), que establece colectivamente los sueldos y otras condiciones de empleo a su vez aplicadas en el resto de la industria. El AMSA culpaba del problema a una serie de nuevas empresas, no conformes, que están apareciendo en el sector.

La policía y un supervisor disparan contra trabajadores en huelga: El 6 de julio cuatro trabajadores en huelga de la empresa Bolt Corporation Company, en Krugersdorp, resultaron heridos por disparos de balas de goma efectuados por la policía. El National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) protestó por la reacción excesivamente violenta de la policía. Aunque sus miembros estaban indignados, venían comportándose de manera pacífica desde el inicio de la huelga. En otro incidente, dos trabajadores resultaron heridos cuando un supervisor y propietario de la empresa Lockers Engineering Company, con sede en Krugersdorp, abrió fuego contra los huelguistas que se manifestaban a las puertas de los locales de la empresa. Los dos trabajadores fueron trasladados al hospital donde se informó que uno de ellos se encontraba en estado muy grave y el otro estable. El supervisor fue arrestado. También se ha confirmado que la policía acosó, intimidó y

disparó contra huelguistas en Bellville y Germiston. La huelga dejó un balance de dos muertos, uno atropellado por un coche en Germiston y otro en Kwazulu-Natal, aunque no hay indicios de que la actuación policial fuera la causa de estos trágicos incidentes.

Los incidentes se registraron en el transcurso de las huelgas a escala nacional que tuvieron lugar durante la primera semana de julio, convocadas por trabajadores de la ingeniería, el sector aurífero, y las industrias química y del carbón, que estaban negociando subidas salariales con los empleadores. Al NUMSA se unieron otros cinco sindicatos: el Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood, and Allied Workers’ Union (Ceppwawu), el Metal and Electrical Workers’ Union (Mewusa), la United Association of South Africa (Uasa), Solidarity y la South African Equity Workers’ Association (Saewa). Los sindicatos reclamaban unos incrementos salariales del 10% al 13%, pero los empleadores sólo ofrecían un 7%. El NUMSA dijo que algunos de los altos directivos estaban ganando 20 veces más que los sindicalistas. La huelga concluyó dos semanas después con un acuerdo sobre incrementos salariales de entre el 8% y el 10%.

Arrestados 39 huelguistas: La huelga nacional de trabajadores de la ingeniería y el metal, convocada para reclamar mejores sueldos y condiciones laborales, se prolongó una segunda semana y el 13 de julio la policía arrestó a 39 miembros del National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) en la zona industrial de Deal Party, a las afueras de Port Elizabeth. Los trabajadores permanecieron brevemente detenidos en la comisaría de Mount Road, Port Elizabeth.

La policía intimida a trabajadores de la ingeniería en huelga: Los trabajadores de la ingeniería que se tuvieron que enfrentar a la reacción hostil por parte de la policía durante las huelgas convocadas a principios de julio en apoyo a un incremento salarial (véase artículo anterior), intentaron interponer una causa penal contra la policía de Gauteng, pero no lo consiguieron debido a la intervención e intimidación de la policía, informó el National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA).

Asociación patronal intenta anular un convenio colectivo en el sector de la ingeniería: La asociación patronal National Employers Association of South Africa (NEASA) acudió a los tribunales en octubre, en un intento por anular el acuerdo principal de negociación colectiva firmado en julio por empleadores del sector de la ingeniería y el National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA). El NEASA había intentado anteriormente prohibir una huelga del NUMSA y había solicitado al Ministerio de Trabajo que no publicara oficialmente el convenio colectivo. No obstante, en noviembre, el Tribunal Laboral desestimó la solicitud presentada por NEASA.

Guardias de seguridad atacan a responsables sindicales: Varios guardias de seguridad que trabajan para el productor avícola County Fair, rociaron gases lacrimógenos en la cara a unos responsables del Food and Agricultural Workers' Union (FAWU). El incidente sucedió el 6 de diciembre, cuando responsables del FAWU acudieron para entrevistarse con trabajadores de County Fair en huelga, en Klipheuwel, Durbanville. Dos responsables, Mlungilisele Ndongeni y Gafieldien Benjamin, solicitaron hablar con la dirección para entablar nuevas negociaciones sobre las reivindicaciones de los trabajadores en materia de bonificaciones. Cuando comentaron que parecía inapropiado que los guardias de seguridad estuvieran haciendo una barbacoa durante la huelga, de repente uno de los guardias le roció gases lacrimógenos en la cara a uno de los responsables. Otro guardia le dio una patada en la cara a Gafieldien Benjamin y se ensañó a golpes. Los trabajadores en huelga acudieron en defensa de sus responsables sindicales y los guardias respondieron disparando balas de goma. Varios trabajadores resultaron heridos. El FAWU ha presentado una denuncia sobre esta agresión ante la comisaría local de policía.

Empresa de lectura de contadores intenta bloquear la formación de un sindicato: Cuando 150 trabajadores de la African Meter Reading Company votaron a favor de un empleo con contrato indefinido, después de haber estado empleados con contratos de seis meses durante diez años, el empleador, Khurishi Mphahlele, incluyó a una serie de trabajadores fantasma en la nómina de pagos, para intentar conseguir que los trabajadores no pudieran cumplir con el 50+1% requerido para el reconocimiento del sindicato. Mphahlele afirmó que la empresa, que realiza lectura de contadores de agua y electricidad para los ayuntamientos metropolitanos de Johannesburgo y Ekurhuleni, no era suya sino de su hermano, a pesar de haber firmado cartas donde figuraba como director ejecutivo. Con el apoyo del South African Transport and Allied Workers Union (SATAWU) los trabajadores convocaron una huelga a finales de año.

Sudán



POBLACIÓN: 43.500.000

CAPITAL: Jartum

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El régimen represivo y autoritario de Sudán no tolera ningún tipo de actividad sindical independiente

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El Código Laboral de 2000 deniega esencialmente las libertades sindicales. Además, la nueva Ley Sindical aprobada en 2010 mantiene el sistema de monopolio sindical y todas las organizaciones de los trabajadores deben realizar sus actividades en el marco de la Sudan Workers Trade Union Federation (SWTUF). Las autoridades pueden negarse a registrar a un sindicato en caso de que ya exista una organización establecida que tenga los mismos objetivos.

Además, la legislación sigue regulando la mayor parte de los aspectos de las actividades sindicales, incluidas las elecciones y su estructura organizativa. Los fondos de los sindicatos son controlador por auditores designados por el Registro Público. Los trabajadores de los servicios penitenciarios, jueces y asesores jurídicos de varios departamentos de la administración pública no tienen permitido formar o afiliarse a un sindicato.

La negociación colectiva se ve frustrada por el hecho de que los salarios son establecidos por un comité tripartito que incluye a miembros del Gobierno, empleadores y la SWTUF. Aunque los conflictos laborales son resueltos por los tribunales laborales, el Ministro de Trabajo puede remitirlos al arbitraje obligatorio. Resulta prácticamente imposible llevar a cabo una huelga legal dado que todas las huelgas han de ser aprobadas por el Gobierno.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En el año 2011 Sudán se dividió en dos, dando lugar a la creación, el 9 de julio, del nuevo Estado independiente de Sudán del Sur. La separación fue pacífica, pero en los meses que siguieron Sudán experimentó un creciente descontento popular y la propagación de grupos armados de oposición. En Jartum, las autoridades gubernamentales continuaron con sus conocidas tácticas represivas, incluyendo el acoso, el arresto,

la detención y tortura de presuntos opositores al régimen; se censuraron los medios de comunicación; y se prohibieron los partidos políticos. El Presidente Omar Bashir se enfrenta a acusaciones de crímenes de guerra en Darfur. En diciembre, la Corte Penal Internacional pidió que se presentaran cargos similares contra su Ministro de Defensa.

Lamentable historial en lo relativo a los derechos: Sudán es un país no democrático y autoritario cuyo historial en el ámbito de los derechos humanos y sindicales es un asunto de grave preocupación. Los sindicalistas que no pertenecen a los sindicatos progubernamentales viven con un temor constante y no se atreven a denunciar las condiciones de trabajo inhumanas. Los sindicalistas independientes no pueden participar en reuniones sindicales internacionales por temor a represalias al volver a su país. Es difícil obtener una información precisa sobre el número de sindicalistas encarcelados o en paradero desconocido. Los médicos se declararon en huelga durante el año, frustrados por el reiterado incumplimiento de las promesas por parte del Ministerio de Sanidad en lo relativo a salarios y condiciones de trabajo. No cabe duda alguna de que se esperaban lo peor: el antiguo Presidente del Comité de Médicos, Ahmad Al-Abwabi, instó a los organismos de seguridad a no detener o golpear a los médicos como ya ha sucedido antes.

Colusión de la SWTUF con el Gobierno para vigilar a los trabajadores del petróleo: En las regiones productoras de petróleo, la policía y los agentes de los servicios secretos supervisan de cerca las actividades de los trabajadores/as en colusión con las empresas petroleras. Estas regiones son designadas "zonas de alta seguridad", donde el libre movimiento de personas ha sido eficazmente restringido. La federación sindical oficial Sudan Workers' Trade Union Federation (SWTUF) forma parte de la estrategia del Gobierno para controlar a los trabajadores y trabajadoras con el fin de asegurar la extracción ininterrumpida de petróleo. Parte de los ingresos provenientes del petróleo se vuelven a invertir en la financiación de la campaña bélica en la región de Darfur. La SWTUF ha apoyado sistemáticamente al Gobierno cada vez que ha desmentido el genocidio de Darfur, donde los trabajadores/as ni siquiera se atreven a acercarse a la SWTUF para pedir protección.

Zonas Francas Industriales: La zona franca industrial establecida en Port Sudán está exenta de la aplicación de la legislación laboral. No existe libertad sindical para los trabajadores y trabajadoras de dichas zonas.

Swazilandia



POBLACIÓN: 1.186.000

CAPITAL: Mbabane

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Diversos líderes de las centrales sindicales nacionales del país se han enfrentado a un acoso continuo, incluyendo repetidos arrestos y redadas en sus propios domicilios. Las autoridades han paralizado el registro de una nueva central sindical nacional que fusionará las dos organizaciones principales. En una reunión de preparación para dicha fusión, diez activistas sindicales fueron arrestados y detenidos. Asimismo, tres líderes fueron arrestados mientras impartían un taller de formación sobre el VIH/SIDA, y durante las manifestaciones pro-democracia se llevaron a cabo numerosos arrestos, entre ellos los de dos sindicalistas de Sudáfrica que se encontraban de visita en el país.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos están reconocidos por la ley, y la Ley de Relaciones Industriales fue enmendada en 2010 tomando en consideración determinadas cuestiones que la OIT venía comentando desde hace años. Con todo, los sindicatos siguen teniendo que hacer frente a un riguroso entorno legal. La Constitución de 2006 afianza el estado de excepción vigente desde 1973, que suspende las libertades constitucionales. Además pone todo el poder en manos del Rey, prohíbe las reuniones y los partidos políticos de la oposición y otorga al Gobierno la máxima autoridad ejecutiva, judicial y legislativa. La Ley de Supresión del Terrorismo fue renovada en 2010 y se utiliza en contra de los sindicatos.

La ley prohíbe que el personal de prisiones y los trabajadores de las zonas francas de exportación puedan formar y afiliarse a sindicatos. El procedimiento de solución de conflictos que debe agotarse antes de poder convocar una huelga resulta largo y engorroso. Los sindicatos se arriesgan además a ser demandados por los posibles daños ocasionados durante una huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Los problemas económicos de Swazilandia se han intensificado y el Gobierno anunció que iba a recortar 7.000

empleos de la función pública. Cerca del 70% de la población vive con menos de 1 USD diario y el 40% está en el paro. Sin embargo el Rey Mswati III, el último monarca absoluto de África, dispone de una fortuna personal inmensa. Se calcula que el 25% de los adultos vive con el VIH, lo que representa el índice más alto del mundo. En abril la policía tomó durísimas medidas contra la oposición, en particular contra los sindicatos, antes de las manifestaciones pro-democracia previstas. A principios de septiembre se celebró una Semana de Acción Mundial en solidaridad con el movimiento pro-democracia de Swazilandia, lo que dio lugar a una mayor represión. En marzo se tuvo que anular una manifestación antigubernamental tras la campaña de intimidación organizada por el Gobierno.

En diciembre el Gobierno volvió a ser acusado de mala gestión económica cuando un informe del Fondo Monetario Internacional reveló que a lo largo de los últimos cuatro años se habían gastado 32.000 millones USD de los fondos gubernamentales, al parecer provenientes de los ingresos del petróleo, sin que hubieran sido debidamente justificados.

Sindicatos reprimidos con más crueldad que nunca: En Swazilandia las actividades sindicales están siendo reprimidas con más ensañamiento que nunca. Repetidos arrestos arbitrarios, intimidación y palizas son las tácticas utilizadas para silenciar a los activistas. Ante la falta de un diálogo social genuino, los sindicatos recurren a las manifestaciones y protestas públicas, las cuales son violentamente reprimidas por la policía y el ejército mediante el uso de gases lacrimógenos, porras y balas de goma. En las manifestaciones pro-democracia de abril y septiembre, a algunos de los participantes se los llevaron en camiones y los abandonaron en lugares remotos y alejados, en medio de la nada, después de haberles confiscado los teléfonos móviles. Otros, especialmente líderes sindicales, fueron sometidos a palizas e intimidaciones, siempre lejos de la vista de la prensa. Hay mucho miedo en el aire, sobre todo con el recuerdo de Siphso Jele, el sindicalista que falleció durante su detención poco después de ser arrestado durante el Primero de Mayo de 2010 – la policía alegó que se había suicidado, pero informes de patólogos independientes han puesto esta posibilidad en tela de juicio.

La SFTU sigue siendo blanco del Gobierno: En un país donde los partidos políticos siguen estando prohibidos, la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU) lleva mucho tiempo desempeñando un papel destacado dentro del movimiento pro-democracia, como consecuencia de lo cual se ha visto violentamente atacada. El ex Secretario General de la SFTU, Jan Sithole, ha sido blanco continuo del régimen a causa de su activismo, enfrentándose a difamaciones, encarcelamiento y amenazas de muerte. Barnes Dlamini, actual Presidente de la

SFTU, parece estar sufriendo la misma suerte. Ha sido arrestado varias veces, al igual que otros líderes de la SFTU y de la Swaziland Federation of Labour (SFL). En abril, antes de las manifestaciones pro-democracia, se hicieron dos redadas en el domicilio del Sr. Dlamini, y su familia también ha sido acosada.

La falta de derechos sindicales repercute en la salud y la seguridad: La falta de respeto generalizada por los derechos sindicales en Swazilandia ha tenido serias repercusiones en la salud y la seguridad, sobre todo en el sector de la construcción, donde la tasa de accidentes es particularmente alta. Los empleadores no suelen facilitar prendas de protección a sus trabajadores, quienes en muchos casos no son conscientes de sus derechos en cuanto a salud y seguridad ocupacional. El Secretario General del sindicato de la construcción, Mtshali Selby, explicó a una delegación sindical internacional que visitó el país en marzo: “Seguimos utilizando calcetines en vez de guantes”. La delegación fue también informada de que los trabajadores/as están mal pagados y que los sueldos se pagan con retraso. Se han realizado pocas o ninguna inspección del trabajo y los sindicatos han tenido que trabajar en condiciones difíciles.

Derechos sindicales firmemente reprimidos en las ZFI: Los trabajadores y trabajadoras de las Zonas Francas Industriales (ZFI) que se atreven a convertirse en delegados sindicales o a afiliarse a un sindicato son despedidos en el acto. Todo aquel que participe en una huelga es también despedido, aunque la acción sea legal. Algunos empleadores del sector textil utilizan el castigo físico como medida disciplinaria.

Negociación colectiva restringida: La práctica de la negociación colectiva no está muy extendida. El Gobierno es el mayor empleador del país y, a través del Ministerio de Administración Pública, Empleo y Seguridad Social, establece los sueldos y las prestaciones en base anual. Esto implica la consulta, pero no negociaciones, con los sindicatos.

Redada en el domicilio del Presidente de la SFTU: El 11 de abril, vispera de una serie de protestas en favor de la democracia, representantes de las fuerzas de seguridad se presentaron a las tres de la mañana en el domicilio del Presidente de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), Barnes Dlamini, despertando a su familia y asustando a sus hijos. Registraron el domicilio pese a no tener la orden pertinente.

Redada policial en el domicilio del Vicepresidente de la SFTU: A finales de abril la policía hizo una redada en el domicilio de Simon Mvubu, el primer Vicepresidente de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), al parecer en búsqueda de bombas después de recibir un chivatazo. El Sr. Mvubu dijo que la explicación que le dieron en el momento del registro carecía de credibilidad,

puesto que la policía no tenía ninguna información sobre él que pudiera afectar a la seguridad nacional, tal como alegaba el comisario. En su opinión, la verdadera razón era someterlo a persecución y acoso debido a su afiliación a la SFTU.

Sindicalistas arrestados en un taller de VIH/SIDA: Los tres sindicalistas, Barnes Dlamini, Presidente de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), Gugu Malindzisa de la International Research Academy for Labour and Education (IRALE) y Emmanuel Dlamini, de la Swaziland National Association of Teachers (SNAT), fueron arrestados el 14 de mayo mientras impartían un taller de formación en el pueblo de Siteki, al este del país, sobre desarrollo de capacidades en el seno de la sociedad para abordar el VIH y el SIDA y la potenciación de la mujer. Los tres son los coordinadores swazis de un proyecto financiado por el Gobierno del Reino Unido con el sindicato británico del sector privado Unite, que fomenta la igualdad y aborda el VIH y el SIDA. El taller era parte de este proyecto. Los tres hombres fueron brevemente detenidos y más tarde puestos en libertad, pero los arrestos perturbaron el desarrollo del taller.

La policía detiene a diez sindicalistas: El 14 de mayo diez sindicalistas fueron arrestados cuando intentaban celebrar una reunión en preparación para la fusión de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU) y la Swaziland Federation of Labour (SFL) en una nueva organización: el Trade Unions Congress of Swaziland (TUCOSWA). Los arrestados fueron Gugu Malindzisa del Comité de Coordinación Laboral del proyecto de Unite, Phumelele Zulu de la SFL, Splasha Musa, Paul Mabila, George Mthethwa, Titus Nhleko, Bongani Siyaya y Emanuel Dlamini, todos ellos de la Swaziland National Association of Teachers (SNAT), Bongani Shongwe del National Public Service and Allied Workers Union (NAPSAWU) y Gcinaphi Pateguana del Swaziland Democratic Nurses Union (SWADNU). La policía armada interrumpió la reunión poco después de su comienzo y se llevó a los sindicalistas a la jefatura regional de policía de Lubombo. Barnes Dlamini, Presidente de la SFTU, estaba presidiendo la reunión y fue interrogado allí mismo por la policía sobre el propósito de la misma. La policía también quería los nombres de todos los allí presentes. Los sindicalistas fueron detenidos durante una hora y después puestos en libertad. Decidieron cancelar la reunión puesto que no podían garantizar la seguridad de sus miembros. La policía afirmó que la reunión era ilegal aunque los sindicalistas indicaron que no necesitaban la autorización de la policía para poder reunirse.

Nueva redada policial en el domicilio del Presidente de la SFTU: El 20 de junio el domicilio de Barnes Dlamini, Presidente de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), fue objeto de otra redada de la policía, al parecer en búsqueda de bombas. Al menos 12 agentes de paisano despertaron al Sr.

Dlamini requiriendo efectuar un registro de la casa para ver si se hallaba en posesión de bombas o de material para su fabricación. La búsqueda se prolongó unas tres horas y los agentes se quedaron con varios libros sobre política del Sr. Dlamini. A continuación se lo llevaron a comisaría para interrogarle, aunque él mismo ha dicho que la policía guardó los buenos modales en todo momento. El Secretario General Adjunto de la SFTU, Vincent Dlamini, considera que el acoso a los miembros de su sindicato podrían estar vinculados con la reciente Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, en la cual la SFTU hizo que el Gobierno swazi fuese el centro de la atención. "En realidad no se trata de buscar bombas u otros materiales, sino de intimidar", afirmó Vincent Dlamini. La policía ha desmentido los acosos.

El Gobierno retrasa la creación de un nuevo organismo sindical: El Primero de Mayo los sindicatos anunciaron la creación de un nuevo organismo sindical, el Trade Unions Congress of Swaziland (TUCOSWA), que fusionaría los principales sindicatos del país, entre ellos la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU), la Swaziland Federation of Labour (SFL), el National Public Servants and Allied Workers Union (NAPSAWU) y la Swaziland National Association of Teachers (SNAT). Las organizaciones fundadoras de TUCOSWA presentaron una solicitud para su registro oficial en agosto, pero no recibieron respuesta del Gobierno, por lo que tuvieron que posponer el congreso fundador que estaba previsto celebrarse a finales de año. Los líderes sindicales creen que el Gobierno ha estado demorando intencionadamente el procesamiento de la solicitud por temor al poder de negociación que se crearía mediante la fusión de estas organizaciones. Una vez fusionadas, el nuevo organismo tendría en su haber más de 50.000 miembros.

La policía arresta a dos delegadas de COSATU: El 7 de septiembre la policía arrestó a dos delegadas del Congress of South African Trade Unions (COSATU). COSATU había enviado una delegación de 45 miembros a Swazilandia para apoyar a sus compañeros sindicales durante la Semana de Acción Global en favor de la democracia. Dos de los delegados, la Vicepresidenta Zingiswa Losi y la Organizadora internacional adjunta Zanele Matebula habían ido a la ciudad de Siteki, al sur del país, para participar en la marcha. Zingiswa Losi estaba a punto de pronunciar un discurso ante los manifestantes cuando la policía antidisturbios se acercó y le ordenó que no lo hiciera. Losi y Matebula fueron arrestadas y llevadas a comisaría para ser interrogadas. Serían puestas en libertad una hora más tarde. Ambas fueron posteriormente deportadas. Las protestas eran legales y habían sido confirmadas por los tribunales de Swazilandia.

Líder de docentes hospitalizada tras reyerta con la policía:

La Presidenta de la sectorial de Siteki de la Swaziland National Association of Teachers (SNAT), S'phasha Dlamini, fue hospitalizada después de resultar herida en una reyerta con la policía durante una marcha de protesta celebrada el 7 de septiembre con ocasión de la Semana de Acción. El incidente ocurrió cuando la policía antidisturbios se montó al escenario para impedir que las delegadas del Congress of South African Trade Union (COSATU) dirigieran la palabra a los manifestantes (véase el artículo "La policía arresta a dos delegadas de COSATU"). La Sra. Dlamini solicitó a la policía que dejara tranquilas a las dos mujeres y fue entonces arrestada. Intentó oponer resistencia al arresto, de manera que la policía la arrastró por el suelo con tal brusquedad que terminó con graves moretones en los brazos y piernas. Fue interrogada en un coche de la policía durante unos minutos y después la dejaron en la puerta del hospital. Una enfermera dijo que el estado de la Sra. Dlamini no era grave.

Unirse a un sindicato es perder prestaciones, les dicen a los trabajadores:

El 12 de octubre los empleados de Swazi Wire recibieron un memorando de la dirección en el que se les informaba de que perderían nueve prestaciones, o incluso más, si se unían al sindicato. El memorando llegó cuando los trabajadores estaban a punto de sindicalizarse bajo el estandarte del Swaziland Processing Refining Allied Workers Union (SPRAWU). Hasta entonces habían negociado a través de un comité de empresa, pero consideraban que éste no se esforzaba lo suficiente. Los trabajadores estaban seguros de contar con el apoyo de más del 51% requerido para formar un sindicato, y en su opinión el memorando era una forma de intimidación cuidadosamente planificada. Las prestaciones que perderían incluían adelantos salariales, préstamos para las matrículas escolares y bonificaciones de fin de año, entre otras.

La policía swazi lanza gases lacrimógenos contra ma-

nifestantes sindicales: El 1 de noviembre la policía lanzó gases lacrimógenos a las puertas de un juzgado en la capital, Mbabane, para dispersar a los manifestantes que reclamaban al Tribunal Supremo que interrumpiera su trabajo y respetara una huelga de abogados. Unos 30 líderes sindicales se habían reunido para apoyar a los abogados pero se encontraron con que una serie de vehículos antidisturbios había rodeado el juzgado y que había guardias armados posicionados dentro y fuera del edificio. Zwele Jele, portavoz de la Swaziland Law Society, denunció que se estaba haciendo pasar a la gente por procesos de apelaciones penales sin disponer de representación. Los abogados en huelga abandonaron la sala durante la primera sesión del 1 de noviembre, diciendo que las audiencias deberían suspenderse hasta que el conflicto laboral se hubiera resuelto. El conflicto empezó en junio, cuando el Presidente del Tribunal swazi Michael Ramodibedi suspendió al Juez Thomas

Masuku del Tribunal Supremo, supuestamente por "insultar" al Rey Mswati III. Masuku, considerado como una de las voces más críticas en el poder judicial swazi, fue despedido en septiembre.

Líderes sindicales utilizados como blanco en un intento por impedir manifestaciones pro-democracia:

Los sindicalistas han desempeñado un rol fundamental en las protestas pro-democracia que se llevaron a cabo de forma generalizada por toda Swazilandia a mediados de abril, y a las cuales las fuerzas de seguridad del Rey Mswati respondieron con una violenta represión. Oficiales militares y policías fuertemente armados ocuparon Manzini y otros centros clave, utilizaron gases lacrimógenos contra los manifestantes y, según informes, las fuerzas de seguridad efectuaron disparos con munición real. Hubo muchos arrestos, como los que tuvieron lugar en las sedes centrales de la Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU) y la Swaziland Federation of Labour (SFL) que fueron rodeadas e invadidas por la policía. Ésta también utilizó gases lacrimógenos y cañones de agua en la sede central de la Swaziland National Association of Teachers (SNAT) para dispersar a los cientos de docentes que estaban cantando y bailando.

Entre los cientos de detenidos el 12 de abril se encontraban los líderes sindicales Barnes Dlamini, Presidente de la SFTU; Vincent Ncongwane, Secretario General de la SFTU; Muzi Mhlanga, Secretario General de la SNAT; Sibongile Mazibuko, Presidenta de la SNAT; Nomkhosi Dlamini Gumedze, Secretaria del Comité Femenino la SFTU; Quinton Dlamini, Presidente del National Public Service Allied Workers' Union (NAPSAWU) y del Comité Ejecutivo Central de la SFTU; Bheki Mamba, Presidenta de la Swaziland National Nurses Association (SNNA) y Phumelele Zulu, miembro ejecutivo de la Swaziland Federation of Labour y activista de la Swaziland Democracy Campaign (SDC).

Barnes Dlamini dio detalles de su arresto en una entrevista realizada por la CSI: "Me interceptaron cuando me dirigía hacia el lugar de las protestas y me llevaron a la comisaría de la policía, donde estuve detenido unas nueve horas. Después me llevaron a casa y cuatro policías montaron guardia en la entrada de mi domicilio para asegurarse de que no saliera durante tres días."

Los sindicatos y el Swaziland United Democratic Front han estado reclamando una transición democrática auténtica, el fin del estado de excepción decretado por el Rey en 1973 y el levantamiento de la prohibición de los partidos políticos.

Tanzania



POBLACIÓN: 44.800.000
 CAPITAL: Dodoma
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Ni la ley ni la práctica fomentan el respeto de los derechos sindicales, aunque las Federaciones Sindicales Internacionales están logrando ciertos progresos gracias a los acuerdos marco firmados con las principales multinacionales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías constitucionales, se aplican numerosas restricciones excesivas. El Gobierno sigue controlando muchas actividades sindicales y puede incluso anular un sindicato si considera que la seguridad o el orden público se ven amenazadas por éste. Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, todos los convenios colectivos deben ser presentados al Tribunal Laboral para su aprobación y pueden ser denegados si no guardan conformidad con la política económica del Gobierno. Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos no pueden negociar colectivamente. Las acciones de huelgas están permitidas como medida de último recurso, pero todas las huelgas están sujetas a un periodo de mediación obligatorio de 30 días. La lista de servicios donde las huelgas están prohibidas es extensa y cubre casi el 50% de todos los servicios. Las huelgas en los demás sectores pueden quedar temporal o permanentemente prohibidas tras un complicado proceso de investigación. Los piquetes no están permitidos.

En la región semi-autónoma de Zanzibar las restricciones son aún mayores. Para registrar un sindicato se requiere un mínimo de 50 personas, y el Registrador tienen poderes considerables para restringir el registro si no está de acuerdo con las disposiciones sindicales. Por último, todas las huelgas están prohibidas en la región.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El país se enorgullece de contar con la segunda economía más fuerte de África Oriental, aunque más del 50% de los tanzanos sigue viviendo por debajo del umbral de pobreza. En enero, la violenta represión de una manifestación

en protesta por la corrupción del Gobierno dejó dos muertos y nueve heridos.

Se suelen ignorar los derechos sindicales: Los trabajadores y trabajadoras tienden a organizar huelgas y paros ilegales debido a los largos y complejos requisitos que se imponen para la convocatoria de una huelga legal. En el sector privado, los empleadores deniegan con frecuencia a sus trabajadores el derecho a sindicalizarse y a participar en negociaciones colectivas. Los trabajadores de las minas de oro han denunciado violaciones generalizadas de sus derechos sindicales, aunque la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) ha firmado un acuerdo marco con Anglo Gold Ashanti para mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores/as. La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) también firmó un acuerdo marco con Royal BAM para promover y proteger los derechos de los trabajadores/as.

Togo



POBLACIÓN: 6.028.000
 CAPITAL: Lomé
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Pese a una movilización masiva para protestar contra las graves violaciones de los derechos sindicales y de la legislación social en una empresa farmacéutica de la zona franca, y la firma de un acuerdo social en mayo, la mayoría de los 120 empleados de Sprukfield siguen sin haber sido readmitidos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando la Constitución garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga, se siguen aplicando excesivas restricciones. El Código Laboral de 2006 amplía el derecho a ocupar cargos sindicales de manera que abarca a los trabajadores migrantes legalmente establecidos en el país, y estipula específicamente que no es indispensable el consentimiento del cónyuge para unirse a un sindicato, disposición que facilita el derecho de las mujeres a sindicalizarse. Sin embargo, los trabajadores/as de las Zonas Francas Industriales no disfrutaban de los mismos derechos sindicales que los trabajadores empleados fuera de las mismas. Por otro lado, el Código Laboral estipula que el despido de representantes sindicales requiere el

consentimiento de la inspección del trabajo. Aunque la discriminación antisindical está prohibida, no existen disposiciones que protejan a los huelguistas contra las represalias de los empleadores.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido, pero se limita a un único acuerdo nacional que debe ser negociado y aprobado por el Gobierno así como por los sindicatos y los empleadores. Por último, los trabajadores del sector de la sanidad pública no tienen permitido hacer huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El aumento del precio de los derivados del petróleo ocasionó fuertes tensiones en un país donde el 70% de la población subsiste con menos de 2 USD al día. El clima político estuvo marcado por cierta calma después de varios años difíciles.

Numerosos abusos en las zonas francas: Recientemente se crearon tres sindicatos en la zona franca, aunque las dificultades que encontraron para su establecimiento y funcionamiento han dejado de manifiesto las contradicciones y la imprecisión de la reglamentación en relación con los trabajadores de la zona franca. La mayoría de los 9.000 trabajadores y trabajadoras (60% son mujeres) empleados en las cerca de sesenta empresas establecidas en la zona continúan viéndose privados de sus derechos más elementales. No existe un marco de concertación general y los sindicatos no están asociados al proceso de revisión de los textos legales sobre la zona franca. Como resultado de ello, persisten las actuales exenciones legales respecto al despido, el arbitraje y la solución de conflictos, lo que redundará en detrimento de los trabajadores.

Retrasos en la entrada en vigor de la ley sobre zonas francas: El Gobierno modificó la ley de 1989 que regula las zonas francas, con el objetivo expreso de garantizar mejor el respeto de la legislación laboral en el sector, pero su entrada en vigor se retrasa. En octubre, el Collectif des syndicats des travailleurs de la zone franche du Togo (COSYNTRAZOPT) lanzó un llamado urgente a las autoridades para que decretasen la entrada en vigor de la ley. Las condiciones de trabajo en la zona franca se caracterizan por numerosas violaciones de los derechos de los trabajadores/as: despidos improcedentes, horas de trabajo superiores a lo legalmente establecido, negativa a acordar los días de vacaciones legales, ausencia de cobertura social y obstrucción de las actividades sindicales.

La mayoría de los 120 huelguistas despedidos siguen sin ser readmitidos: El 27 de mayo, tras varios meses de intensas movilizaciones, el Collectif des syndicats des travailleurs de la

zone franche du Togo (COSYNTRAZOPT) consiguió finalmente concluir un acuerdo tripartito que preveía la reintegración progresiva, a partir del mes de junio, de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Sprukfield que fueron despedidos improcedentemente a finales de 2010. Sin embargo, para finales de 2011, apenas unas pocas personas fueron readmitidas, después de que redactasen una carta disculpándose. Durante todo el año, la dirección no respetó la legislación sino a regañadientes. Por otro lado, la Asociación de Empleadores de la zona franca empleó todo tipo de maniobras dilatorias para eludir la solución del conflicto social que se declaró a finales de 2010 debido a las malas condiciones de trabajo en esta empresa farmacéutica.

Tras la negativa de la dirección a negociar con los delegados del personal miembro de SYNTRAZOPT y a aceptar poco después su convocatoria de huelga, 120 de los 132 trabajadores/as de la firma iniciaron un paro laboral el 9 de noviembre. Las promesas de mediación por parte de la dirección de la zona franca aportaron ciertas esperanzas al personal. Sin embargo, el 3 de diciembre, la dirección confirmaría el despido solicitado por el empleador de Fayossey Koffi Agbegna, Panema Hezo y Kangbeni Delphine, los tres delegados sindicales de SYNTRAZOPT. Los demás trabajadores que participaron en la huelga ni siquiera habían recibido una carta notificándoles su despido.

Las condiciones de trabajo en Sprukfield se caracterizan por horarios excesivamente largos, trabajo nocturno no remunerado, ausencia de permisos remunerados y de seguridad social. Los trabajadores/as operan con máquinas más de nueve horas al día, seis días a la semana, sin que las horas suplementarias les sean remuneradas en base a la tarifa legal; ninguno de ellos se ha beneficiado jamás de vacaciones pagadas ni de un permiso de maternidad. Ni siquiera cuentan con contratos de trabajo y el empleador se niega a reconocer a sus delegados sindicales. No disponen de ficha de remuneración, la empresa no toma las medidas de seguridad adaptadas y únicamente hace efectivas las cotizaciones a la Caja de la Seguridad Social para el 2% de sus asalariados.

Túnez



POBLACIÓN: 10.480.000
CAPITAL: Túnez
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos se han situado a la vanguardia de las luchas sociales a lo largo de un año decisivo en la historia del país. La Union générale tunisienne du travail (UGTT) desempeñó un papel clave durante la Revolución del Jazmín gracias a los miles de activistas experimentados en la labor de organización y que apoyaron la revuelta espontánea de la juventud. Única fuerza social existente, la central sindical transmitió las demandas de la población a las autoridades de transición y luego al Gobierno establecido tras las primeras elecciones libres celebradas en octubre. Durante 12 meses, la represión contra los sindicatos sólo puede equipararse a la experimentada por los movimientos revolucionarios. En todas las regiones del país los sindicalistas fueron golpeados y detenidos, y se multiplicaron los ataques a las oficinas sindicales. Al final del año, la UGTT celebró su Congreso y eligió una nueva ejecutiva.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se aplica una serie de restricciones a pesar de que los derechos sindicales básicos estén garantizados. El Código Laboral estipula el derecho a formar y afiliarse a sindicatos y, a diferencia de las asociaciones, no se requiere autorización previa para crear un sindicato. No obstante, los ciudadanos extranjeros necesitan previa aprobación por parte de las autoridades para poder acceder a cargos sindicales. Los salarios y las condiciones de trabajo se establecen en negociaciones trienales entre los sindicatos y los empleadores tras la disposición de una serie de directrices generales a través de consultas nacionales tripartitas.

Aun cuando el derecho de huelga está garantizado, los sindicatos tienen que anunciar por adelantado la duración de la huelga. Los trabajadores que participen en una huelga ilegal pueden ser condenados a largas penas de cárcel de tres a ocho meses.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La sed de libertad y justicia social, el aumento de los precios de los alimentos y la desesperación de la juventud fueron los detonantes de la revolución de Túnez, cuya onda de choque traspasó con mucho sus fronteras. Tras la muerte, a principios de enero, de Mohammed Bouazizi, el joven vendedor ambulante que se inmoló por fuego el 17 de diciembre 2010, la protesta se extendió rápidamente por todo el país. La represión policial fue feroz, pero no pudo salvar al régimen de Ben Ali, quien se vio obligado a huir el 14 de enero y refugiarse en Arabia Saudita. Durante los disturbios, que dejaron un saldo de casi 300 muertos, miles de tunecinos trataron de abandonar el país. La insurrección en Libia provocó un éxodo de cientos de miles de refugiados a Túnez. En octubre el partido islamista Ennahda ganó las primeras elecciones libres en la historia del país para designar a los miembros de la Asamblea Constituyente. Hamadi Jebali, su líder, se convirtió en Primer Ministro y Moncef Marzouki (nacionalista de izquierda) fue nombrado Presidente. El crecimiento económico ha decaído, el desempleo está en aumento, la islamización de la sociedad es evidente y las reformas socioeconómicas de fondo se hacen esperar.

Grandes retos en la búsqueda del trabajo decente: El control sobre la economía tunecina por parte del clan de Ben Ali a menudo hizo ilusorio el cumplimiento de la legislación laboral. Hasta el estallido de la revolución, el Gobierno explotaba descaradamente los recursos del país, empezando por la explotación de su mano de obra en todos los sectores de actividad. Tras la caída del régimen, la protesta social ha puesto en tela de juicio este sistema viciado, basado principalmente en el mantenimiento de los salarios a un nivel muy bajo para atraer a los inversores. Bien estructurada, la central UGTT se ha impuesto como un protagonista clave de la transición negociando aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo con los empleadores públicos y privados.

En la región minera, los docentes despedidos por haber participado en los acontecimientos de 2008 fueron reincorporados en sus puestos. La eliminación de la subcontratación en el sector público y la regularización de decenas de miles de funcionarios explotados durante años sin contrato fijo ni cobertura social digna de ese nombre se han cumplido parcialmente durante el año.

La revisión de la legislación laboral, particularmente favorable a los empleadores en las zonas francas industriales, y la organización de los trabajadores y trabajadoras en este sector es otro de los grandes retos que se plantean a los sindicatos.

Dos nuevas centrales sindicales: La Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), en espera de su aprobación desde el año 2006, y la Union des travailleurs tunisiens (UTT) han iniciado oficialmente sus actividades durante el año. Ambas organizaciones reivindican el pluralismo sindical y sus secretarios generales son antiguos dirigentes de la UGTT. Desde el principio, la CGTT experimentó la disidencia interna, y varios de sus responsables trataron de derrocar a la actual ejecutiva. Teniendo en cuenta las decenas de miles de afiliaciones registradas por la central sindical principal, puede considerarse que a finales de 2011 los trabajadores y trabajadoras estaban mucho más sindicalizados de lo que estaban hace un año.

Ninguna mujer en la nueva ejecutiva de la UGTT: La nueva ejecutiva de la Union générale tunisienne du travail (UGTT) elegida a finales de 2011 no cuenta entre sus integrantes con ninguna mujer, pese a que ellas representan un 47% de los miembros de la organización, un 60% en la educación y un 70% en el sector textil. No obstante, la UGTT se ha comprometido a introducir cuotas de representación femenina en sus distintas estructuras. En marzo, la CSI creó en Túnez la Red de mujeres sindicalistas árabes, un espacio para la comunicación y el intercambio de información y competencias.

El importante papel desempeñado por la UGTT durante la revolución: A menudo amordazada y obligada a tratar con el régimen de Ben Ali, la Union générale tunisienne du travail (UGTT) ha sabido conservar el respaldo popular y una auténtica capacidad de movilización. La revuelta espontánea de la juventud ávida de justicia social pudo contar con el apoyo de los activistas de las secciones sindicales locales y regionales, quienes incitaron a sus respectivas ejecutivas, que a veces se mostraban reacias a seguirlos. Sin embargo, las organizaciones locales desempeñaron un papel de liderazgo en la coordinación del movimiento.

En las ciudades, los locales de la UGTT a menudo sirvieron de centros de coordinación desde los cuales los manifestantes llamaban a la acción y de donde salían las manifestaciones. Asimismo fueron tomados, al igual que sus ocupantes, como blanco de la represión. En Kasserine, Youssef Abidi, un dirigente sindical explicó que la policía allanó la sede de la UGTT en donde se habían refugiado los jóvenes: “Entraron y empezaron a golpear a todos y a romper todo”.

Bajo la presión de las organizaciones de base, la UGTT convocó huelgas generales en las tres regiones, las cuales tuvieron un impacto decisivo, obligando al Presidente Ben Ali a huir del país. El 18 de enero, los tres ministros “etiquetados” UGTT del Gobierno de transición formado el día anterior renunciaron debido a la presencia de caciques del antiguo régimen

y las protestas de la población. Las huelgas y la represión continuaron.

El 25 de enero milicias y bandas de malhechores atacaron las sedes regionales de la UGTT en Gafsa, Kasserine, Beja, Monastir y Mehdiá. Los atacantes estaban armados con palos, piedras, cuchillos y cadenas. La protesta social se ha mantenido viva y ha acarreado cambios significativos en el Gobierno y la salida de personalidades comprometidas. En total, la revolución tunecina se cobró aproximadamente 300 vidas.

Represión policial de las manifestaciones, un muerto, numerosos heridos, ataques a los locales de la UGTT: Los 6 y 7 de mayo, la policía reprimió violentamente las manifestaciones antigubernamentales en Túnez, golpeando a muchos periodistas y confiscando sus equipos, persiguiendo a los manifestantes hasta los locales de la UGTT en la avenida Cathage, forzando las puertas y agrediendo a todo aquel que se encontraba en su interior. Los enfrentamientos causaron por lo menos un muerto y numerosos heridos. El 9 de mayo los periodistas se manifestaron a su vez en el centro de Túnez para denunciar esta violencia, convocados por el Syndicat national des journalistes tunisiens (SNJT). Estallaron disturbios en otros lugares del país. En Metlaoui (Gafsa), la sede del sindicato local de la UGTT fue incendiada. Todo comenzó después de las declaraciones de Fehrat Rajhi, magistrado y efímero Ministro del Interior que denunció las maniobras de familiares de Ben Ali y la preparación de un golpe de Estado militar en caso de una victoria de los islamistas en las elecciones de octubre.

Sentada de periodistas víctimas de represión: El 3 de noviembre, hacia las dos de la mañana, dos periodistas en huelga de hambre fueron violentamente expulsados de las oficinas del diario Dar Al Anouar en Túnez. El periodista Wafa Boujmil y el técnico Salah Jaafar ocuparon los locales en protesta por su despido. No tenían un estatuto en condiciones. También en noviembre, la dirección de la cadena de televisión privada Hannibal despidió a cinco periodistas y dos técnicos por haber organizado una sentada para pedir una revisión de sus contratos y mejores condiciones de trabajo. El Syndicat national des journalistes tunisiens (SNJT) y el Syndicat général pour la culture et l'information (afiliado a la central UGTT) denunciaron estos despidos arbitrarios y las restricciones impuestas en varios periódicos en contra de la actividad sindical. Por otra parte, el SNJT condenó en repetidas ocasiones las amenazas y ataques contra periodistas así como los intentos de los partidos políticos para imponer a este sector una nueva tutela. Instó a las autoridades a garantizar la libertad de prensa en la futura constitución.

Campaña de desprestigio en contra de la central UGTT:

Muy pronto, tras la huida de Ben Ali en enero, la UGTT fue víctima de ataques, especialmente por parte de la comunidad empresarial. La prensa de negocios denunció indignada la vulneración al derecho del trabajo y la falta de patriotismo de las organizaciones sindicales que no harían sino espantar a los inversores extranjeros. Sin embargo, fueron precisamente las expectativas en el ámbito del empleo y la ausencia fragante de justicia social lo que provocaron la revolución. Asimismo, la dirección de la UGTT también fue acusada por miembros del partido de Ben Ali, la Reagrupación Constitucional Democrática (RCD), de instigar múltiples huelgas con el fin de crear una situación anárquica. Por el contrario, la UGTT ha tratado de canalizar las demandas de los ciudadanos pidiendo la suspensión de las huelgas a medida que se aproximaban las elecciones de octubre.

Al final del año, la dirección de la UGTT denunció en repetidas ocasiones una campaña de desprestigio de parte de cargos electos de la Asamblea Constituyente y rumores malintencionados que circulaban en la prensa y en las redes sociales sobre sus dirigentes. El nombre de su secretario general fue citado en varios casos de corrupción. A finales de diciembre, el Congreso de la organización eligió a una nueva ejecutiva en la que practicó profundos cambios. La dirección de la UGTT también reconoció sus errores anteriores en cuanto a su apoyo al "candidato" Ben Ali en las últimas elecciones presidenciales. Por último, la UGTT hizo un llamamiento para trabajar en favor de la independencia de la organización con respecto al Gobierno, los partidos y de cualquier otra institución, y por la defensa de las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Un activista sindical herido en la Facultad de Letras: A finales de noviembre, para protestar contra la ocupación de la Facultad de Letras de Manouba (Túnez) por parte de un grupo de jóvenes religiosos que interrumpieron las clases e impidieron que se continuara con los exámenes, los profesores se declararon en huelga. El 6 de diciembre, los jóvenes fundamentalistas impidieron al decano el acceso a su oficina, seguido de amenazas verbales y físicas. Resultó lesionado Habib Mellakh, profesor de francés y activista sindical, quien tuvo que ser trasladado a emergencias para recibir tratamiento. En nombre de las libertades individuales, los manifestantes exigían que las estudiantes que lo desearan pudieran llevar el niqab (velo que cubre toda la cara excepto los ojos) durante las clases y los exámenes, a lo que se oponía el comité científico integrado por representantes elegidos por profesores y estudiantes. A finales del año, el bloqueo era total, y las autoridades hacían oídos sordos a las peticiones de los profesores y del decano de evacuar a los aproximadamente treinta ocupantes, de los cuales solamente cinco estaban matriculados en la facultad.

Otras escuelas del país fueron escenario de acontecimientos similares. Los profesores, en su caso especialmente mujeres, lamentaron los intentos de intimidación.

Dos dirigentes sindicales llevados ante los tribunales:

El 22 de diciembre se celebró en Túnez el juicio por difamación de Hassen Ksibi, periodista y Secretario General del Syndicat général de la culture et de l'information (SGCI) y de Sami Tahri, Secretario General del Syndicat de l'enseignement secondaire (SES). El primero había publicado un artículo en el que el segundo denunciaba la corrupción en el Ministerio de Educación. Sami Tahri señaló que el juicio era una tentativa para desestabilizar a la UGTT justo antes de la celebración de su Congreso. El veredicto fue pospuesto hasta el 5 de enero 2012. En un comunicado, la central sindical UGTT lo consideró «un duro golpe contra la libertad de opinión y de expresión... Esta tentativa va a contracorriente de la revolución. Obstaculiza el proceso de desmantelamiento de la corrupción que se extendió bajo el antiguo régimen.»

Uganda



POBLACIÓN: 33.400.000

CAPITAL: Kampala

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La policía irrumpió en una sentada de trabajadores siderúrgicos e impidió que los representantes sindicales se reunieran con trabajadores/as del sector alimentario. El Gobierno impuso a un líder de su propia elección a un sindicato de enfermeros, pero por otro lado finalmente reconoció a los sindicatos de funcionarios como agentes en las negociaciones. Un informe de una ONG de derechos humanos sacó a la luz la negación sistemática de los derechos sindicales y de los trabajadores/as.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Sigue habiendo ciertos problemas a pesar de que los derechos sindicales básicos están garantizados. En 2006 se aprobaron cuatro proyectos de ley que mejoraron considerablemente la legislación laboral en lo referente a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Los empleadores tienen prohibido interferir en el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, y la obstrucción del ejercicio de este derecho se considera delito

penal. No obstante, la sindicalización está prohibida en las Zonas Francas Industriales.

El derecho a la negociación colectiva está garantizado en base a la Ley de Sindicatos. La Ley sobre Conflictos Laborales establece un procedimiento para la resolución rápida de los conflictos laborales y concede al Tribunal Laboral el estatus de Tribunal Superior. No obstante, la sección 27 de dicha ley habilita al Ministro de Trabajo a remitir cualquier conflicto al Tribunal Industrial si una de las partes no cumpliera con las recomendaciones de una comisión de encuesta, procedimiento que equivale a imponer el arbitraje obligatorio.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El presidente Museveni ganó las elecciones de febrero para un cuarto mandato presidencial, lo que provocaría manifestaciones de protesta. La fuerte represión por parte de las fuerzas de seguridad ugandesas dejó nueve muertos, además de realizarse detenciones de políticos de la oposición y cientos de sus seguidores. El malestar social aumentó cuando la inflación alcanzó el 16%; entonces hubo una oleada de huelgas convocadas por docentes, médicos, recolectores de té y obreros en relación con los salarios y las condiciones laborales.

Buenas noticias – el Gobierno por fin reconoce a los sindicatos de funcionarios: El 22 de noviembre, el Gobierno firmó por fin un acuerdo de reconocimiento con los sindicatos de funcionarios, poniendo fin a 18 años de espera. Aunque el Gobierno había enmendado el decreto sindical número 20 de 1976, que denegaba a los funcionarios el derecho de asociación, en 1993 aún no había aplicado dichas enmiendas. En virtud del acuerdo de noviembre de 2011 se reconocieron diez sindicatos para negociar directamente con el Gobierno en nombre de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados. Sin embargo, el National Organisation of Trade Unions (NOTU) se mostró sorprendido, ya que el Gobierno no había incluido al Uganda Public Employees Union (JPEU). El Sr. John Mitala, máxima autoridad de la Administración Pública y Secretario de Estado, afirmó que se establecería un consejo consultivo respecto a las negociaciones en el sector público, para facilitar el debate entre el Gobierno y los sindicatos de funcionarios.

Negación generalizada de los derechos sindicales de los trabajadores/as: Un informe publicado en abril por la Fundación para la Iniciativa de los Derechos Humanos (FHRI, por sus siglas inglesas) demostró que la negativa de los empleadores a reconocer y negociar con los sindicatos seguía siendo generalizada. El informe también sacó a la luz que el uso creciente de mano de obra eventual había debilitado aún más la capacidad

de los trabajadores/as para hacer valer sus derechos, pues esos empleados no reciben contratos de trabajo por escrito y carecen de seguridad en el empleo o de representación sindical. Al no contar con la protección de un sindicato la capacidad negociadora de los empleados se ve gravemente debilitada por las altas tasas de desempleo. Existen muy pocos funcionarios del área laboral y el tribunal del trabajo es inoperante, dado que todavía no se ha efectuado el nombramiento del juez para presidirlo. Como escasean los inspectores laborales, el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo es escaso.

Impiden a la NOTU que se reúna con los trabajadores/as de una empresa arroceras: El 16 de marzo, la dirección de Tilda Uganda Ltd, una de las mayores empresas procesadoras de arroz del país, impidió el acceso de representantes sindicales de la National Organisation of Trade Unions (NOTU) al recinto de la empresa para que se reunieran con los trabajadores y trabajadoras. Fuerzas policiales regulares y antidisturbios desplegadas en el recinto les impidieron el acceso a petición de la dirección de la empresa, alegando que los representantes de la NOTU se habían propuesto incitar a los trabajadores/as a la huelga, acusación que los sindicalistas negaron. Estaban allí para tratar asuntos pendientes relativos al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. La NOTU había estado impulsando la creación de un sindicato para aumentar la capacidad negociadora de los trabajadores/as, pero la dirección lo había impedido. La empresa quería decidir qué sindicato debía representar a los trabajadores/as y quedaba claro que no quería a la NOTU. Como la NOTU no pudo acceder a la empresa, intentó dirigirse a los trabajadores y trabajadoras a un lado de la carretera en la cercana localidad de Buwuni. Sin embargo, pronto llegó la policía antidisturbios para dispersar a la multitud. En noviembre de 2010, los trabajadores/as habían hecho huelga para protestar por las malas condiciones laborales y la negativa de la dirección a permitirles crear un sindicato.

La policía irrumpe en una sentada de trabajadores side-rúrgicos: Cuando el 28 de abril los trabajadores/as de Tembo Steels Uganda Limited iniciaron una sentada en protesta por los bajos salarios y las malas condiciones laborales, lo que describieron como “un fuerte despliegue policial” irrumpió en la reunión. Los trabajadores/as denunciaron los bajos salarios, los maltratos, los accidentes laborales y la explotación sexual que se daban en la empresa. Ya habían protestado en 2010 por los mismos asuntos, pero todo fue en vano. La sentada indujo al Uganda Mines, Metal, Oil, Gas and Allied Workers Union a intervenir para hacer llegar las quejas de los trabajadores/as a la dirección.

El Gobierno se entromete en la elección de un líder sindical:

En diciembre, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social intervino descaradamente en los asuntos del Uganda Nurses and Midwives Union (UNMU) al no permitirle escoger su propio método para elegir a su próximo secretario general. El sindicato quería que sus miembros eligieran a su nuevo líder en la siguiente Asamblea General Anual, conforme a lo estipulado en sus Estatutos. Sin embargo, el Ministerio insistió en que el nuevo secretario debía ser elegido por un panel encargado de entrevistar a los candidatos. El anterior líder sindical, Patrick Bateganya, falleció repentinamente de leucemia un mes antes. Entretanto, el secretario permanente del ministerio designó unilateralmente a la Sra. Edith Nasuuna como secretaria general en funciones.

Zambia



POBLACIÓN: 13.050.000
 CAPITAL: Lusaka
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante el año 2011 un informe publicado por Human Rights Watch reveló la existencia de una cultura de prácticas antisindicales en las minas explotadas por empresas chinas. En el mes de octubre, fueron despedidos más de 2.000 trabajadores mineros en huelga, aunque el Gobierno intervino rápidamente para ordenar su reincorporación. Asimismo, fueron arrestados 12 mineros que participaron en las manifestaciones de protesta. En marzo, tras una huelga, la cadena Shoprite despidió a todos sus empleados sindicalizados en las tiendas de todo el país.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se aplican una serie de limitaciones a los derechos sindicales a pesar de contar con ciertas garantías básicas. Aunque la Constitución establece la libertad de asociación, sólo puede haber un sindicato por sector. Además, los trabajadores/as de las prisiones, los jueces, los magistrados y los registradores de los tribunales están excluidos de la Ley de Relaciones Industriales y Laborales. El Ministro también tiene poderes discrecionales para excluir a determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras del ámbito de dicha ley.

Aunque el derecho a la negociación colectiva está asegurado, es casi imposible convocar una huelga legal dado que todas

las huelgas están sujetas a una larga serie de requisitos de procedimiento. Las huelgas también pueden ser suspendidas si el tribunal concluye que van en contra del "interés público". Los agentes de policía pueden detener a los trabajadores y trabajadoras sin necesidad de una orden judicial, si piensan que están participando en la huelga de un servicio esencial, cuya lista excede la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Michael Sata, del Frente Patriótico, ganó las elecciones presidenciales de septiembre de 2011. Nombró como Ministro de Trabajo al antiguo líder del Zambia Congress of Trade Union's (ZCTU) Fackson Shamenda y como Viceministro a Rayford Mbulu, antiguo presidente del Mine Workers' Union of Zambia (ZUM). El ex Presidente del país Frederick Chiluba, que también había sido dirigente del ZCTU, falleció en junio. La pobreza sigue siendo estando muy extendida. La esperanza de vida es una de las más bajas del mundo y la tasa de mortalidad una de las más altas, debido en gran parte a la prevalencia de VIH/SIDA.

Retiran cargos contra los supervisores chinos acusados de disparar contra trabajadores mineros: A principios de abril, los fiscales a cargo de la causa contra dos supervisores chinos que dispararon contra los trabajadores mineros en octubre de 2010 decidieron retirar las acusaciones en su contra después de que la empresa accediera a pagar una indemnización. Los dos supervisores estaban acusados de 13 tentativas de asesinato por haber disparado munición real contra una multitud de trabajadores mineros el 15 de octubre de 2010 durante una protesta. El motivo de la protesta era un conflicto salarial en la mina de carbón de propiedad china Collum, un importante proveedor de carbón para el sector del cobre y cobalto de Zambia. El incidente provocó indignación entre la población zambiana, cuya oposición a la enorme influencia económica de China en su país es cada vez mayor.

Las condiciones de trabajo en la mina son extremadamente duras y los salarios no suelen ser superiores a los 4 USD al día. Los supervisores chinos hablan muy poco inglés y ninguno de los idiomas locales, por lo que son incapaces de comunicarse adecuadamente con sus trabajadores.

En el momento del incidente, el Gobierno de Zambia prometió que el tiroteo sería investigado a fondo y que se llevaría a cabo un procedimiento judicial cabal y justo. Los fiscales no justificaron su decisión de retirar los cargos.

Violaciones de los derechos del trabajo en las minas chinas: Un informe del Human Rights Watch (HRW) publicado a finales

de octubre reveló una serie de violaciones contra los derechos de los trabajadores en las empresas mineras chinas que explotan el cobre en Zambia. El informe “Si te niegas, estás despedido” (*You'll Be Fired if You Refuse: Labor Abuses in Zambia's Chinese State-owned Copper Mines*), basado en entrevistas con los trabajadores mineros realizadas entre noviembre de 2010 y julio de 2011, revela la imposición de unas jornadas de trabajo muy largas y atroces condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores mineros tienen que trabajar turnos de 12 ó 18 horas diarias en un entorno sin ventilación adecuada, lo que puede causar enfermedades pulmonares. Además carecen del equipo de seguridad más vital. No se tolera protesta alguna, y los que se declaran abiertamente representantes sindicales son víctimas de represalias. Asimismo, los investigadores del Human Rights Watch concluyeron que los directivos chinos violan los derechos de los trabajadores a afiliarse a un sindicato (véase la sección Violaciones).

Las quejas relativas a las prácticas comerciales chinas en Zambia vienen ya de años atrás, y a menudo se señalan como ejemplos de los problemas que se experimentan en toda África con los inversores chinos. En 2005, una explosión en una fábrica de propiedad china en el norte de Zambia mató a 51 trabajadores zambianos. En 2010 dos directivos chinos fueron acusados de disparar contra los trabajadores mineros del carbón durante un conflicto laboral (véase el Informe de 2010 y la sección Violaciones a continuación).

Otra práctica corriente que socava los intentos de los trabajadores de mejorar su suerte es la precariedad. En mayo de 2011, Mundia Sikufele, Presidente del National Union of Miners and Allied Workers (NUMAW) advirtió que la mayoría de los inversores extranjeros eludían las leyes laborales empleando a los trabajadores con contratos temporales. Mundia Sikufele ha instado al Gobierno a endurecer la normativa e intensificar la inspección del trabajo.

El Presidente Michael Sata llegó al poder en septiembre, prometiendo “limpiar” la industria minera.

Detenidos 12 trabajadores mineros por manifestar su protesta: Doce trabajadores mineros fueron detenidos en la noche del 10 de enero por haber bloqueado una carretera durante una protesta frente a las instalaciones de la NFCA (Corporación minera de metales no ferrosos de África). Los trabajadores mineros habían organizado la manifestación pacífica porque la dirección de la NFCA no les había informado, ni a ellos ni a su sindicato, que la empresa para la que estaban trabajando, la Dirección General de Minería de la NFC, una filial de la NFCA, había cedido la propiedad a una empresa denominada JCHX, que estaba explotando la mina en las mismas instalaciones.

Los trabajadores mineros afirmaron que la administración había incumplido el contrato firmado con NFCA al no informarles de la nueva situación y no pagarles las prestaciones por fin de servicio. Los trabajadores que acudieron para unirse a la protesta en la entrada de la NFCA se encontraron frente a frente con la policía nacional provista del equipo antidisturbios completo. Los 12 trabajadores mineros fueron acusados de obstrucción a las vías de comunicación por causar molestias a las personas que utilizaban la calzada.

Shoprite despide a los trabajadores sindicalizados tras una huelga: El 31 de marzo la dirección de Shoprite despidió a todos los trabajadores sindicalizados del país a raíz de una huelga de cuatro días que paralizó sus actividades. El Subdirector General de Shoprite, Charles Bota, señaló que todos los trabajadores sindicalizados fueron despedidos por incumplimiento de la normativa de la empresa. Los trabajadores iniciaron la huelga el 28 de marzo para exigir un aumento del salario mínimo mensual, una mejor pensión y que los trabajadores recibieran contratos indefinidos. Al día siguiente el National Union of Commercial and Industrial Workers (NUCIW) llegó a un acuerdo con la dirección en una reunión presidida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ese momento Shoprite señaló que estaba revocando su decisión de despedir a todos los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, a continuación envió cartas de suspensión y falta grave a varios dirigentes sindicales y trabajadores que participaron en la reciente huelga por todo el país. El Ministerio de Trabajo intervino de nuevo para resolver el asunto.

Despedidos 2.000 trabajadores mineros en huelga: El 19 de octubre fueron despedidos sumariamente por lo menos 2.000 trabajadores en huelga de la NFCA (Corporación minera de metales no ferrosos de África) y JCHX Mine Construction Zambia Limited por hacer huelga y negarse a reanudar el trabajo. Los trabajadores de NFCA y de JCHX, una empresa de construcción de NFCA, habían estado protestando durante dos semanas para pedir un aumento salarial generalizado y la mejora de sus condiciones de servicio. Los avisos de despido daban a los trabajadores el derecho a apelar en un plazo de 48 horas. Sin embargo, el Gobierno intervino al día siguiente y ordenó a la empresa reintegrarlos de inmediato. El Ministro de Minas Wylbur Simuusa organizó un encuentro con la dirección de NFCA y los trabajadores para limar las diferencias. Tras el incidente, el obstinado director ejecutivo de NFCA al parecer manifestó que los trabajadores reincorporados serían evaluados y que se disciplinaría a los “agitadores”.

Reina en las minas de empresas chinas una cultura de intimidación antisindical: Varias explotaciones dirigidas por empresas chinas han impedido mediante amenazas y actos de

intimidación que los trabajadores ejerzan su derecho a afiliarse al sindicato de su elección. Esta es la conclusión del informe de Human Rights Watch (HRW) sobre los abusos laborales cometidos en las minas de cobre propiedad de empresas chinas en Zambia: “*You’ll Be Fired If You Refuse*” (Si te niegas, estás despedido), basado en entrevistas realizadas durante el año. Un representante sindical en Sino Metals indicó a HRW que los directivos chinos intimidan a los miembros del sindicato y acosan a los representantes sindicales para que abandonen su puesto de trabajo. Otro representante sindical de la Corporación minera de metales no ferrosos de África (NFCFA) señaló que había sido acosado en varias ocasiones, siendo incluso trasladado por la fuerza para distanciarse del lugar donde se celebraban las reuniones sindicales, y que le habían sometido a medidas disciplinarias, amenazándole con el despido, por asistir a una reunión sindical. Los trabajadores mineros de otras empresas administradas por empresas chinas u otras multinacionales también describen las represalias contra los representantes sindicales que se expresan abiertamente, incluyendo retenciones salariales o la negativa a renovarles el contrato de trabajo.

Zimbabwe



POBLACIÓN: 12.571.000
 CAPITAL: Harare
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) ha sido objeto de constate acoso policial, incluyendo una visita de policías vestidos de paisano a sus oficinas, el arresto de participantes en una marcha por el Día de la Mujer y la interrupción de un programa educativo para las mujeres. La policía también intentó, en vano, prohibir las marchas del Primero de Mayo organizadas por el ZCTU, y las juventudes de la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF) irrumpieron en un evento del ZCTU. Por otra parte, los docentes en huelga han sido objeto de amenazas y palizas, mientras que los trabajadores/as agrícolas que se sindicalizaron para exigir sus demandas salariales se encontraron sin trabajo, sin casa y recibiendo amenazas de muerte; un niño murió como consecuencia.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se carecen de leyes laborales relativas a los derechos sindicales. Aunque los trabajadores del sector privado disfrutan de libertad sindical, los del sector privado no tienen derecho a formar ni unirse a un sindicato, a negociar colectivamente ni a hacer huelga. El Registrador tiene el poder para supervisar las elecciones sindicales y puede cancelar, posponer o modificar la convocación de las elecciones. Por otro lado, la negociación colectiva no es prerrogativa exclusiva de los sindicatos, ya que los comités de trabajadores también pueden negociar a nivel de empresa, lo cual socava potencialmente los sindicatos. Todos los acuerdos de negociación colectiva deben ser aprobados posteriormente por las autoridades.

El derecho de huelga también está limitado, puesto que los procedimientos que deben agotarse antes de una huelga son excesivamente largos. Los empleadores no tienen prohibido contratar a trabajadores de reemplazo durante una huelga, y también tienen derecho a presentar demandas por daños y prejuicios contra los trabajadores que participen en huelgas ilegales. Las sanciones por participar en una huelga ilegal incluyen duras penas de cárcel de hasta cinco años. Las huelgas están prohibidas en los “servicios esenciales”, cuya lista excede la definición de la OIT. El Ministro de Trabajo tiene además poderes discrecionales para decidir lo que constituye un servicio esencial.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La policía arrestó a 46 activistas políticos en febrero, acusándolos de traición por proyectar vídeos de las protestas de Egipto y Libia. Los abogados de los detenidos han dicho que al menos siete de ellos fueron torturados. Un informe publicado por Amnistía Internacional en mayo encontró que se había registrado un aumento de casos de intimidación, arresto y tortura de defensores de los derechos humanos en el país, y la retransmisión de un documental de la BBC en agosto reveló unos niveles de tortura alarmantes por parte de las fuerzas de seguridad de Zimbabwe en los ricos campos de diamantes de Marange del país, incluyendo brutales palizas y agresiones sexuales. El líder del Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), Wellington Chibebwe, ha dejado el sindicato para asumir el puesto de Secretario General Adjunto de la CSI en septiembre.

La POSA se sigue utilizando para frenar la actividad sindical: Las viejas costumbres son difíciles de eliminar en Zimbabwe, donde la controvertida Ley de Seguridad y Orden Público (POSA) se viene utilizando desde hace mucho tiempo para impedir u obstaculizar la actividad sindical, sobre todo en even-

tos organizados por el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU). En marzo, por ejemplo, la policía del distrito occidental de Bulawayo intentó recurrir a la POSA para impedir que se celebrara una marcha por el Día de la Mujer, pero la demanda fue desestimada por el Tribunal.

El Gobierno no implementa las recomendaciones de la OIT:

Un año después de la publicación del informe de la Comisión de Encuesta de la OIT "Verdad, reconciliación y justicia en Zimbabwe", el Gobierno no ha implementado ninguna de sus recomendaciones, a pesar de haber prometido hacerlo. Las recomendaciones incluyen el cese de los arrestos, detenciones, violencia, tortura, intimidación y acoso contra sindicalistas; la consolidación de instituciones nacionales y del diálogo social; formación sobre libertad sindical y negociación colectiva; libertades civiles y derechos humanos; y el fortalecimiento del Estado de derecho y del rol de los tribunales, así como la creación de una Comisión de Derechos Humanos en Zimbabwe.

Convenios colectivos no implementados: En octubre, un abogado laboral de Harare, Arthur Marar, dijo que las empresas no estaban cumpliendo con los acuerdos de negociación colectiva, y que muchos empleadores no estaban pagando o estaban pagando con retraso a los trabajadores. Además tampoco estaban aportando información precisa durante las negociaciones, tal y como lo requiere la ley.

Política de restricción de manifestaciones pacíficas: Los acontecimientos de Túnez y Egipto pusieron nervioso al Gobierno de unidad, o al menos a la parte de la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF). La policía y la Organización Central de Servicios de Inteligencia pro-Mugabe estuvieron vigilando muy de cerca a los grupos de la sociedad civil después de las protestas del Norte de África, interviniendo rápidamente para disolver cualquier concentración multitudinaria con potencial para convertirse en una acción masiva contra el Presidente Mugabe. El 29 de febrero se celebró en Bulawayo una reunión del Comando de Operaciones Conjuntas (COC) en la cual altos cargos de las prisiones, la policía, el ejército y los servicios de inteligencia acordaron que, tras las protestas del Norte de África, desplegarían una fuerza espectacular para disuadir a la población de organizar manifestaciones. Al parecer el COC también decidió prohibir todas las reuniones y marchas pacíficas, e intentó aplicar la misma política para los eventos del Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), entre otros. Cuando el ZCTU anunció sus planes para sus tradicionales marchas del Primero de Mayo, la policía le acusó de aprovechar estos eventos para avivar la violencia.

La policía intenta impedir las manifestaciones del Primero de Mayo: En abril de 2011 el Zimbabwe Congress of Trade Unions

(ZCTU) notificó a la policía de los 38 distritos del país sobre su intención de conmemorar el Día Internacional de los Trabajadores el 1 de mayo. La policía prohibió todas las marchas en Mutare, Harare y Masvingo y se demoró excesivamente en responder a las correspondientes cartas en otros distritos. El ZCTU presentó una demanda ante el Tribunal Supremo con el fin de obtener una orden que declarara ilegal la acción de la policía y que autorizara las conmemoraciones y desfiles en los 38 distritos. El 29 de abril el Tribunal Supremo emitió una orden a favor del ZCTU, de modo que las manifestaciones se llevaron adelante en la mayoría de las ciudades, a excepción de Masvingo, donde la policía desafió la orden del Tribunal Supremo y mantuvo su prohibición.

La policía prohíbe una manifestación pacífica de los empleados de banca:

El 18 de mayo, el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) hizo saber que la policía había dado instrucciones al sindicato de empleados bancarios Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union (ZIBAWU) de suspender sus planes para una manifestación pacífica "hasta nuevo aviso". Esta contraorden se produjo pocos días después de haber aprobado inicialmente los planes para llevar a cabo la protesta contra los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. La Policía del Distrito Central de Harare afirmó que el motivo para suspender la marcha fue que "ciertos partidos políticos quieren sacar provecho de la reunión en el Banco Stanbic para desatar la violencia política".

Despidos y amenazas de muerte a trabajadores agrícolas que intentaron organizarse: A principios de año, los trabajadores y trabajadoras de la granja Bemba Farm en Marondera que habían participado en actividades sindicales fueron despedidos sumariamente y expulsados de la granja durante la noche por las juventudes de la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF). Los 700 trabajadores de la granja habían estado insistiendo en obtener el salario aprobado por el Consejo Nacional de Empleo para el sector agrícola, de 80 USD al mes, en vez de los 55 USD mensuales que estaban recibiendo por lo "general" los trabajadores/as agrícolas. A finales de 2010 formaron su primer comité de empresa con la ayuda de sindicalistas, pero la reacción del propietario de la granja fue despedir a todos los implicados.

Uno de los empleados, Guidance Chiper, explicó que las juventudes del ZANU-PF se lo llevaron un día lluvioso y le abandonaron con su familia y sus pertenencias en la cuneta de la carretera. Tanto la familia como las pertenencias quedaron empapadas y su hijo de un año falleció como consecuencia días más tarde. Johannes Mfiri dijo que le despidieron el 4 de enero por animar a los trabajadores a afiliarse al General Agriculture and Plantation Workers' Union (GAPWUJ). Otros

empleados declararon que muchos se habían visto afectados de forma parecida, y el sindicato confirmó que se había hecho cargo de 18 casos de ese tipo.

Por su parte, Cleopas Kundiona, cuya empresa proporciona servicios de seguridad en la granja, amenazó a los trabajadores diciéndoles que a quienes viera yendo a los sindicatos los ahogaría en un embalse cercano, repitiéndose lo que le sucedió a muchas personas en 2008, dijo otro empleado. Los sindicalistas afirmaron haber recibido también amenazas de muerte de Kundiona, quien según ellos encabezó la “expulsión” de los trabajadores. Kundiona, que afirma ser portavoz y asesor jurídico de Francois Smit, propietario de la granja, dijo que los sindicalistas estaban manipulando a los trabajadores, y que la granja había denunciado al sindicato GAPWUZ, a sus representantes y a varios trabajadores, reclamando una indemnización de 1.114.500 USD por los daños y perjuicios ocasionados durante una huelga “ilegal” organizada en 2010.

Persiste el acoso policial al ZCTU: La mañana del 3 de marzo tres detectives de la policía vestidos de paisano se presentaron en la sede central del Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU). Solicitaron una lista de los miembros de la ejecutiva del ZCTU y cualquier “nueva información” que pudieran necesitar para saber más acerca de la organización.

La policía interrumpe una manifestación de mujeres organizada por el ZCTU y arresta a los participantes: Cuando el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) notificó a la policía su intención de conmemorar con un desfile el Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, el permiso le fue denegado alegándose que el ZCTU no había cumplido con lo dispuesto en todas las secciones de la Ley de Seguridad y Orden Público. No obstante, el Tribunal de Bulawayo decretó que la conmemoración y la marcha podían llevarse a cabo tal y como se había planeado. La policía hizo caso omiso de la orden y, armada con porras y equipos antidisturbios, irrumpió en el evento y arrestó a 19 sindicalistas, entre ellos a una mujer embarazada. Tres de las mujeres fueron forzadas a quitarse las camisetas del ZCTU y abandonadas en sostén en el centro de Bulawayo, hasta que otros simpatizantes les prestaron ropa para cubrirse. Un grupo de unos 20 agentes de policía invadieron el lugar donde se llevaba a cabo la marcha e impidieron que los participantes se reunieran. Otro grupo de 17 agentes hizo una redada en las oficinas del ZCTU en Bulawayo y ordenó a la gente que se dispersara.

La policía interrumpe un programa del ZCTU para las mujeres: La policía interrumpió un programa de educación cívica para la mujer organizado por el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) en Gwanda a principios de abril. Hacia el

final del programa de la mañana apareció la policía exigiendo que se le permitiera asistir al taller. Los delegados del ZCTU le explicaron el propósito de la formación y le dijeron que no le podían permitir asistir, además de que no existía ningún requisito legal que los obligara a hacerlo. La policía se llevó entonces a los dos facilitadores a comisaría, donde fueron interrogados. Los delegados del ZCTU mantuvieron en todo momento su postura y la policía reaccionó prohibiendo el taller. Cuando los facilitadores volvieron al local, los propietarios del hotel no les dejaron seguir con la formación puesto que la policía había amenazado a los directivos del hotel. Así que el taller tuvo que ser suspendido a la mitad.

En Beitbridge un agente de policía que afirmaba venir de la Oficina del Presidente quiso asistir a una sesión de formación del mismo programa que se estaba llevando a cabo allí. En esta ocasión, tras las explicaciones de los delegados del ZCTU de que no se le permitiría entrar, el agente se marchó y no se registraron más interrupciones.

Persecución de trabajadores del Stanbic Bank: En mayo el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) expresó públicamente su preocupación ante la constante persecución de que son objeto los trabajadores y trabajadoras del Stanbic Bank por parte de los altos directivos del banco en respuesta a los planes del Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union (ZIBAWU) de llevar a cabo una huelga. Algunos trabajadores fueron trasladados unilateralmente tras considerarse que eran demasiado activistas, y además quedaron prohibidas las reuniones del comité de empresa. El sindicato explicó que la razón por la que se declaraban en huelga era que los altos directivos no habían abordado, ni siquiera escuchado, los motivos de las quejas de los trabajadores, al tiempo que se adjudicaban a sí mismos unas asignaciones de lo más generosas. El ZCTU informó que en marzo de 2011 el presidente del banco se llevó al bolsillo más de 140.000 USD en concepto de bonificaciones de producción, negándose al mismo tiempo a escuchar las demandas de los trabajadores de un ajuste salarial del 30%. El ZCTU apeló al Ministro de Finanzas para que investigara la situación en el banco y en el sector financiero en general.

Milicias y servicios de inteligencia acosan a docentes en huelga: El sindicato de docentes Progressive Teachers Union of Zimbabwe (PTUZ) informó que sus miembros estaban siendo víctimas de distintas formas de acoso en algunas zonas por el hecho de participar en una huelga que dio comienzo el 22 de junio. El Presidente del PTUZ, Takavafira Zhou, dijo a SW Radio Africa que milicias juveniles, agentes de los servicios de inteligencia y directores de escuela se habían aliado con la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF) y estaban intimidando a los docentes y profiriendo amenazas.

“Nuestros docentes han sido agredidos por milicias rebeldes en Rushinga y se han denunciado asimismo graves amenazas en Mberengwa, Gokwe y Mashonaland South”, dijo Zhou. Añadió que agentes de la Organización Central de Servicios de Inteligencia (CIO) habían visitado las oficinas del PTUZ por todo el país. El sindicato dijo que el objetivo de la huelga era presionar al Gobierno para que se comprometiera a cumplir los plazos para concluir las negociaciones salariales. A pesar de haberse reunido con el Primer Ministro Morgan Tsvangirai, Robert Mugabe y el Ministerio de Servicios Públicos, solicitando salarios equivalentes al umbral de la pobreza, los docentes todavía no habían recibido los incrementos salariales que les prometió el Presidente. El Gobierno se había mostrado reticente a eliminar a 75.000 “trabajadores fantasmas” de la nómina, que estaban utilizando un dinero que podría haber contribuido a los salarios de los funcionarios civiles. También se le prometió al sindicato que los ingresos provenientes de la venta de diamantes se utilizarían para incrementar los salarios, pero eso tampoco se materializó. El PTUZ sospechaba que determinados líderes políticos estaban robando el dinero de la venta de diamantes. El presidente del PTUZ acusó asimismo a la Zimbabwe Teachers Association (ZIMTA) de estar dirigida por delegados estrechamente vinculados a la ZANU-PF, y alegó que algunos habían estado disuadiendo a miembros del PTUZ de participar en la huelga. El conflicto fue por fin resuelto, al menos parcialmente, mediante un acuerdo global para los funcionarios civiles negociado por el Consejo APEX (véase más abajo).

La policía prohíbe una manifestación del ZCTU: La policía rechazó una solicitud de la central sindical Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) para organizar una manifestación conmemorativa de la brutalidad policial, prevista para que tuviera lugar en Kuwadzana el sábado 17 de septiembre, y advirtió que reprimirían a los manifestantes en caso de que no obedecieran la directiva. En la carta del Superintendente Jefe se afirmaba que la marcha “puede ser manipulada por descontentos políticos y delincuentes y degenerar en actos de violencia”. Estas conmemoraciones se han venido celebrando desde el año 2007 para recordar la brutalidad policial de 2006, cuando agentes de la policía cayeron sobre la manifestación de los trabajadores y arrestaron de un golpe a más de 200 de ellos en todo el país.

Juventudes del ZANU-PF interrumpen una reunión del ZCTU: El 22 de septiembre las juventudes de la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF) interrumpieron violentamente una reunión del Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) en el momento en que habían tomado la palabra Lovemore Matombo y el líder del Progressive Teachers Union of Zimbabwe (PTUZ) Raymond Majongwe. Un grupo de 20 jóvenes de la ZANU-PF, encabezado por Andrew Manjoro,

secretario provincial de la juventud para asuntos económicos de Bulawayo, irrumpió en el local de la reunión del ZCTU, en el Royal Hotel, provisto de piedras y barras de hierro. Aseguraron haber reservado aquel mismo local para su propia reunión y se negaron a marcharse. Majongwe les pidió que respetaran las reuniones de otras personas. Después de ser sacados de la sala a la fuerza por varios asistentes de la reunión, las juventudes de la ZANU-PF se agruparon a las puertas del hotel y empezaron a entonar canciones de liberación. Manjoro les instó a que esperasen que finalizara la reunión del ZCTU para acudir a los sindicalistas, sobre todo a Majongwe. Las juventudes se negaron a irse incluso después de que acudiera la policía antidisturbios. Finalmente, el líder ejecutivo provincial de Bulawayo de la ZANU-PF, Godfrey Malaba, se presentó en los locales y les persuadió para que se dispersaran.

Injerencia gubernamental en los asuntos de los sindicatos de docentes: En septiembre el Gobierno anunció que quería investigar las actividades de todos los sindicatos de docentes del país. Al parecer, la razón de la investigación eran los miles de dólares que los sindicatos de docentes han venido recibiendo en concepto de cuotas de afiliación por parte de sus miembros. No obstante, tal y como observó el Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU), no hay nada que indique que los fondos se hayan malversado. Los sindicatos opinan que la medida del Gobierno no es sino un intento por desviar la atención del verdadero problema, que es abordar y mejorar las condiciones de servicio para los docentes.

El Gobierno rompe sus promesas de aumentar los salarios a los funcionarios públicos: La promesa del Gobierno de aplicar un incremento salarial significativo a los funcionarios públicos, a raíz de la cual éstos habían suspendido su huelga a finales de 2010, no se ha cumplido. En enero, los sindicatos de los funcionarios públicos reclamaron un incremento salarial conforme al cual los sueldos pudieran cubrir el promedio de la cesta de la compra familiar, que se sitúa en torno a los 500 USD mensuales. Sin embargo, la oferta del Gobierno de aplicar incrementos del 18% al 26% se ha quedado muy corta, y los funcionarios civiles peor pagados no están recibiendo más que 160 USD al mes. El Gobierno ha alegado que simplemente no tiene dinero para más, aunque los ministros sí que han conseguido adjudicarse aumentos del 200%. En principio los incrementos se iban a financiar mediante los ingresos procedentes de la exportación de diamantes, pero se sospecha que la Unión Nacional Africana de Zimbabwe - Frente Patriótico (ZANU-PF) ha estado desviando ese dinero. Tanto los empleadores privados – temiendo las consecuencias para sus próximas rondas de negociaciones salariales – como el FMI estuvieron presionando al Gobierno para que no cediera a las demandas de los funcionarios públicos. A finales de junio el Gobierno

concedió finalmente a los funcionarios civiles un salario mínimo completo de 253 USD. Sin embargo no se ha aplicado la reintroducción de ayudas rurales y escolares. Este incremento, que el organismo de coordinación de los sindicatos, el Consejo APEX, ha descrito como "provisional", apenas satisfizo las demandas de los funcionarios civiles, aunque sí que ayudó a distender el creciente descontento. El Consejo Apex ha dicho que seguirá luchando hasta lograr que los salarios alcancen por lo menos el umbral de la pobreza.

Américas

Las Américas siguieron siendo un escenario adverso para la vigencia de las libertades sindicales en 2011. Las violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras por parte de los empresarios, sumadas a las constantes violaciones y la falta de protección y de un control efectivo por parte de la mayoría de los Gobiernos de la región, mantuvieron un panorama crítico para el ejercicio de los derechos laborales y las libertades sindicales. La violencia y la impunidad de crímenes contra sindicalistas, lamentablemente, sigue siendo el factor común de muchos de los países del continente y en cifras, el más elevado del mundo.

Las violaciones al derecho de asociación dificultan la promoción y defensa de los derechos laborales. La legislación de la mayoría de países del continente impide o dificulta la organización de los trabajadores/as. Muchos tipos de trabajadores no pueden organizarse, las normas y las decisiones judiciales internas imponen requisitos abusivos para la conformación y subsistencia de los sindicatos. Si bien hay muchos ejemplos de este obstáculo, resaltan los casos de República Dominicana, Ecuador, Bolivia, Panamá y Canadá.

La práctica en muchos países también contribuye al debilitamiento del ejercicio del derecho de sindicalización. Empresas dedicadas a acabar con el sindicalismo bajo la mirada permisiva del Gobierno, como en el caso de Estados Unidos; la promoción de organizaciones no sindicales que destruyen el sindicalismo, como las organizaciones solidaristas en Costa Rica y El Salvador, los contratos de protección en México o los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados para debilitar y acabar con las organizaciones sindicales en Colombia, constituyen tan solo algunos ejemplos de estrategias implementadas de manera sistemática y generalizada por los empresarios y, muchas veces, toleradas, permitidas y promovidas por los Gobiernos de la región.

La vigencia y la posibilidad de desarrollo del ejercicio de la negociación colectiva están seriamente amenazadas en el continente. Cada vez son mayores y están más arraigados, tanto en la ley como en la práctica, el desconocimiento y las violaciones a este derecho. Los límites jurídicos a la negociación colectiva son excesivos en países como Guatemala, Perú y Barbados. En la práctica, las violaciones a la negociación colectiva se presentan como la negativa de los empleadores públicos y privados a llevar a cabo negociaciones colectivas o bien, con el incumplimiento de las convenciones pactadas. Si bien esto es patente en casi todos los países del continente, destacan los casos de Trinidad y Tobago, Paraguay, Bahamas y Venezuela.

Es preciso resaltar que la negociación por industria o rama de actividad económica, nacional o territorial sigue siendo un anhelo inalcanzable para la grandísima mayoría de los países a lo largo de todo el continente, reduciéndola a

la empresa o a un nivel aún más bajo, al lugar de trabajo. Esto ocurre en países como Chile o Belice. Países como Argentina, Brasil y Uruguay han dado muestra de ejemplos de buenas prácticas de este tipo de negociación, demostrando que la voluntad de promover y fomentar el diálogo social incluyente y eficaz produce cambios en las condiciones concretas del mundo del trabajo.

Por su parte, la negociación colectiva en el sector público arroja los resultados más lamentables en términos de vigencia de las libertades sindicales. La legislación interna de los países desconoce o prohíbe este derecho. Los acuerdos en el sector público se reducen a los que se hayan podido lograr producto del esfuerzo y presión del sindicalismo frente a los Gobiernos locales o nacionales.

El derecho a la huelga y a la protesta social, para protestar por la violación de derechos laborales o para reivindicar mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, también fueron desconocidos y violentados en el continente en 2011. Las legislaciones contrarias a su ejercicio legítimo, la negativa de los Estados a la regulación de la garantía de servicio mínimo para la huelga en servicios esenciales, la prohibición de recurrir a la huelga para gran cantidad de tipos de organizaciones sindicales y la previsión de sanciones por llevar a cabo huelgas, se mantuvieron como obstáculo insalvable. Los ejemplos también son numerosos, destacándose Nicaragua y Costa Rica. Igualmente, se crearon leyes que incluyen sanciones penales y prácticas contrarias al ejercicio de la protesta social pacífica en países como Colombia, El Salvador y Panamá.

En 2011, en la mayoría de los países del continente se incrementó la informalidad laboral y se profundizó la discriminación por razones de etnia, género o condición social. En este sentido este continente tiene graves problemas relacionados con los trabajadores y las trabajadoras migrantes. América es punto de origen y destino de trabajadores/as que pasan a integrar el mercado laboral y que realizan tareas, en muchos casos en condiciones cercanas a la esclavitud, con una protección casi nula.

Otros graves problemas asociados con los derechos de los trabajadores y trabajadoras continuaron siendo evidentes: el trabajo infantil y las prácticas de trabajo forzoso. Países como El Salvador, Jamaica, Brasil y Paraguay mantienen casos preocupantes de estas graves violaciones.

Otra práctica antisindical muy difundida en las Américas es la tercerización y las formas precarias de contratación dirigidas a acabar con las organizaciones sindicales y con la promoción de los derechos laborales. Los empresarios del continente, permanentemente, crean maniobras versátiles, ágiles y, en ocasiones utilizando abusivamente la normatividad interna, ocultan, en total impunidad,

Américas

verdaderas relaciones laborales y realizan contratos sin garantías laborales ni derechos sindicales para obtener mayores ganancias a costa de los derechos de los trabajadores y eliminando la molesta reivindicación de dichos derechos por parte de los sindicatos. El éxito de estas medidas es prueba de la debilidad de la inspección del trabajo en la región.

La tendencia grave y persistente de las violaciones a la libertad sindical en la región es la violencia contra sindicalistas y la impunidad de estas acciones. El continente sigue siendo el más peligroso para ejercer la actividad sindical, tal y como se ha señalado en los anteriores informes de la CSI. En 2011, en las Américas fueron asesinados al menos 50 sindicalistas, 29 de ellos en Colombia. En segundo lugar figura Guatemala, donde se asesinaron 10 sindicalistas: ocho dirigentes y dos activistas sindicales, el mismo número de homicidios que en 2010. Esta violencia ha sido acompañada por la persistente impunidad que permite y favorece la ocurrencia de nuevas violaciones e impide la superación de las que han tenido lugar.

Américas

Impunidad - Negocio lucrativo de los privilegiados

Víctor Báez Mosqueira, Secretario General de la CSA

La impunidad, definida en el diccionario como “falta de castigo”, es el principal factor para que sigan proliferando los crímenes contra sindicalistas en muchos países de las Américas y continuemos con altísimos niveles de injusticia social.

Para representar su figura, podemos recurrir por un momento a la simbolización de la Justicia, representada por la figura de una mujer con los ojos vendados, una balanza en la mano izquierda y una espada en la mano derecha. La venda significa que ella castigará sin mirar a quién, la espada es símbolo del castigo y la balanza hace entender que ese castigo será proporcional al delito cometido.

Podríamos por tanto imaginar que la impunidad puede ser representada por esa misma mujer, sin vendas, con la balanza cargada excesivamente hacia uno de los lados y con la espada rota. Mira a quién castiga y a quién no, según le interese.

El II Congreso de la CSA denunció el alto grado de impunidad, así como de violencia y persecución contra sindicalistas en la región de las Américas, donde se concentra el más alto índice de crímenes violentos contra dirigentes y activistas sindicales. Esta situación es especialmente crónica en países como Colombia, Guatemala y Honduras, donde, entre abril de 2008 y diciembre de 2011, fueron asesinados 122 sindicalistas y defensores de los Derechos Humanos. De ese total, en ninguno de los casos han sido identificados los autores y, por tanto, tampoco fueron juzgados y sentenciados.

El Congreso denunció también que el continente americano sigue siendo el más peligroso para el ejercicio de la actividad sindical. La violencia contra el sindicalismo ha estado revestida y fortalecida por una grave impunidad que es sistemática, afectando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y vulnerando sus derechos. Asimismo, condenó la impunidad con la que muchos empleadores privados y públicos violentan física, económica, laboral y socialmente a los trabajadores, dirigentes y organizaciones sindicales. Anualmente cientos de trabajadores y trabajadoras son asesinados, encarcelados o brutalmente reprimidos, miles de trabajadores son despedidos sólo por estar sindicalizados o querer sindicalizarse, miles de trabajadores/as son objeto de represión y represalias por demandar que se negocie colectivamente y por participar en manifestaciones o huelgas. Millones de trabajadores y trabajadoras del campo y de la ciudad, del sector público como del privado, viven a diario condiciones de temor a ejercer sus legítimos derechos sindicales.

Asimismo, el Congreso expuso que las organizaciones sindicales también han sido duramente golpeadas por prácticas y legislaciones laborales que obstaculizan la organización sindical y la negociación colectiva, tanto en el sector privado como en el público. El despido de dirigentes y/o fundadores de sindicatos, la simulación y defraudación de la relación de trabajo, la proliferación de pseudo-sindicatos dominados por los empleadores (a veces llamados "sindicatos de protección"), así como el uso de figuras jurídicas como la intermediación, subcontratación, cooperativas y denominaciones sociales de "papel", son argucias empleadas para eludir los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

La impunidad como negocio de algunos

En general, la impunidad es un negocio muy rentable para los impunes. Aporta cuantiosos beneficios económicos. Forma parte de un incentivo y hasta de una especie de subsidio para quienes quieren seguir manteniendo sus privilegios y fortunas mal habidas. Cuando se cargan impuestos indirectos a los trabajadores y los más ricos no pagan, eluden o evaden impuestos a la renta progresivos y al patrimonio, se está subsidiando la riqueza proveniente de la especulación y de la acumulación ociosa. Cuando se permiten los despidos de dirigentes sindicales, la desaparición de un sindicato, o se evita la negociación colectiva, se está subsidiando de forma perversa a los empresarios que lo hacen.

Hay incluso leyes que consolidan la impunidad. Es sabido que en muchos países de las Américas, la ley no actúa para castigar los abusos y crímenes de los más ricos, pero sí se han inventado leyes para punir la protesta de los sectores populares contra las injusticias. Se ha criminalizado la protesta social.

Dos conceptos que nos pueden ayudar en esta emergencia son los de "Estado de Derecho" y "Estado Social de Derecho". Si aceptamos la definición del primero como aquél "donde nadie está por encima de la ley" y del segundo como aquél "donde nadie está por encima de la ley y, a la vez, se protege con políticas concretas a aquellos sectores de la sociedad que son más débiles, dándoles igualdad de oportunidades", llegamos a la conclusión de que en la mayoría de los países de la región no hay Estado de Derecho y mucho menos Estado Social de Derecho. Así, podemos afirmar con holgura que allí donde la impunidad es parte del sistema, no existe Estado de Derecho, porque esa impunidad hace imposible que vastos sectores de privilegiados puedan ser alcanzados por la justicia.

La impunidad es una herramienta para mantener el statu quo en la región. Por eso, indiscutiblemente, la lucha del movimiento sindical en su contra forma parte integral de nuestro deseo de llegar a tener un Estado de Derecho y, sobre todo, un Estado Social de Derecho.

Argentina



POBLACIÓN: 40.200.000
CAPITAL: Buenos Aires
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Empleadores en los sectores petrolero y químico se mostraron reacios a negociar con los sindicatos, o incluso a reconocerlos. Sindicatos en el sector exportador de aceite de soja también encontraron problemas para negociar colectivamente. Una empresa de transportes agredió a la nieta de un delegado de la negociación, amenazando con que matarían a su abuelo si no dejaba de hacer los reclamos laborales. Una empresa de servicios de soporte técnico y televentas despidió a 110 activistas sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados por la ley, existen determinados problemas. Según la Constitución, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a formar y unirse a sindicatos sin autorización previa. No obstante, sólo un sindicato — el que tenga mayor representatividad — por sector industrial y dentro de una región geográfica específica puede tener «personería gremial», y los requisitos para obtenerla son excesivos. Aun cuando la ley otorga ciertos beneficios exclusivamente a los sindicatos con personería gremial, incluyendo el derecho a descontar en nómina las cuotas sindicales y el derecho a la protección de sus líderes, en una sentencia de la Corte Suprema en diciembre de 2009 este derecho se amplió a los representantes de todos los sindicatos registrados. En noviembre de 2008, la Corte Suprema también dispuso que no sea necesario estar afiliado a un sindicato con personería gremial para poder ser elegido delegado sindical en el sector público.

Por otro lado, aunque el derecho a la negociación está reconocido, los sindicatos registrados que carezcan de la personería correspondiente quedan excluidos. La ley estipula asimismo que para que un convenio colectivo sea vinculante tiene que ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Además, dentro del principio de “representación de los intereses colectivos” se encuentra comprendido el derecho de huelga, lo que trae como consecuencia la denegación de este derecho a los sindicatos que carezcan de personería gremial. El Ministerio de Trabajo es también el que tiene la última palabra en cuanto a la fijación de los servicios mínimos necesarios durante una huelga, cuando

“las partes no lo hubieran acordado” o “cuando los acuerdos fueran insuficientes”.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El 23 de octubre se llevaron a cabo las elecciones presidenciales junto a las elecciones legislativas.

Los candidatos surgieron de elecciones primarias abiertas, simultáneas y obligatorias realizadas por primera vez en la historia argentina. Resultó reelecta la Presidenta de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner, con más del 54% de los votos y por una diferencia de 38 puntos frente al candidato del Frente Amplio Progresista, Hermes Binner.

Mediante decreto 75 de 2011, el Gobierno declaró el año 2011 “Año del trabajo decente y la salud y la seguridad social de los trabajadores”. Durante el año, el ejecutivo impulsó políticas públicas nacionales sobre cuatro pilares: la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social.

En la práctica: Con la adopción de las medidas en 2011 y en los últimos años, al menos un 86% de la población goza de los beneficios acordados por los sistemas de seguridad social (tanto públicos como privados). Asimismo, la recuperación del diálogo tripartito en las negociaciones de salario mínimo se ha traducido en un incremento salarial promedio del 20% al año. Sin embargo, el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en su informe sobre el país, manifestó su preocupación por el significativo número de trabajadores/as que se desempeñan en la economía informal y los tercerizados, que perciben menores ingresos salariales que los contemplados en la regulación local y no pueden acceder a la seguridad social.

Los empleadores reacios a negociar en el sector petrolero: Durante el mes de abril de 2011, los trabajadores del Sindicato del Petróleo y Gas Privado de Santa Cruz llevaron a cabo una huelga para exigir mejoras en las condiciones laborales en las empresas del sector. Igualmente, los trabajadores de las empresas petroleras de las provincias argentinas de Río Negro, Neuquén y La Pampa efectuaron un cese de actividades en noviembre de 2011. Los trabajadores reclaman que las empresas (entre ellas: YPF, Repsol, Total y Apache Corporation) firmen un convenio laboral que introduzca mejoras salariales para gran parte del personal, debido a la alta tasa de inflación que llega al 20% anual y que afecta gravemente sus ingresos. Las empresas han mantenido una actitud renuente a la negociación efectiva con el sindicato.

Prácticas antisindicales en IBM Argentina: Los trabajadores de IBM denunciaron las prácticas de la empresa para impedir la representación de sus intereses por la organización sindical Unión Informática. Los trabajadores y trabajadoras presentaron una serie de peticiones para mejorar las condiciones laborales y reclamar por el despido de 200 trabajadores. Como consecuencia, los trabajadores realizaron un paro el 28 de julio de 2011, tras el cual debieron presentar denuncias contra directivos de la empresa por amenazas de despidos y sanciones a quienes hubiesen participado en la huelga.

Prácticas antisindicales en la empresa de transporte Icro Ómnibus Norte SA (Monsa): En septiembre, los 1.340 trabajadores de la empresa Micro Ómnibus Norte S.A. (Monsa) realizaron un cese de actividades tras los múltiples atropellos de la empresa, incluyendo el impago de prestaciones laborales, las malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo y la falta de reconocimiento de la representación gremial para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En la línea 60 del sistema del buses, la huelga se extendió hasta el mes de octubre como protesta por la agresión a la nieta de un delegado de la negociación, a quien amenazaron y torturaron diciéndole que matarían a su abuelo si no dejaba de hacer los reclamos laborales.

Desalojo y asesinato en tierras ancestrales: El 16 de diciembre fue asesinado en Santiago del Estero Christian Ferreyra, del Movimiento Campesino de Santiago del Estero (MoCaSe-Vía Campesina), que forma parte del Movimiento Nacional Campesino Indígena, cuando intentó resistir un desalojo en el campo donde había vivido sus 23 años. Fue asesinado por sicarios de un empresario sojero santafecino en el medio del conflicto sobre posesión y distribución de tierras, en el marco de los agro negocios que avanzan sobre tierras ancestrales. Desde hacía dos años la comunidad denunciaba el acoso de los empresarios.

Prácticas antisindicales en empresas químicas: Los trabajadores/as de 28 empresas químicas de la región de Zárate y Campana realizaron una huelga para pedir mejores condiciones salariales, que se respeten los acuerdos colectivos, se suspendan los despidos, las persecuciones y la campaña difamatoria contra las organizaciones obreras, ejercidas por distintas empresas del sector.

En respuesta a la medida, Petrobras suspendió sus actividades en la planta de Zárate. Sin embargo, los trabajadores continuaron con el paro en las otras plantas. Ante esta situación, el Ministerio del Trabajo ordenó una conciliación obligatoria. Tras las negociaciones, el sindicato continuó en estado de alerta y movilización.

Negociación colectiva extremadamente difícil en empresas exportadoras de soja: Durante la última semana de enero de 2011, los trabajadores del área portuaria de Rosario (camioneros, trabajadores portuarios, constructores y guardias), una de las mayores terminales de granos del mundo, realizaron una huelga que paralizó los embarques. La protesta finalizaría tras el inicio de la conciliación obligatoria para negociar con las empresas. Los huelguistas exigían mejores condiciones salariales, teniendo en cuenta que la Argentina es el principal exportador mundial de aceite y soja. A lo largo del año, otras protestas de los trabajadores portuarios se mantuvieron debido a la imposibilidad de llegar a negociaciones eficaces para poner fin a las condiciones desiguales entre los trabajadores.

Negativa a negociar de la multinacional Teleperformance: En enero de 2011, debido a las malas condiciones laborales de los trabajadores en la multinacional Teleperformance, empresa de servicios de atención al cliente, soporte técnico, televentas y cobranzas, y la negativa de la empresa a negociar, los trabajadores decidieron efectuar ceses de actividades de una hora diaria. El 7 de enero, la empresa comenzó a vaciar la sede Hipólito Irigoyen, pidiendo a los trabajadores elegir entre "retiros voluntarios o pasar a otra sede", acción que traía como consecuencia la desarticulación de los trabajadores/as organizados.

Posteriormente, la empresa procedió al despido de 11 delegados y activistas, que finalmente debieron ser reincorporados debido a una medida dictada por la comisión interna. En abril, la empresa despidió masivamente a 110 trabajadores por considerarlos "improductivos" y contrató nuevo personal sin trayectoria sindical. En el mes de julio, la empresa empezó a no asistir a las reuniones de conciliación convocadas por el Ministerio de Trabajo, y en agosto decretó unilateralmente la suspensión de todos los trabajadores/as y el cierre y liquidación de la empresa. Los trabajadores desconcertados se instalaron en la sede de la empresa. Ésta inició procesos penales en su contra por perturbación.

Bahamas



POBLACIÓN: 343.000
CAPITAL: Nassau
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011 se produjeron graves violaciones a la libertad sindical tanto en el sector público como en privado, con la negativa al ejercicio del derecho de sindicalización, la negociación colectiva y la intervención del Gobierno para terminar huelgas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando los derechos sindicales básicos están garantizados, se encuentran sujetos a excesivas restricciones. Los trabajadores y trabajadoras del sector privado y de la mayor parte del sector público tienen derecho a formar y unirse a sindicatos. No obstante, las autoridades tienen poderes discrecionales para negarse a registrar a un sindicato y denegar la licencia que los sindicatos han de tener para poder afiliarse a un organismo fuera de Bahamas. Las autoridades interfieren con los asuntos internos de los sindicatos, puesto que el Registrador debe supervisar la votación secreta para enmendar los estatutos de un sindicato. La ley estipula que los representantes sindicales tienen que ser elegidos a intervalos que no excedan los tres años.

Además, el derecho a la negociación colectiva está reconocido, pero un sindicato ha de representar a más del 50% de los empleados para poder ser reconocido como agente de negociación. Por otro lado, si el empleador y el sindicato no consiguen alcanzar un acuerdo al cabo de 12 meses, el empleador puede solicitar que se revoque el reconocimiento del sindicato.

Para poder convocar una huelga, el Ministro de Trabajo debe aprobar la votación de huelga; y puede remitir el conflicto al Tribunal si las partes implicadas no consiguen resolverlo, tiempo durante el cual la acción de huelga queda prohibida. Las autoridades también tienen derecho a intervenir en huelgas a fin de garantizar la prestación de los servicios básicos y preservar el "interés nacional". La ley limita los objetivos permisibles para las huelgas y aparentemente prohíbe las huelgas de protesta y solidaridad. Los trabajadores que participen en huelgas ilegales se arriesgan a recibir sanciones excesivas de hasta dos años de cárcel.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de las Bahamas registró una modesta recuperación en 2010 con un crecimiento del 0,9% tras un descenso del 5,4% en 2009. La economía se benefició de un repunte en el turismo provocado por la reactivación en los Estados Unidos, su principal mercado. Esta tendencia continuó en 2011, según la Cepal. Si bien no existen cifras oficiales de desempleo, la Cepal señala un posible repunte especialmente en el sector del turismo.

El despido, el acoso y las amenazas son prácticas antisindicales comunes: El acoso y las amenazas de los dirigentes sindicales se utilizan comúnmente como una estratagema para entorpecer la labor de los sindicatos.

Negociaciones colectivas deliberadamente dilatadas: En algunos lugares de trabajo los empleadores deliberadamente retardan las negociaciones colectivas con los sindicatos por alrededor de un año, para luego hacer uso de la legislación disponible para solicitar que el reconocimiento del sindicato sea revocado.

Intervenciones del Gobierno en huelgas: El derecho de huelga no es ejercido libremente, ya que el Gobierno a veces interviene, haciendo uso de la facultad que le confiere la legislación, para detener una huelga.

Negativa a negociar y a cumplir el acuerdo colectivo en Sandals Royal Bahamian Hotel: En febrero de 2011, la justicia laboral derogó una sentencia del Tribunal de Apelaciones que había negado la posibilidad de que el sindicato Bahamas Hotel Maintenance and Allied Workers Union (BHMAWU) representara a los trabajadores y trabajadoras del hotel Sandals Royal Bahamian en las negociaciones colectivas. A finales de año, la empresa seguía negándose a acatar el fallo, a iniciar negociaciones sobre el despido de 12 dirigentes sindicales en 2008, o a cumplir el acuerdo laboral firmado en 2009.

Protestas por aniquilación de organización sindical en BTC: En marzo y abril de 2011, diversos sindicatos de Bahamas y la central nacional Commonwealth of the Bahamas Trade Union Congress se manifestaron para protestar por la venta del 51% de la empresa nacional Bahamas Telecom (BTC) a la empresa privada inglesa Cable & Wireless, dado que el acuerdo para la venta implica la reducción del 30% de los puestos de trabajo. Según el sindicato de la empresa esta acción ocasionaría la extinción casi definitiva de su organización.

Barbados



POBLACIÓN: 273.000
CAPITAL: Bridgetown
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011 continuaron las violaciones al derecho de asociación, pese a los múltiples llamados del movimiento sindical de Barbados exigiendo su reconocimiento. La negociación colectiva se ha visto impedida por la legislación y en la práctica resulta casi imposible, lo que ha quedado patente en el caso de los trabajadores y trabajadoras del hogar. Las prácticas antisindicales persisten y son permitidas por la legislación.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías iniciales, los derechos sindicales no están lo suficientemente garantizados por la ley. La ley asegura el derecho a formar sindicatos, exceptuando a los miembros de las fuerzas armadas, pero los empleadores no tienen la obligación legal de reconocer a los sindicatos. Las actividades antisindicales no están prohibidas, y aunque los trabajadores/as que son despedidos de manera improcedente pueden dirigirse a los tribunales, este derecho está muy limitado dado que los jueces suelen dictaminar una indemnización en vez de la readmisión. Además, a pesar de haber ratificado el Convenio 98 de la OIT, el derecho a la negociación colectiva no está explícitamente reconocido. Desde 1993, varios protocolos han estipulado los incrementos salariales. El quinto Protocolo de Precios e Ingresos fue firmado por el Gobierno, el sector privado y los representantes sindicales en 2005.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de Barbados experimentó un ligero crecimiento en 2011, con un aumento de la producción real del 1%. El sector turístico es el principal motor de esta recuperación, con una afluencia significativa de turistas a lo largo del año. Sin embargo, esto no tuvo una incidencia directa en la creación de nuevos puestos de trabajo, ya que el desempleo se mantuvo en un 10,7%. Se siguieron registrando prácticas contrarias a la libertad sindical que afectaron los derechos de asociación, negociación y huelga de los trabajadores.

El derecho de asociación es aún débil: En algunos casos los empleadores se niegan a reconocer a los sindicatos, ya que no están obligados por la ley a hacerlo. La central sindical Barbados Workers' Union (BWU), afiliada a la CSI, ha solicitado al Gobierno que el reconocimiento de los sindicatos sea obligatorio siempre y cuando cumplan los requisitos de representatividad.

El Gobierno no apoya ni garantiza las negociaciones colectivas: Las negociaciones colectivas tienen lugar únicamente en base a la buena voluntad de las partes o a la tradición, ya que no existe regulación legal. La legislación nacional sólo permite negociar colectivamente en representación de los trabajadores y trabajadoras si más del 50% del personal está afiliado. A menudo, a pesar del reconocimiento de los sindicatos, los empleadores se niegan a negociar una convención colectiva.

Discriminación antisindical: No existen leyes que prohíban la discriminación antisindical, lo que facilita que se produzcan prácticas antisindicales. Así, cuando los trabajadores son despedidos por sus actividades sindicales, difícilmente logran ser reintegrados, y solo recibirán compensación si consiguen un dictamen judicial a su favor. De acuerdo con la Barbados Workers' Union (BWU), debería adoptarse una ley que sancione legalmente a los empleadores que no respetan el derecho a la libre asociación.

Trabajo precario que impide la sindicalización y la negociación en el servicio doméstico: El trabajo doméstico en Barbados es precario debido a los bajísimos salarios que no corresponden al salario mínimo y el casi nulo acceso a la seguridad social así como a otras condiciones y garantías laborales. Esta situación impide el ejercicio del derecho de asociación y la negociación colectiva que además, aún existiendo sindicatos, resulta casi imposible por los obstáculos legislativos que la regulan.

Belice



POBLACIÓN: 312.000
CAPITAL: Belmopán
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Si bien los derechos básicos sindicales están reconocidos por Ley, ésta permite al Gobierno someter un conflicto a arbitraje para impedir o finalizar una huelga y en algunas empresas se ha despedido a activistas sindicales. Persisten prácticas para limitar el ejercicio de la negociación colectiva. Continúa la ausencia de sindicatos en las zonas de procesamiento para la exportación y, aunque el trabajo forzado u obligatorio está prohibido, ocurre, sobre todo entre los indígenas del este. Algunos migrantes son víctimas de la trata de personas con fines de explotación laboral, viéndose obligados a trabajar en fábricas locales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La ley garantiza los derechos sindicales básicos pero existen deficiencias. Los trabajadores y trabajadoras son libres de establecer y afiliarse a sindicatos, y de elegir a sus representantes. En cuanto a la discriminación antisindical, además de la protección contra actos de discriminación e interferencia por parte del empleador, desde 2011 la ley establece la posibilidad de la reincorporación en caso de despido por causa de actividades sindicales, así como de una compensación equitativa.

Si bien el derecho a la negociación colectiva está reconocido según la ley sólo puede certificarse un sindicato como agente negociador si consigue el 51% de los votos de los trabajadores. Por último, en el caso de los Servicios Esenciales, la ley faculta a las autoridades a prohibir o suspender una huelga o referir un conflicto al arbitraje obligatorio en este tipo de servicios, cuya lista excede la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de Belice es pequeña y fuertemente dependiente de productos agrícolas como la caña de azúcar, cítricos, plátanos y productos del mar. En los últimos años, el turismo se ha convertido en otro rubro importante que aporta divisas al país. Los índices de pobreza han aumentado última-

mente, afectando a un 40% de la población y con un desempleo cercado al 12%. El salario mínimo nacional no permite gozar de un nivel de vida decente al trabajador y su familia.

Los índices de violencia y el tráfico de drogas siguen siendo los principales desafíos para las autoridades. Los países vecinos también sufren del alto nivel de tráfico de drogas. Como resultado, la mayor parte del dinero que se blanquea procede del narcotráfico. El Primer Ministro Dean Barrow está intentando, con resultados poco claros, lograr la reducción del crimen organizado y el narcotráfico y restaurar la confianza de la población en los funcionarios públicos y las instituciones, así como mejorar el nivel de vida de los ciudadanos.

Legislación sin aplicarse: El trabajo forzado u obligatorio, aunque está prohibido, ocurre, sobre todo entre los indígenas del este. Los migrantes chinos son víctimas de la trata de personas con fines de explotación laboral, viéndose obligados a trabajar en fábricas locales donde se explota a los trabajadores.

No hay sindicatos en las zonas de procesamiento de exportaciones: La legislación laboral cubre las 63 zonas francas industriales (ZFI) del país pero, en la práctica, los empleadores impiden permanentemente el establecimiento de sindicatos y no los reconocen. Como resultado de esta conducta, no existen sindicatos en las ZFI.

Zonas de violación de derechos sindicales: Las zonas de producción bananera son tradicionalmente espacios económicos donde no sólo existen condiciones deplorables e inhumanas de trabajo, sino que se violan de manera sistemática los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho de sindicalización, de huelga o de negociación colectiva. Lo mismo ocurre en las zonas francas de exportación (ZFE) donde cualquier intento de organización sindical es aplastado con el despido de los trabajadores que lo intentan.

Mujeres beliceñas sin derechos sindicales: Debido a la escasa aplicación de la legislación laboral, las mujeres beliceñas se insertan en el mundo del trabajo de manera desigual y discriminada. La tasa de desempleo entre las mujeres ronda el 18,6% mientras que la correspondiente a de los hombres es del 8,4%. Las remuneraciones de las mujeres representan cerca del 52% de las que reciben los hombres. Las mujeres tienden a estar más concentradas en trabajos poco cualificados y con bajos salarios.

Trabajadores de la Seguridad Social en paro: El 14 de febrero 2011, más del 60% de los trabajadores de la Seguridad Social, miembros del Christian Workers' Union, llevaron a cabo un paro de labores declarando estar enfermos. Este paro se realizó

ante la obstrucción por parte de la administración de la Junta del Seguro Social de Belice (SSB), para impedir la conclusión de las negociaciones del nuevo contrato colectivo de trabajo. Según Antonio González, presidente del sindicato cristiano de trabajadores, la huelga estuvo motivada por la frustración de los empleados y la actitud de la gerencia. En octubre del 2010, el sindicato había presentado varias propuestas revisadas para negociar el nuevo contrato colectivo y no se recibió respuesta alguna de la administración. El único documento recibido de la gerencia fue para detener el proceso de negociaciones, con fecha 18 de enero 2011.

El sindicato envió al Ministro de Trabajo un aviso de intención de huelga con 21 días de antelación. Según Merlene Bailey Martínez, gerente general del Seguro Social de Belice, la huelga que se sostuvo el 14 de febrero redujo la velocidad de las operaciones, pero la gerencia logró cubrir áreas críticas para atender a clientes. Dijo que se estudiará lo razonable de las propuestas presentadas por el sindicato y mantuvo que la gerencia tiene que asegurar que exista un balance entre los interesados internos y externos, para llegar a una solución satisfactoria para ambas partes.

Bolivia



POBLACIÓN: 9.930.000
CAPITAL: Sucre
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La falta de consultas y de acuerdo sobre las reformas políticas intensificó las tensiones políticas durante este año. La violación de derechos sindicales y laborales no ha sido solucionada por el Estado Plurinacional de Bolivia. Comunidades indígenas y sindicatos realizaron huelgas y protestas para reivindicar sus derechos a lo largo del año.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución de 2009 mejora la protección de los derechos sindicales, a pesar de las numerosas restricciones excesivas que persisten en la ley. Aun cuando los trabajadores y trabajadoras disfrutaban de libertad sindical, la Ley General del Trabajo, que data de 1942, exige una autorización previa del Gobierno para establecer un sindicato y sólo permite un sindicato por empresa. Los sindicatos gremiales o profesionales tienen que

contar con el apoyo mínimo del 50% de la mano de obra a fin de poder constituirse, y ningún sindicato puede unirse a una organización internacional.

A los funcionarios públicos, salvo algunas excepciones, se les deniega el derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente, al igual que a ciertas categorías de trabajadores agrícolas. Por otro lado, existen restricciones en los asuntos internos de los sindicatos, dado que los miembros de los comités ejecutivos deben poseer la nacionalidad boliviana por nacimiento y que los inspectores de trabajo pueden asistir a las asambleas de los sindicatos y controlar sus actividades. Un sindicato puede disolverse por vía administrativa.

Aun cuando el derecho de huelga está garantizado en la Constitución, todas las huelgas deben contar con el apoyo del 75% de los trabajadores. Las huelgas en los servicios públicos, incluidos bancos y mercados públicos, están prohibidas por ley, al igual que las huelgas generales y las huelgas de solidaridad. El arbitraje obligatorio puede ser impuesto para poner fin a una huelga o a un conflicto colectivo en sectores que la OIT no considera esenciales. Por último, los trabajadores que participen en una huelga ilegal pueden ser condenados a penas de entre uno y cinco años de cárcel, con trabajos forzados como pena accesoria.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las huelgas y marchas de las comunidades indígenas y sindicatos en reivindicación de sus derechos se sucedieron durante todo el año. En mayo, la Central Obrera Boliviana convocó una huelga para protestar por las reformas de salarios y pensiones. Asimismo, se siguen violando derechos conquistados, como la jornada reducida del sector de salud, y cometiendo abusos y discriminación laboral. A pesar de propugnarse un proceso de cambio para el buen vivir, los trabajadores y trabajadoras siguen siendo víctimas de la precarización de su situación laboral.

En diciembre, el presidente Evo Morales canceló los planes de suprimir los subsidios a la gasolina y el gasóleo, tras las protestas masivas por la drástica subida de los precios.

Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Bolivia muestra progresos en la construcción de una sociedad con mayor igualdad, principalmente por los avances en la esperanza de vida y la escolaridad, así como en la reducción de la pobreza extrema, que en los últimos 10 años ha disminuido pasando del 62,4% al 54%, y la indigencia del 37% al 31,2%. Sin embargo, la desigualdad sigue siendo alta con un 0,565 en

el coeficiente de Gini en 2011, ubicándose en el quinto lugar entre los países menos equitativos de la región.

La COB y el Gobierno alcanzan un acuerdo - aunque tarda en cumplirse: El 2 de marzo, tras fuertes manifestaciones y protestas de los sindicatos bolivianos, el Presidente Evo Morales decretó unilateralmente un incremento salarial del 10% para empleados públicos de los sectores de la educación, salud, policía y fuerzas armadas, y del 20% en el salario mínimo de los trabajadores y trabajadoras. En el sector público, los sindicatos demandaban un aumento del 15%. La Central Obrera Boliviana (COB) trató de negociar con el Gobierno pero los trabajadores/as finalmente rechazaron el acuerdo que mantenía el aumento del 10%. Las huelgas y las protestas se reanudaron. Luego de duras jornadas en La Paz, apenas se logró un incremento de 1% y otro 1% para después de julio, siempre que hubiese presupuesto, o sea un 2% en total, es decir un aumento del 12%.

La COB acordó el 19 de abril un convenio de ocho puntos con el Gobierno y puso fin a la huelga general. El documento estableció un incremento salarial del 11%, con la posibilidad de subir a 12% para maestros y salubristas, después de identificar una fuente de financiamiento que no ocasione déficit fiscal.

También se acordó la reactivación productiva, la reestructuración de la Caja Nacional de Salud, la plena vigencia del fuero sindical, el respeto del acuerdo firmado en Panduro en abril de 2010, gestiones para garantizar la seguridad alimentaria y la adecuación de las leyes 2027 y 2028, relativas al funcionario público y de municipalidades, a la nueva Constitución Política del Estado.

La Central Obrera Boliviana (COB) convocó el 6 de octubre marchas de protesta para reclamar el cumplimiento del acuerdo firmado en abril entre la COB y el Gobierno, para que los obreros obtuvieran el reajuste salarial prometido por el mandatario. Recién a finales de 2011, y después del anuncio de nuevas movilizaciones de la COB, el Gobierno cumplió con el 2% pautado.

Protesta indígena por los derechos de los pueblos originarios violentamente reprimida: Las violaciones de los derechos de los pueblos originarios, en particular el derecho a la consulta recogido en el Convenio 169 de la OIT, han sido constantes. De agosto a octubre, los pueblos originarios realizaron una marcha desde el Beni a La Paz, dispersada con una violenta represión policial por parte del gobierno que, para solucionar el problema, aprobó una ley declarando intangible el territorio indígena, motivo de conflicto, por el que se pretende construir una carretera

transoceánica (Brasil- Chile). El Presidente Morales repudió públicamente los excesos y abusos de la policía.

Trabajo infantil en Bolivia: Según el Ministerio de Trabajo, en junio de 2011 había en Bolivia 850.000 niños y niñas, con edades por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, realizando actividades económicas. De este total, 354.000 residen en el área urbana y 446.000 en zonas rurales. La mayoría de los niños y adolescentes en el área urbana (41,8%), trabaja como vendedores siendo mayor la participación de niñas (54,4%) que de niños (31,0%). El Gobierno ha implementado múltiples programas conjuntos con Unicef y la OIT.

Dificultades para negociar en la minera San Cristóbal, Sumitomo: Desde el 23 de marzo de 2011, debido a la deficiencia en la cobertura en salud y los servicios sanitarios de los trabajadores de las minas, los trabajadores de las minas de plata, zinc y plomo San Cristóbal, del grupo japonés Sumitomo, suspendieron sus labores durante 12 días. Al cabo de este tiempo, y tras la intervención del Ministerio de Trabajo, se levantó la huelga pero algunas de las peticiones siguen sin haber sido concertadas.

Negativa a negociar en empresa láctea PIL: El 30 de marzo de 2011, obreros bolivianos del Sindicato Nacional de Trabajadores de PIL (SINTRAPIL) empleados en la fábrica de lácteos PIL Andina, realizaron una larga caminata de protesta desde El Alto, Bolivia hacia la región de Arequipa en el Perú, sede de la empresa Gloria, dueña de PIL, para demandar que se respeten sus derechos y mejores condiciones laborales, que la empresa se niega a negociar desde 2010. Los trabajadores/as exigen el reconocimiento de la organización sindical por parte de la empresa.

Brasil



POBLACIÓN: 194.946.000
CAPITAL: Brasilia
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
98 - 100 - 111 - 138 - 182

Durante el año 2011 se registraron importantes conflictos laborales en el sector bancario, aeronáutico y la industria de producción de fertilizantes. Por otro lado, tras intensas luchas sindicales, se mantuvieron importantes negociaciones para los trabajadores de los cementerios municipales. Persiste el trabajo en condiciones cercanas a la esclavitud y la lucha de las autoridades para perseguir y sancionar a los responsables. Durante 2011, siete trabajadores del campo fueron asesinados.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando los derechos sindicales básicos están garantizados, la ley presenta una serie de aspectos problemáticos. La Constitución y el Código Laboral protegen el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicalizarse, a excepción de determinados empleados del Estado. El sistema de "unicidade" estipula que sólo puede haber un sindicato por categoría económica u ocupación en cada una de las zonas territoriales, y los requisitos para establecer centrales sindicales son excesivos.

Por otro lado, el derecho a la negociación colectiva no está convenientemente asegurado, puesto que un acuerdo puede ser declarado nulo si se considera que es contrario a las políticas económicas o financieras del Gobierno. Los funcionarios públicos no tienen derechos de negociación colectiva, y en las empresas públicas o mixtas la negociación sobre salarios está limitada.

Pese a que el derecho de huelga está garantizado para los trabajadores del sector público y del privado, las huelgas en los servicios públicos están sujetas a una serie de reglas que hasta la fecha no han sido establecidas. En la legislación brasileña existe el "interdicto prohibitório" cuyo objetivo es evitar cualquier tipo de amenaza a la posesión de un propietario en particular. Se podría calificar como una forma de defensa indirecta. Este "interdicto prohibitório" se utiliza para prohibir o restringir los piquetes de huelga en base a "salvaguardar la propiedad contra la interferencia o el expolio". En octubre 2011, en una audiencia pública en el Senado de la Comisión de Derechos Humanos, representantes de las organizaciones sindicales

criticaron este mecanismo argumentando que, además de perjudicar las acciones de huelga, este instrumento representa otra forma de criminalización de los movimientos sociales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011, Brasil se consolidó como la sexta economía del mundo, así su producto interno bruto (PIB) alcanzó los 2,5 billones de dólares y los 12.900 dólares per cápita. Además, se redujo la tasa de desempleo, una de las más bajas de la región con un 6,2%. Sin embargo, son grandes los retos sociales que permanecen en Brasil como la superación del analfabetismo, mejorar la salud pública, la eliminación del trabajo en condiciones cercanas a la esclavitud, especialmente de inmigrantes, y la erradicación de la pobreza que afecta a por lo menos a 16 millones de los 190 millones de brasileños.

Trabajo esclavo en la industria manufacturera: El 19 de agosto de 2011, el Ministerio de Trabajo descubrió dos talleres de manufactura en la ciudad de Sao Paulo en los que se encontraban 15 inmigrantes, la mayoría de ellos de origen boliviano y pobres, quienes trabajaban hasta 16 horas diarias en condiciones denigrantes. Según un estudio de la OIT de octubre de 2011, desde 1995, más de 36.000 trabajadores que se encontraban en condiciones cercanas a la esclavitud, sin contrato ni salario, han sido liberados por la Inspección de Trabajo del Brasil.

Dificultades para la negociación colectiva en los cementerios municipales de Sao Paulo: Desde el 30 de agosto y por una semana se extendió la huelga de los trabajadores de los cementerios municipales encargados de los entierros en la ciudad de Sao Paulo, afiliados al Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo (Sindesp). Los trabajadores exigían un aumento salarial de 39%, debido a que su salario no se había modificado desde 1995.

Dificultades en la negociación colectiva de los trabajadores aeronáuticos: El 21 de octubre de 2011 y durante 48 horas el Sindicato Nacional dos Aeroportuários (Sina) promovió un cese de actividades en el aeropuerto de Viracopos, en la ciudad de Campinas, situado a unos 100 km. de Sao Paulo, para protestar por el modelo de concesiones escogido por el Gobierno brasileño, que prevé la transferencia a empresas privadas de las tareas de operación, carga, navegación aérea, control de tarifas, mantenimiento e ingeniería especializada y que tendrá un efecto de precarización sobre las condiciones de empleo. Los trabajadores siguen reivindicando la protección a sus derechos.

La empresa Zara sancionada por uso de trabajo esclavo: La empresa española Zara en Brasil recibió 52 multas de distintos tipos por diversas irregularidades, entre ellas subcontratar la fabricación de sus productos a empresas que empleaban trabajadores inmigrantes en condiciones cercanas a la esclavitud, con jornadas de más de 16 horas y precarias condiciones de higiene.

Violaciones a la negociación colectiva en la empresa de fertilizantes Vale: En marzo de 2011 Vale, empresa de fertilizantes ubicada en la localidad de Araucaria, Estado de Paraná, desconoció las negociaciones que se habían iniciado con el Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas (Sindiquímia). La empresa, haciendo caso omiso de las reivindicaciones de los trabajadores, presentó su propuesta en la que se retiraban cláusulas históricas y se precarizaban los logros conseguidos durante años en materia de salud. Dicha propuesta fue rechazada por los trabajadores/as y al día de hoy no hay ningún acuerdo.

Asesinato de siete trabajadores agrarios en Brasil: Entre mayo y agosto de 2011, siete trabajadores campesinos defensores del derecho a la tierra fueron asesinados en los estados de Pará y Rondonia. Las denuncias por la explotación ilegal de recursos naturales desembocaron en un incremento este año de la violencia, la cual deja desde el 1998 más de 1.150 defensores/as del derecho a la tierra o del medio ambiente, pequeños granjeros, jueces, sacerdotes y otros trabajadores rurales asesinados en disputas por la defensa y conservación de la tierra.

Canadá



POBLACIÓN: 34.010.000
CAPITAL: Ottawa
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 87 - 100 - 105 - 111 - 182

Se ha hecho habitual la manipulación de los derechos de los trabajadores por parte del Gobierno, al tiempo que aumentan las prácticas antisindicales. Al frente de una nueva mayoría parlamentaria en Canadá, el Gobierno conservador de Harper se ha dedicado a arremeter contra los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva en su propia jurisdicción, indicando así a los demás estratos gubernamentales que la caza a los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales está abierta. Esta situación continúa a pesar de las sentencias del Tribunal Supremo, que reconocen estos derechos como pilares de las relaciones laborales. La legislación de “vuelta al trabajo” en caso de conflicto laboral se ha convertido en su distintivo, atacando directamente a determinados sectores. No es sorprendente la proliferación de leyes en las diversas jurisdicciones federales, provinciales o territoriales, las cuales conceden escasa protección legal para sindicalizarse, negociar colectivamente o hacer huelga a un número cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación federal sigue garantizando oficialmente los derechos sindicales, pero sigue sin ser así en las leyes provinciales y territoriales. Aun cuando el derecho a formar y afiliarse a sindicatos está reconocido tanto en el sector público como en el privado, siguen existiendo numerosas categorías de trabajadores que carecen de protección en determinados sectores: agricultura, servicios del hogar, salud pública, educación, servicios sociales, asistencia sanitaria, cuidado de niños y trabajadores/as con contratos temporales, así como arquitectos, dentistas, agrimensores, abogados, médicos y enfermeros. En el ámbito nacional, la Ley del Servicio de Correos de Canadá sigue limitando la posibilidad de afiliarse a un sindicato a ciertos trabajadores subcontratados o temporales.

Asimismo, las normas de certificación de los sindicatos introducen diversas restricciones a este derecho, tales como la “tarjeta de verificación automática”, el “sistema de votación

obligatoria" o una combinación de ambos. Mediante la legislación y la reglamentación, los Gobiernos tienen toda la libertad de jugar con el cálculo de los porcentajes de trabajadores (a menudo arbitrario), que se requieren para validar jurídicamente un proceso de relaciones laborales. Además, añaden obstáculos administrativos a la labor de sindicalización, incluso en cuestiones tales como la validación de convenios colectivos.

Cuando entran también en juego poderes que permiten a los empleadores recurrir a una gran diversidad de medidas para interferir en los intentos de crear un sindicato (ya sean tácitas o sancionadas por la ley), el proceso de certificación de un sindicato se convierte en una maraña de trámites confusos que restringen y prohíben el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 de la OIT relativo a los derechos de libertad sindical. Oponerles resistencia a menudo se topa con la propaganda de los empleadores o de los Gobiernos en la que calumnian a los sindicatos acusándolos de socavar los procesos democráticos.

La ley también protege la negociación colectiva, pero también en este ámbito, las restricciones provinciales o territoriales dominan la escena y el derecho de huelga sigue circunscrito en estas dos jurisdicciones. Las provincias suelen prohibir el derecho de huelga a determinados sectores, tales como los docentes en Manitoba, la policía en Ontario y los trabajadores del transporte público en Toronto. El ejercicio de este derecho en los servicios públicos a menudo se ve limitado por la obligación de que un gran número de trabajadores/as en huelga presten los servicios esenciales, así como por los procedimientos reglamentarios, que hacen muy difícil que los sindicatos se opongan a lo designado por el empleador. En algunos casos, sorprende que el número de trabajadores/as declarados esenciales supere el número de trabajadores empleados en las actividades normales. Por último, puede utilizarse mano de obra de sustitución en los sectores que se rigen por el Código Laboral canadiense y en todas las provincias, con excepción de Quebec y Colombia Británica.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En mayo de 2011, las elecciones nacionales dieron al Partido Conservador la mayoría en el Parlamento, y con ello asumió como misión continuar un programa de recortes a los servicios y puestos de trabajo del sector público, aplicar más reducciones de impuestos a las empresas y la austeridad fiscal. El Gobierno también ha mostrado una renovada determinación en acometer contra los derechos sindicales.

La recuperación económica en Canadá se encuentra en un punto muerto. La tasa de desempleo nacional subió del 7,1%

al 7,5% en los últimos tres meses de 2011, la economía perdió 63.000 empleos de tiempo completo. La tasa de desempleo "real", que incluye a los solicitantes de empleo desalentados y a los trabajadores a tiempo parcial involuntarios, fue del 10,6% en 2011, y entre los trabajadores jóvenes alcanzó un elevadísimo 19,7%, porcentaje muy superior al que existía antes de la recesión de 2008. Los salarios ajustados a la inflación se han estancado, y la mayoría de los analistas no prevén una reducción del desempleo en 2012.

Un informe de 2011 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la desigualdad de ingresos entre 34 países industrializados indicó un aumento en la desigualdad de ingresos en Canadá debido a las disparidades cada vez mayores en los salarios de los trabajadores/as desde la década de 1980. Asimismo, señala un aumento particularmente importante de la renta correspondiente a uno por ciento de la población con mayores ingresos.

La brecha entre los ingresos de hombres y mujeres es significativa y ha dejado de disminuir. También existen grandes diferencias salariales y mayores brechas salariales que caben atribuirse a la discriminación que se practica contra los trabajadores/as por motivos raciales y contra los trabajadores/as aborígenes. Las personas con discapacidad y los pueblos indígenas experimentan tasas de desempleo muy por encima de las tasas medias. La constante disminución de la densidad sindical en el sector privado y la erosión de los derechos sindicales y las normas fundamentales del trabajo, tales como el salario mínimo, han sido los factores que más han influido en la creciente desigualdad en Canadá.

Los llamamientos de los trabajadores/as sindicalizados para corregir la situación a través de la negociación colectiva han recibido como respuesta un mayor menoscabo de los derechos sindicales. Canadá posee actualmente el récord de quejas presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por vulnerar la libertad sindical; récord insuperable por ningún otro Estado miembro industrializado. El CLC también ha señalado los niveles históricos de violaciones con respecto a varios Convenios de la OIT ratificados por Canadá, por ejemplo, los que se ocupan de las cuestiones de empleo, igualdad y discriminación. Canadá se retiró del acuerdo de Kioto relativo al cambio climático, lo que indica que su programa consiste en proteger los intereses de las empresas multinacionales, una política que ahora exporta al extranjero a través de acuerdos comerciales con otros países, y mediante modificaciones a su política de ayuda.

Incumplimiento de un fallo del Tribunal Supremo: En 2007, el Tribunal Supremo dictaminó que la negociación colectiva

quedaba incluida en el sentido del término “asociación” en la Carta de Derechos y Libertades canadiense. Sin embargo, ni el Gobierno federal, ni los Gobiernos provinciales o territoriales le han hecho mucho caso. En lugar de enmendar la legislación y la práctica para cumplir con la sentencia del Tribunal Supremo, los Gobiernos se han dedicado a impugnar caso por caso en las juntas laborales, los tribunales arbitrales y otros tribunales. Entre tanto, el Gobierno federal se sirvió de la legislación de “vuelta al trabajo” para imponer acuerdos, en 2011, a los trabajadores de correos y dos huelgas diferentes en Air Canada. Esta situación tiene como efecto erosionar la negociación colectiva en general, al tiempo que socava la capacidad sindical al obligar a los sindicatos a gastar una cantidad desproporcionada de sus ingresos en representar a sus miembros en procedimientos judiciales o casi judiciales.

A finales de 2011, se presentó a la Cámara de los Comunes un proyecto de ley sobre miembros privados para modificar los criterios de la declaración de ingresos de los sindicatos a la Agencia Tributaria de Canadá, incrementando así la carga financiera sobre los sindicatos. También tiene como objetivo proporcionar a los empleadores una información detallada sobre las actividades de los sindicatos, a costa de los contribuyentes. La presentación de un proyecto de ley similar para los miembros privados en Columbia Británica, y el hecho de que Saskatchewan dé a entender que podría hacer lo mismo, plantea la posibilidad de que se lleve a cabo un ataque coordinado en varias jurisdicciones.

La ley de “vuelta al trabajo” – antecedentes preocupantes para los “servicios esenciales”: La noción de la OIT relativa a los “servicios esenciales” está siendo falseada por los Gobiernos para incrementar el peso de sus argumentos en contra de las presuntas repercusiones económicas de las huelgas sobre la economía y el bienestar social. El 26 de junio, el Gobierno federal aprobó el Proyecto de ley C-6 con el objetivo de imponer un acuerdo destinado a poner fin a un cierre patronal que afectaba a casi 50.000 trabajadores/as de correos. Con ello, continuaba la hoja de ruta que se fijó desde 1950 consistente en adoptar medidas legislativas de “vuelta al trabajo” mediante la manipulación de la definición de “servicio esencial”. La imposición de esta ley se ha hecho habitual, y su mera amenaza a menudo inclina la balanza en contra de una determinada huelga a la que se opone un empleador. El 16 de junio esta medida surtió su efecto cuando el Gobierno anunció su intención de adoptar la legislación de “vuelta al trabajo” para poner fin a una huelga legal de 3.800 agentes de ventas y de servicio de Air Canada, obligando al sindicato y al empleador a resolver sus diferencias en el lapso de unos días o, en caso contrario, ser objeto de una resolución legislativa. En el caso de una segunda huelga de los asistentes de vuelo de Air Canada,

el 13 de octubre, el Gobierno federal remitió el conflicto laboral al Consejo de Relaciones Laborales de Canadá, otra medida para impedir que los trabajadores se declaren en huelga.

El Gobierno de Manitoba también cuenta con una legislación vigente que permite a los empleadores designar unilateralmente a los trabajadores considerados “esenciales”. Del mismo modo, la legislación que amplía la aplicación de los “servicios esenciales” sigue negando a los trabajadores/as el pleno ejercicio de los derechos sindicales en otras provincias como Nuevo Brunswick, Columbia Británica, Saskatchewan y la Isla Prince Edward.

El Gobierno de Saskatchewan sigue manteniendo la legislación adoptada en 2008, que tiene como efecto limitar los derechos de sindicalización y de negociación colectiva para miles de trabajadores/as del sector público. Adoptó medidas legislativas para eliminar la negociación sectorial en la industria de la construcción, lo que permite el establecimiento de sindicatos de empresa dominados por el empleador, y disminuye considerablemente el poder de los sindicatos en el sector de la construcción al reducir el derecho que ejercen desde hace muchos años a controlar el suministro de mano de obra.

Tendencias a socavar la negociación colectiva: El Gobierno canadiense continúa aplicando la legislación adoptada conjuntamente con el Presupuesto federal de 2009, que fija el nivel de los incrementos salariales para todos los funcionarios públicos federales. Las disposiciones siguen afectando negativamente a los trabajadores del sector público federal en general, y particularmente a aquellos que trabajan para la Agencia Tributaria de Canadá, la Galería Nacional de Canadá, el Consejo Canadiense para las Artes, el Museo Canadiense de la Naturaleza y el Centro Nacional de las Artes, quienes han experimentado una reducción en las tasas salariales negociadas. Un ejemplo flagrante de ello es la actual implementación para “modernizar” la paridad salarial en el sector público federal, haciendo de la equidad de remuneración un asunto de negociación colectiva en lugar de un derecho apoyado por la ley. Al mismo tiempo, se ha prohibido al sindicato representar a sus miembros en la presentación de demandas relativas a la equidad de remuneración, una clara manipulación de los derechos de libertad sindical.

La supresión o la imposición de determinadas cuestiones que podrían ser objeto de negociación colectiva también se practica en el ámbito provincial o territorial. Por ejemplo, en 2007, el Tribunal Superior de Quebec invalidó el Proyecto de ley 30 de 2003 sobre la negociación colectiva en el sector público, que definió unilateralmente las unidades de negociación colectiva e impuso los temas que iban a negociarse, sin tener recurso

a la huelga. La decisión fue apelada en 2009, pero todavía se está deliberando. Asimismo, en Quebec, el Proyecto de ley 43 impone las condiciones de trabajo en el sector público, sin negociación colectiva. Un comité provincial sobre derechos sindicales ha recomendado que el Gobierno enmiende la legislación, pero hasta la fecha no se ha dado seguimiento a esta recomendación.

Denegado el derecho a la negociación colectiva y a la sindicalización a los trabajadores agrícolas de tres provincias: Los trabajadores/as agrícolas están excluidos de la protección que concede la legislación relativa a las relaciones laborales y, por lo tanto, se les priva del derecho de sindicalización y de negociación colectiva en las provincias de Alberta, Ontario y Nuevo Brunswick (en explotaciones de cinco o menos trabajadores). En Ontario, el Gobierno ha lanzado la ofensiva al recurrir una sentencia en primera instancia, que había concedido a los trabajadores agrícolas de Ontario derechos de negociación colectiva. En 2011, obtuvo un fallo del Tribunal Supremo Federal de restringir esos mismos derechos (en contradicción con una decisión anterior de la OIT sobre el mismo asunto). El Gobierno no tiene prevista ninguna medida legislativa que corrija esta situación.

Columbia Británica: se niega a los docentes el derecho de negociación colectiva: El Tribunal Supremo de Columbia Británica falló en contra de las medidas legislativas gubernamentales encaminadas a establecer unilateralmente, dejando a un lado los derechos de negociación colectiva de los docentes de las escuelas locales, el tamaño de las clases, la composición, la proporción de estudiantes por docente, las cargas de trabajo y las horas de trabajo. A pesar de la decisión del tribunal, siguen vulnerándose los derechos de negociación colectiva de los docentes.

Uso desinhibido de esquiroleros para romper huelgas legales: Los empleadores siguen empleando rompehuelgas a voluntad, lo que indica una carencia de disposiciones en contra del uso de esquiroleros en muchas jurisdicciones de Canadá. Aun así, en Quebec, donde existe esta legislación, tanto el Journal de Québec como el Journal de Montréal se publicaron como de costumbre, pese a las huelgas que duraron 16 y 24 meses respectivamente. El Gobierno aún no ha dado seguimiento a las recomendaciones de una evaluación por parte de la Asamblea Nacional para enmendar la legislación.

Trabajadores migrantes perjudicados por simpatizar con los sindicatos: El sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW) de Canadá presentó una queja ante el Consejo de Relaciones Laborales de Columbia Británica, alegando que el consulado de México en Vancouver se había confabulado con organismos gubernamentales mexicanos y dos explotaciones agrícolas para incluir en una lista negra a los trabajadores/

as migrantes empleados en la explotación Floriala Farms y el vivero Sidhu Nurseries cerca de Surrey, Columbia Británica, por ser simpatizantes sindicales. Ambas empresas emplean a trabajadores de México en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT) de Canadá. Asimismo, se acusa al Consulado de advertir a los demás trabajadores/as que dejen de visitar los centros de obras sociales dirigidos por los sindicatos en el Lower Mainland de Columbia Británica.

Cierre de tiendas “Couche-Tard” y despido de trabajadores sindicalizados: En la cadena canadiense de tiendas “Couche-Tard” de Quebec, el empresario cerró y despidió a los trabajadores/as de dos de las cuatro tiendas que la Confédération des syndicats nationaux (CSN) había intentado sindicalizar, de nuevo con el pretexto de solvencia financiera. Los intentos por parte de la CSN de reintegrar a los trabajadores de conformidad con el Código del Trabajo de Quebec han sido infructuosos.

Decisiones judiciales en la saga de Wal-Mart: En 2010, el Tribunal Supremo de Canadá estuvo de acuerdo con el cierre en 2005 de una tienda Wal-Mart en Jonquière, Quebec, justificando que la empresa lo hiciera por motivos financieros, y no debido a la posibilidad de que el sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW) de Canadá consiguiera sindicalizarla. Sin embargo, en el mismo año, el Tribunal Superior de Quebec apoyó por separado la decisión arbitral de conceder a los trabajadores y trabajadoras el derecho a reclamar daños y perjuicios debido al cierre, una decisión que Wal-Mart ha recurrido desde entonces ante el Tribunal de Apelación de Quebec, cuya decisión se espera.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales se asemejan al trabajo forzoso: En 2011, el CLC pidió a la OIT que se pronunciara, en el marco del Convenio núm. 29 de la OIT, sobre las condiciones laborales de los trabajadores/as temporales extranjeros, las cuales parecen asemejarse a situaciones de trabajo forzoso.

Chile



POBLACIÓN: 17.114.000
CAPITAL: Santiago
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante 2011 persistieron las violaciones a la libertad sindical en el sector privado. La justicia laboral impuso 107 sanciones a empresas por prácticas antisindicales. También se registraron violaciones a la negociación colectiva en el sector minero, en los hospitales y en la industria textil.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación laboral presenta aspectos problemáticos en la legislación laboral a pesar de que los derechos sindicales básicos estén garantizados. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a formar y unirse a sindicatos sin autorización previa. No obstante, la ley otorga amplios poderes a la Dirección del Trabajo para supervisar las cuentas y las transacciones financieras y de propiedad de los sindicatos.

La negociación colectiva sólo está garantizada a nivel de empresa, además de ser de naturaleza "voluntaria", y para las organizaciones sindicales de mayor nivel y las alianzas sindicales implica un engorroso proceso. Este derecho está aún más restringido por el hecho de que muchos trabajadores en entidades subvencionadas por el Estado estén excluidos de la negociación colectiva, al igual que los trabajadores con contratos de aprendizaje y las personas empleadas para tareas específicas. Los trabajadores no sindicalizados también pueden proponer convenios colectivos, incluso si existe un sindicato en el lugar de trabajo.

Por otro lado, aunque el derecho de huelga está reconocido, existen muchas limitaciones. Una huelga legal ha de ser aprobada por una mayoría absoluta de los empleados de una empresa, los conflictos pueden remitirse a arbitraje obligatorio en muchas empresas, y todas las huelgas han de llevarse a cabo a los tres días de haberse tomado la decisión de convocarla. Los trabajadores del sector público tienen prohibido hacer huelga. Bajo determinadas circunstancias, el Presidente de la República puede ordenar la reanudación del trabajo, y los trabajadores en huelga también pueden ser reemplazados. Por último, las personas que participen en una huelga ilegal pueden ser encarceladas o desplazadas a otra región.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Chile fue escenario de importantes marchas, huelgas y protestas en 2011. Los días 24 y 25 de agosto tuvo lugar una huelga general convocada por la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) en la que participaron estudiantes, profesores y trabajadores/as, paralizando el país. Entre las exigencias al Gobierno del Presidente Piñera figuraban la educación gratuita, acceso universal a la salud, mayor cobertura de la seguridad social, un nuevo Código del Trabajo y una nueva Constitución. Las reivindicaciones contaron con el apoyo de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Las marchas fueron duramente reprimidas por la policía.

Chile tiene el ingreso per cápita más alto de la región, es el primer país de América del Sur admitido como miembro de pleno derecho por la OCDE, organización que agrupa a las principales economías industrializadas del mundo, reconociendo así los avances económicos de las últimas décadas y la fuerte reestructuración institucional, pero esto no ha significado una mejora en las condiciones laborales. La tasa de desempleo para 2011 fue superior al 7%, sólo hay sindicatos en el 5,5% de las empresas, con una tasa de afiliación del 13,6% y la negociación colectiva es marginal cubriendo apenas el 4%.

En abril de 2011, Chile ratificó el convenio de la OIT No.187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Negativa a negociar de minera Barrick Gold: En febrero de 2011, el sindicato de trabajadores de la contratista Consorcio Punta Colorada, dependiente de Barrick Gold, realizó un cese de actividades debido a su negativa a negociar mejores condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo. El trabajo de los mineros se desarrolla en condiciones ambientales muy difíciles. El sindicato exige negociación con la Barrick Gold porque las decisiones dependen finalmente de esta compañía. La empresa mantiene su posición de negarse a reconocer sus obligaciones respecto a los derechos de los trabajadores/as.

Lencería Antonella se niega a negociar: Durante ocho días, en diciembre de 2011, la Federación de Sindicatos Complementos Chile realizó una protesta contra la empresa Lencería Antonella, por la negativa de ésta a negociar colectivamente sobre algunos aspectos de sus condiciones de trabajo. El sindicato pide a la empresa que pague a tiempo y cumpla con sus obligaciones laborales.

Se imponen 107 sanciones a empresas por prácticas anti-sindicales: Durante 2011, la justicia laboral chilena impartió 107 sanciones contra empresas por prácticas antisindicales. La conducta más sancionada por los tribunales fue el despido ilegal de los trabajadores con fuero sindical. Además de la publicación en el listado de empresas violadoras, las empresas recibieron una multa y la prohibición por dos años de ser proveedores de bienes o servicios al Estado. La CUT denunció que muchas de las empresas sancionadas pagan la multa y continúan con las prácticas antisindicales.

Despidos antisindicales en hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros: En septiembre de 2011, seis trabajadores del hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros (Dipreca) fueron desvinculados sin indemnización bajo el pretexto de “evitar mal uso de licencias médicas”, aun cuando ellos estaban efectivamente enfermos. El sindicato señaló que los trabajadores eran afiliados y dirigentes del sindicato y que ésta fue la verdadera razón del despido.

Asimismo, ha habido acusaciones de hostigamiento de parte de las autoridades del Hospital contra dirigentes sindicales. Esto se suma a una serie de irregularidades respecto a sumarios levantados contra la secretaria y la tesorera de la organización sindical del Hospital Dipreca, que fueron notificadas respecto a un proceso de investigación, sustentado en la acusación de “instar a los funcionarios a participar en las movilizaciones de los días 24 y 25 de agosto”.

Colombia



POBLACIÓN: 46.295.000
CAPITAL: Bogotá
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Pese a ciertos avances, persiste la violencia histórica contra el movimiento sindical colombiano y continúan los homicidios, desapariciones y amenazas. En 2011 fueron asesinados 29 sindicalistas. Si bien se han hecho algunos esfuerzos para investigar los crímenes, los resultados aún están lejos de responder a la mayoría de casos denunciados por las organizaciones sindicales. Se evidencia una falta de capacidad del Estado para proteger los derechos sindicales. El Gobierno, a través del Vicepresidente de la República, ha reconocido las dimensiones de la violencia, algo que no habían hecho los Gobiernos anteriores.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se han dado algunos cambios en la situación de los derechos sindicales en los últimos años, particularmente en lo referente a la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales. Nuevas leyes y decisiones de los tribunales han mejorado la protección contra la discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos sindicales, favoreciendo el reconocimiento de los sindicatos y la negociación en el sector público, y limitando claramente el arbitraje obligatorio. La libertad sindical está además consagrada en la Constitución como derecho básico. No obstante, existen problemas con relación a diversos acuerdos contractuales, como las cooperativas de trabajador asociado (CTA), los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o mercantiles, que encubren verdaderas relaciones de trabajo y que son utilizados para no permitir a los trabajadores constituir sindicatos. Respecto a las cooperativas de trabajo asociado, el Gobierno adoptó en 2011 un decreto que prevé que ningún trabajador, incluidos los trabajadores de estas cooperativas, podrá ser contratado sin los derechos laborales establecidos en la ley. Impone asimismo severas sanciones en caso de que se realice intermediación laboral.

Por otro lado, aun cuando el derecho a la negociación colectiva está jurídicamente reconocido, el sistema de pensiones no está cubierto por las negociaciones. Ante la práctica generalizada de concluir “pactos” colectivos con los trabajadores directamente para socavar la posición de los sindicatos, se adoptó en 2011 una ley que sanciona a quien celebre estos pactos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. No obstante, según algunos afiliados, su aplicación es compleja y dependerá de la valoración que haga el juez sobre los beneficios “en su conjunto”.

El derecho de huelga está asimismo incluido en la Constitución, pero la ley sigue prohibiendo que las federaciones y confederaciones convoquen huelgas. Siguen vigentes en la legislación normas de 1956 y 1990 en las que se prohíben las huelgas, aplicables a una gama muy amplia de servicios públicos que no son necesariamente esenciales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El 7 de abril, el presidente Santos firmó con el presidente Obama un plan de acción sobre derechos laborales, donde el Gobierno colombiano se comprometió a terminar con las cooperativas de trabajo asociado, brindar protección a los sindicalistas y tomar medidas frente a la violencia antisindical,

además de volver a establecer el Ministerio de Trabajo que fuera suprimido por el Gobierno anterior. En base al cumplimiento parcial de este plan de acción, el Congreso de Estados Unidos ratificó el tratado de libre comercio con Colombia.

En el mes de mayo fue firmado un acuerdo tripartito entre Gobierno, empleadores y una de las centrales colombianas. El acuerdo no cumple algunas premisas importantes, en particular la expedición de una normatividad concertada para garantizar la negociación colectiva en el sector público.

Represión policial de trabajadores/as en huelga: La discriminación y la criminalización de las huelgas demuestran cómo algunas prácticas minan el diálogo social. En el caso de Campo Rubiales, la empresa multinacional canadiense Pacific Rubiales ha mantenido trabajadores/as tercerizados en condiciones deplorables.

El 19 de julio de 2011 se produjo un paro de 1.100 trabajadores contratistas en Montajes JM, que sería violentamente reprimido por la policía. Días después fueron despedidos 19 trabajadores simplemente porque les encontraron boletines sindicales. El 18 de septiembre se convocó una nueva huelga con la participación de 11.000 trabajadores/as en 16 empresas, debido a que los acuerdos alcanzados para poner fin al paro anterior no fueron cumplidos y las medidas de salubridad tomadas habían sido insuficientes.

Misión de la OIT constata violaciones de derechos: El año 2011 comenzó con la visita de una misión de alto nivel de la OIT, que evidenció las violaciones históricamente padecidas por el sindicalismo colombiano y emitió una serie de recomendaciones incluyendo fechas de cumplimiento y medidas de protección a las libertades sindicales. A finales de año continúan pendientes muchas de estas recomendaciones a pesar de haber pasado los límites de tiempo.

Persiste la violencia antisindical y la impunidad: Los avances jurisprudenciales y legislativos han producido un ataque por parte de empleadores inescrupulosos, para evitar la existencia de organizaciones sindicales o su actuación. Sigue evidenciándose de manera general la persistencia de una cultura antisindical y la carencia de mecanismos efectivos de protección. Tanto inspectores como jueces tardan años en la resolución de conflictos, lo que genera un efecto negativo en la asociación sindical.

En 2011, se registraron 480 violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas en Colombia 29 homicidios, tres desapariciones forzadas, 10 atentados, 342 amenazas, 43 hostigamientos, 34 desplazamientos forzados, 16 detenciones

arbitrarias, dos hechos de tortura y un secuestro son el saldo de una violencia que permanece y continúa afectando las garantías de trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de sus derechos y libertades sindicales. En 337 de estos casos no se conocen los presuntos responsables. De los 143 restantes, 104 (72,7%) fueron perpetrados por grupos paramilitares, 34 casos (23,8%) a organismos del Estado, tres (2,1%) a grupos guerrilleros, y un caso (0,7%) respectivamente a delincuencia común y a un empleador.

Durante 2011 se produjo una sentencia importante para el sindicalismo, referida al caso del asesinato, en septiembre de 2004, del profesor Alfredo Correa de Andreis, dirigente de la Asociación Sindical de Profesores Universitarios (ASPU). Aunque en anteriores fallos se habían emitido condenas contra los autores materiales e intelectuales de asesinatos, esta es la primera sentencia contra el Estado. Dicha condena reconoce la persecución sistemática del sindicalista a través del levantamiento de procesos judiciales y su posterior detención, por medio de una alianza entre paramilitares y el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).

Las CTA cambian de nombre: El caso de los trabajadores de los puertos de Colombia muestra como la entrada de normativas que buscan superar los problemas de la intermediación laboral por parte de cooperativas de trabajo asociado ha sido insuficiente. Pese a haberse expedido el Decreto 2025, en los puertos de Buenaventura, Cartagena, Barranquilla y Santa Marta no se acabó la tercerización, ni las sociedades portuarias vincularon directamente a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), que era el espíritu que alentaba el decreto. Las CTA se convirtieron en Agencias de Empleo Temporal o en Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS), es decir, otras figuras jurídicas que realizan las mismas actividades e intermediación de las CTA. A pesar que la Unión Portuaria, sindicato que aglutina a trabajadores de los puertos marítimos del país, ha iniciado diversas denuncias y querellas ante jueces e inspectores, la respuesta del Estado ha sido ineficaz o inexistente.

Acoso laboral: Los miembros del Sindicato de Trabajadores de Minipak (Sintraminiapak) han venido enfrentándose a diversos actos de acoso laboral por el hecho de pertenecer a esta organización. Dichos actos se ven reflejados en las acciones realizadas contra directivos del sindicato, con sanciones injustificadas que oscilan entre 15 y 45 días de suspensión laboral sin salario y sin el cumplimiento del debido proceso. Las querellas administrativas no lograron proteger la organización sindical.

El Sindicato de Empleados Públicos al Servicio del Municipio de Coveñas (Sindempcov), en Sucre, ha sido objeto de acoso, persecución sindical, abusos y falta de respeto desde el mes de febrero de 2011. Varios funcionarios públicos fueron despedidos violando el derecho de fuero sindical de uno de ellos. Algunos jueces han aceptado esta práctica dejando sin protección la acción de fuero sindical.

Los restaurantes OMA no respetan la libertad sindical: En la cadena de restaurantes OMA las trabajadoras y los trabajadores crearon el Sindicato Nacional de Trabajadores de Restcafé OMA S.A. (Sinfraoma Colombia), afiliado a la Confederación General del Trabajo (CGT). Para acabar con el sindicato, los directivos despidieron a más de 19 trabajadores y a los integrantes de la junta directiva les ofrecieron beneficios para desistir de su participación en la organización sindical. Igualmente cambiaron el tipo de contratación de los trabajadores antiguos de contrato a término indefinido por contrato a término fijo, con el fin de evitar su sindicalización. La CGT presentó una acción de tutela. En un fallo emitido el día 18 de mayo de 2011, el tribunal ordenó la protección del derecho de asociación pero la sentencia fue desatendida por la patronal, lo que dio origen a la acción de desacato instaurada ante el juzgado 65 Civil Municipal. Un fallo del 14 de septiembre de 2011 decreta la protección al derecho de asociación además del pago de una multa de cinco salarios mínimos legales. Igualmente se obliga a la empresa a reintegrar a los trabajadores desvinculados en forma ilegal e injustificada.

Violación de la libertad sindical en BRINKS: Se ha dado una constante persecución de la empresa contra los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de BRINKS S.A. de Colombia (Sintrabrinks), vulnerando el derecho fundamental a la asociación sindical. Además de los despidos constantes, la empresa ha realizado reuniones con los trabajadores que se afilian al sindicato para persuadirlos de retirarse del mismo. Si no acceden, la empresa realiza citaciones a descargos para intimidarlos, lo cual en algunas ocasiones ha generado despidos

Asesinatos, atentados de muerte y desapariciones: Respecto a la violencia contra sindicalistas, entre el 1 de enero de 1986 y el 31 de diciembre de 2011 han sido asesinados en Colombia 2.914 sindicalistas, 2.643 hombres y 274 mujeres, el 26,4% de estos asesinatos se ha cometido contra dirigentes sindicales, lo que supone un total de 772 dirigentes asesinados.

Del total de los datos sistematizados durante este período, se encuentra que se cometieron, al menos, 11.942 violaciones a la vida, libertad e integridad contra los y las sindicalistas en el país. Se registraron además, 290 atentados contra la vida de trabajadoras y trabajadores sindicalizados, y 222 desaparicio-

nes forzadas; se presentaron al menos 5.397 amenazas de muerte contra sindicalistas y 1.776 desplazamientos forzados. Estas cifras ratifican la existencia de una crisis de derechos humanos que no se corresponde con una violencia difusa e indiscriminada. Se trata, por el contrario, de una intención de exterminio, sostenido en el tiempo y materializado en miles de víctimas.

Manuel Esteban Tejada fue asesinado el 10 de enero de 2011. Era docente de la Institución Educativa "Palma Soriana", del Municipio de Planeta Rica, Departamento de Córdoba, y afiliado a la Asociación de Maestros de Córdoba (Ademacor).

Humberto de Jesús Espinoza Díaz fue asesinado el 30 de enero. Era miembro del Sindicato de Educadores de Risaralda (SER). Había recibido amenazas en reiteradas ocasiones y solicitado protección sin obtenerla.

Carlos Alberto Ayala fue asesinado el 5 de febrero por unos pistoleros que lo esperaban cerca de su casa. Estaba afiliado a la Asociación de Educadores del Putumayo (ASEP) y Director de la Institución Educativa Rural Caucasia.

Gloria Constanza Gaona fue asesinada el 22 de marzo, cuando descendía de su vehículo para dirigirse al Juzgado donde trabajaba. Fue abordada por un sicario que le disparó en repetidas ocasiones. Era la Jueza Penal del Circuito de Saravena (Arauca) y llevaba el caso de la violación de dos niñas de 13 y 14 años y el homicidio de una de ellas junto a sus hermanos de nueve y seis años, en octubre en Tame.

Héctor Orozco y Gildardo García fueron asesinados el 30 de marzo, cuando los campesinos se dirigían a su casa en moto. El asesinato ocurrió en una zona plenamente militarizada, a menos de cuatro metros del lugar de los hechos están estacionadas permanentemente tropas del Ejército Nacional.

Ramiro Sánchez, afiliado a la asociación de contratistas ASOGRECON, fue asesinado el 8 de abril por dos hombres que se movilizaban en una motocicleta, en el municipio de Puerto Boyacá, departamento de Boyacá.

Luis Alberto Bohórquez Chávez, docente afiliado a la Asociación de Institutores del Caquetá (AICA), fue asesinado el 10 de abril cuando regresaba de su finca, en zona rural del municipio de San Vicente del Caguán.

Luci Florez Ricardo, docente afiliada a la asociación de Educadores de Córdoba, ADEMACOR, fue asesinada el 3 de mayo en el municipio de Ayapel, departamento de Córdoba.

Ramiro Antonio Sánchez fue asesinado el 8 de abril. Era miembro de la Asociación de Trabajadores del Magdalena Medio (Asotmem) y líder sindical en el municipio de Puerto Boyacá. Había liderado entre el 11 y el 25 de enero de 2011 un cese de actividades.

Juan Carlos Chagüi Cueter fue asesinado el 15 de mayo, en la ciudad de Barranquilla, departamento de Atlántico. Trabajaba en la cárcel Modelo y estaba afiliado al Sindicato Gremial de la Guardia del Inpec (SIGGINPEC). Chagüi había realizado denuncias respecto al orden y la disciplina en los centros carcelarios y había recibido amenazas de muerte de grupos paramilitares reclusos en la cárcel. Interpuso las correspondientes denuncias ante la fiscalía, pero no fueron atendidas de manera oportuna.

Dionis Alfredo Sierra Vergara, docente afiliado a Ademacor, fue asesinado el 15 de mayo de 2011 en el municipio de La Apartada, departamento de Córdoba, mientras celebraba el día del educador junto a varios docentes. Recibió una llamada a su celular, y cuando salió a contestarla recibió tres disparos de unos desconocidos, muriendo en el acto.

Carlos Arturo Castro Casas, afiliado al Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (Sintraemcali), fue asesinado el 23 de mayo. Circulaba en su automóvil cuando recibió un disparo en el cuello. Fue trasladado de inmediato al Hospital Carlos Holmes Trujillo, donde falleció.

Freddy Antonio Cuadrado Nuñez, docente afiliado al sindicato Educadores Unidos del Magdalena (Edumag), fue asesinado el 27 de mayo.

Carlos Julio Gómez, docente afiliado al Sindicato Único de la Educación del Valle (SUTEV), fue asesinado el 29 de mayo.

Jorge Eliécer de los Ríos Cárdenas fue asesinado el 8 de junio de 2011, estaba afiliado al Sindicato de Educadores de Risaralda (SER). Defensor del medio ambiente, había denunciado ante los medios de comunicación la explotación minera de una transnacional en el municipio de Quinchía.

Lucey Abril Camacho fue asesinada el 18 de junio en San José de Pare, Departamento de Boyacá. Estaba afiliada al Sindicato de Maestros de Boyacá (Sindimaestros).

Alejandro José Peñata López, docente afiliado a Ademacor, desapareció el 20 de junio, al salir de la institución educativa donde trabajaba. Sus familiares y amigos emprendieron su búsqueda y encontraron su cuerpo sin vida ese mismo día.

Presentaba signos de tortura y había sido ahorcado con un alambre de púas.

Rafael Tobón Zea, líder minero perteneciente al Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética (Sintramienergetica), fue asesinado el 26 de julio por grupos paramilitares, en el municipio de Segovia, Departamento de Antioquia.

Wilmar Serna, trabajador e integrante del Comité Obrero Patronal de la finca Cantho, y Eduardo Fabián Zúñiga Vásquez, trabajador bananero de la finca Las Niñas, ambas empresas del grupo Sarapalma, fueron asesinados el 31 de julio en el parque La Martina, del municipio de Apartadó, departamento de Antioquia.

Eduardo Moisés Aponza, miembro de Simana-Tumaco, fue asesinado el 27 de julio en Guayacana, Departamento de Nariño.

Luis Armando Oki Uragama, docente indígena miembro de Umach, fue asesinado el 2 de agosto en el municipio de Tadó, Departamento de Chocó.

María Eugenia Arango Zapata, docente afiliada a la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA) fue asesinada el 10 de agosto.

Luis Alfonso Díaz Villa, afiliado al Sindicato de los Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (Sintraunicol), fue asesinado el 22 de agosto en la ciudad de Montería, departamento de Córdoba.

Nallyd Tapias Jiménez, docente afiliado a ADIDA, fue asesinado el 1 de septiembre luego de cumplir su jornada laboral en el Centro Educativo Rural Piedrecitas del municipio de Arboletes, departamento de Antioquia.

Luis Humberto Durante Álvarez, afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), fue asesinado el 3 de septiembre. Hacía parte del Comité Obrero de dicha organización en la finca bananera El Cortijo.

José Alberto Martínez Berrio educador en el barrio Santander, del municipio de Astrea, Cesar fue asesinado el 3 de septiembre.

Jorge Alberto Duarte, trabajador del sector agrario, afiliado a Sintrainagro, fue asesinado el 3 de septiembre en el Municipio de Apartadó, Departamento de Antioquia.

Libardo Rodallega, miembro de la Asociación de Institutores del Cauca (Asoinca), fue asesinado el 28 de septiembre en el municipio de San Isidro en el Cauca.

Isidro Rivera Barrera, afiliado a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), fue asesinado el 26 de septiembre por hombres armados frente a su domicilio en la ciudad de Barrancabermeja, Departamento de Santander.

Luis Arbey Quiroz Vivas fue asesinado el 7 de octubre en el Municipio de San Lorenzo, en Nariño, al dirigirse a su residencia. Estaba afiliado al Sindicato del Magisterio de Nariño (Simana) y durante diez años fue presidente del comité de base.

Harvey Quiroz, docente y dirigente sindical y social fue asesinado el 7 de octubre en la zona rural del Corregimiento del Carmen, Municipio de San Lorenzo, recibiendo nueve impactos de bala.

Tarcisio Betancourt Ballesteros, afiliado al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Yumbo fue asesinado de seis balazos el 8 de octubre cuando se dirigía a su trabajo como vigilante en el acueducto municipal, situado en el barrio Nuevo Horizonte de Yumbo.

John Freddy Carmona Bermúdez, afiliado a Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sinaltrainal) fue asesinado el 9 de diciembre en Medellín. Prestaba servicios en la empresa Noel, cliente de Sodexo y estaba desaparecido desde 7 de diciembre.

Dora Liliana Ochoa Serna, miembro de la Junta Directiva de la seccional de ese municipio fue asesinada el 16 de diciembre. Era socia activa del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios de Antioquia (Sintraofan) y del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Nordeste de Antioquia (Sintranordeste). El asesinato de Ochoa viene a sumarse a los más de 40 de los que ha sido víctima Sintraofan.

Costa Rica



POBLACIÓN: 4.600.000
CAPITAL: San José
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El país sigue presentando lentitud e ineficacia en los procedimientos de recurso en caso de actos antisindicales; se mantienen las restricciones al derecho de negociación colectiva en el sector público y existe una marcada desproporción en el sector privado entre el muy reducido número de convenciones colectivas concluidas con organizaciones sindicales y el número de arreglos directos concluidos por trabajadores no sindicalizados.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Existen aspectos problemáticos en la ley, a pesar de que los derechos sindicales básicos estén garantizados. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a unirse a un sindicato de su elección sin previa autorización. No obstante, no se ha establecido ninguna fecha límite para que las autoridades administrativas tomen una decisión con respecto al registro de sindicatos. Los extranjeros no pueden ocupar cargos ni puestos de autoridad en organizaciones sindicales, y la ley obliga a que la asamblea general del sindicato nombre cada año a sus dirigentes. Aun cuando las acciones antisindicales están prohibidas, las sanciones y los procedimientos de reparación son lentos e ineficaces, y se puede tardar cuatro años en obtener una decisión clara.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución, pero los empleadores también pueden concluir acuerdos directos con trabajadores no sindicalizados, incluso en lugares donde exista una organización sindical. Por otro lado, tras las quejas presentadas por las autoridades públicas o los partidos políticos, la Corte Suprema ha declarado inconstitucionales muchas de las cláusulas de los convenios colectivos en el sector público.

Por último, para llevar a cabo una huelga legal, al menos el 60% de los empleados en el lugar de trabajo deberán aprobarla. La lista de los servicios esenciales sobrepasa la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La historia reciente de Costa Rica hace que esté estrechamente vinculada a la economía estadounidense, a pesar de los deseos de las mayorías y por la imposición de los Gobiernos. Las políticas orientadas desde el actual gobierno de la Presidenta Laura Chinchilla, parecen desconocer estos riesgos, o despreocuparse de los mismos, dejando que sea la dinámica económica del mercado la que oriente la vida del país y haciendo oídos sordos a las orientaciones de expertos y líderes sociales, en cuanto a la urgencia de medidas y políticas de blindaje.

El incremento del descontento social por políticas que atentan contra el sistema de salud y seguridad social y por la falta de diálogo entre los sectores para la construcción de medidas concertadas, llevó a que en el mes de julio la Federación de Organizaciones de la Caja y la Seguridad Social (FOCASS) iniciara medidas de presión ante las autoridades de la institución y la propia Presidenta de la República. Pedían que el Ministerio de Hacienda efectuase el pago inmediato a la Caja del 15% de las utilidades de las empresas públicas, conforme al estudio presentado por la entidad. Se solicitaba asimismo dar trámite a un proyecto de ley que elimine las presidencias ejecutivas y restablezca a la CCSS su autonomía. Además, la marcha buscaba proteger los miles de empleos en riesgo ante los intentos de reestructurar esa institución y el sistema de seguridad social. Más de 6.000 trabajadores/as de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) se manifestaron en las calles de la capital en respaldo a las reivindicaciones.

Lentitud en los procesos de sanción: En numerosas ocasiones organismos de la OIT han planteado en forma reiterada los problemas relativos a la lentitud e ineficacia de los procedimientos sancionatorios y de reparación en caso de actos antisindicales, a la anulación de cláusulas de ciertas convenciones colectivas y a la importante desproporción entre el número de convenciones colectivas y el de arreglos directos concluidos con trabajadores no sindicalizados.

Dificultades para organizar en el sector privado: En el sector privado costarricense es casi imposible formar y hacer funcionar un sindicato, debido al efecto nocivo combinado de la promoción del solidarismo y la oposición de los empleadores, que en ocasiones utilizan mecanismos refinados con la ley y la ética para desalentar la constitución de nuevos sindicatos o destruir los existentes.

Gobierno apoya organizaciones solidaristas que violan los derechos sindicales: A pesar que el Gobierno sostiene que sólo la negociación colectiva tiene rango constitucional, en la

práctica apoya a organizaciones alternativas en detrimento de las organizaciones sindicales. De hecho, en abril de 2010 se aprobó un Reglamento concediendo a las organizaciones solidaristas el mismo estatus que a los sindicatos genuinos. Sólo hay alrededor de 13 convenios colectivos en el país, mientras que se han firmado ya más de 74 acuerdos directos. Esto ha disminuido la densidad sindical ya que menos del 3% de los trabajadores/as están sindicalizados y por el contrario alrededor de 300.000, están cubiertos por el sistema solidarista.

Movilización en las plantaciones bananeras: La lucha por el reconocimiento de las organizaciones sindicales y la negociación colectiva, por encima de las asociaciones solidaristas y los arreglos directos, así como la debida indemnización en caso de despido, movilizaron a trabajadores de las plantaciones bananeras. El sindicato SITAGAH denunció públicamente a la frutera BANACOL por no acatar la sentencia de segunda instancia de indemnizar a trabajadores/as que habían sido despedidos.

Violencia patronal ante huelga pacífica de trabajadores/as bananeros: El 25 de noviembre, los trabajadores/as de las Fincas 1, 2 y 3 de la Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A, en Sixaola, Limón, realizaron una asamblea en el marco de la huelga convocada para consolidar el desarrollo del sindicato y de la negociación colectiva. La huelga, que contó con la participación del 90% de los trabajadores/as empleados en esas fincas, se desarrolló de forma pacífica.

Los trabajadores/as en huelga por más de 14 días, sufrieron permanentes amenazas, burlas y actos de confrontación por parte de los administradores de la empresa, quienes además de no pagar los salarios (acto evidente de ilegalidad), ordenaron el cierre del crédito en la Asociación Solidarista. Cerraron asimismo la fonda que les brinda alimentación y circulaba el rumor de que habría despidos para que los comercios de la zona no les brindaran crédito a los huelguistas. La empresa contrató rompehuelgas para el corte y preparación del empaque del banano. En la escuela del lugar se les negó la alimentación a los hijos e hijas de los huelguistas.

Luego de 22 días de huelga de más de 600 trabajadoras y trabajadoras, en su mayoría indígenas guaymíes y nicaragüenses migrantes, la acción culminó con éxito, demostrando que el Comité Permanente de Trabajadores y los famosos Arreglos Directos, instrumentos de la patronal para evitar el sindicato y la Convención Colectiva de Trabajo, no gozaban del apoyo de las trabajadoras y los trabajadores.

Cuba



POBLACIÓN: 11.200.000
CAPITAL: La Habana
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Un millón cuatrocientos mil empleados, funcionarios y trabajadores serán desplazados a partir de octubre del 2011 y para solucionar la situación de paro de más de un millón de personas con sus secuelas económica, el gobierno propone “actividades laborales por cuenta propia”. Las recientes medidas económicas tomadas por el gobierno de Raúl Castro provocan miedo y preocupación en la población porque los precios de los alimentos no descienden y las subvenciones distribuidas por la cartilla de racionamiento disminuyen. La CTC sigue siendo la única representante de las y los trabajadores y no es posible formar sindicatos independientes o ejercer los derechos laborales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos no están convenientemente protegidos. La ley garantiza el derecho a sindicalizarse, pero los sindicatos también deben desempeñar un papel político y contribuir al desarrollo y apoyo del gobierno. Los derechos de los trabajadores están por lo tanto sometidos a los objetivos políticos. Existe un solo sindicato oficialmente reconocido, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), que tiene el monopolio de la representación de los trabajadores con respecto a las instancias del Gobierno.

El derecho a la negociación colectiva no está específicamente reconocido, y las disposiciones para regular cómo se concluyen los convenios colectivos son demasiado detalladas. Para el registro de convenios colectivos en muchos sectores de actividad, la ley requiere asimismo la aprobación por parte de la Oficina Nacional de la Inspección del Trabajo. En el caso de diferencias entre las partes implicadas, la ley impone el arbitraje obligatorio y estipula la injerencia o intervención de las autoridades y de la CTC.

El derecho de huelga no está estipulado en la legislación, y su ejercicio en la práctica está prohibido.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Cuba continúa siendo uno de los pocos países en el mundo donde el mayor empleador y generador de empleo es el estado patrón, el cual por decreto fija salarios, horarios y condiciones de trabajo.

El plan de reformas económicas incluyó recortar el 20 % de la fuerza laboral, de entre los 5 millones de trabajadores estatales, con el objetivo de crear un mercado laboral y la liberación de fondos para pagar más a los productivos.

Para la CTC, el reordenamiento es un proceso único en el mundo, que persigue elevar los coeficientes económicos a favor del bienestar del pueblo y sin dejar de considerar la necesidad de profundizar en las labores de preparación y capacitación de los dirigentes sindicales, fundamentalmente a nivel de base para asumir los retos y efectos de dicho proceso.

El 2011 comenzó con la descentralización económica en provincias y municipios, donde los ingresos debían fortalecer los gobiernos locales, según el plan de reformas. Las localidades estaban llamadas a autoabastecerse de alimentos, promover la fabricación y procesamiento a pequeña escala y participar en los planes de inversión. Tanto las empresas locales como los nuevos empresarios privados debían pagar impuestos a los gobiernos locales.

Represión impide cumplimiento derechos laborales: Hasta noviembre de 2010, se contabilizaban 1.224 arrestos por motivos políticos, lo que desalienta la formación de sindicatos independientes siendo el ejercicio de la libertad sindical asimilado por las autoridades a una actividad política.

Nuevo plan de reformas del Gobierno: El gobierno conculca el derecho a negociar colectivamente y a la libertad de sindicalización y la representación independiente de los trabajadores. Ha tomado la decisión de despedir masivamente a cientos de miles de trabajadores/as, anuncia mayores medidas represivas y disciplinarias en los centros de trabajo. Propicia un modelo que busca mantener la esencia del sistema: el colectivismo, la propiedad estatal de los medios de producción, la centralización de las decisiones, la planificación, la prohibición de la acumulación individual de la riqueza pero a la vez exige mayor productividad a empresas y trabajadores, negando la libertad económica, política y cultural con mayor control y represión.

Para el Pleno del Consejo Nacional de la Central de Trabajadores, “hay que demostrar al mundo que los trabajadores, como columna vertebral de nuestra sociedad, avanzarán hasta

superar la coyuntura económica, seguros de que van por el único camino posible, correcto y justo". Salvador Valdés, secretario general de la CTC, ponderó la importancia de que el Plan del 2011 tome lecciones del 2010. "Los grandes desafíos económicos del país llaman al movimiento sindical a cambiar sus métodos y estilos, para ejercer una saludable contrapartida ante las violaciones y transgresiones que puedan ir apareciendo en la implementación de los cambios".

Los resultados parciales de este proceso evidencian que, aun cuando hubo una preparación previa para estos cambios, subsisten problemas que deben ser resueltos. Aunque este es un proceso eminentemente administrativo, el sindicato no puede ser neutro y debe ser el primer preocupado porque a ese trabajador se le dé atención y no quede desamparado.

Legislación política sustituye a legislación sindical: No se han producido cambios en la legislación laboral cubana. El movimiento sindical está controlado por el Estado cubano, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), cuyos dirigentes son nombrados por el Estado y el Partido Comunista de Cuba.

Trabajadores obligados a renunciar a sus derechos: La legislación laboral cubana y la modalidad de aprobación única y monopólica de organización sindical que cuenta con la aprobación del Estado, hace que los trabajadores sólo contribuyan al cumplimiento de los objetivos políticos y económicos del estado.

No hay sindicatos independientes: Continúa sin cambios la política estatal cubana de negar la organización de sindicatos independientes y perseguir a sus fundadores, constriñendo su actividad a campos supuestamente ilegales.

Ecuador



POBLACIÓN: 14.400.000

CAPITAL: Quito

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011, la ausencia de diálogo social se hizo evidente una vez más en el sector público, generando el despido de miles de trabajadores y trabajadoras. La precarización laboral siguió siendo utilizada como práctica para impedir la libertad sindical. El trabajo infantil persiste en el mercado laboral de Ecuador.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las recientes mejoras, se aplican numerosas restricciones excesivas a los derechos sindicales. La Constitución de 2008 garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicalizarse, pero también limita este derecho en el sector público al establecer que una sola organización puede representar a los empleados del Estado. El número de miembros necesarios para formar un sindicato es excesivo, y el sindicato no desempeña ningún papel en el lugar de trabajo si el comité de empresa tiene más miembros que el sindicato. Además, sólo los ciudadanos ecuatorianos pueden ocupar puestos directivos, y la Constitución limita la reelección de los líderes sindicales.

Por otro lado, aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, los sindicatos minoritarios no pueden negociar, y los trabajadores cubiertos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa no tienen derecho a negociar colectivamente. Los conflictos laborales colectivos deberán también, en todos los casos, ser remitidos a los tribunales de conciliación y arbitraje.

Aunque la Constitución garantiza el derecho de huelga, en el sector privado las huelgas sólo pueden convocarse a nivel de empresa o fábrica. Las huelgas de solidaridad y los boicots están además limitados a un máximo de tres días. Por último, cualquier acción que paralice ciertos servicios públicos está prohibida, y los funcionarios públicos que hayan participado en tales actividades pueden ser despedidos. La ley también impone penas de cárcel a las personas que participen en paros o huelgas ilegales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El 7 de mayo de 2011, se llevó a cabo en Ecuador una consulta popular que buscaba la aprobación en referéndum constitucional de reformas sobre el sistema judicial, la seguridad, el medio ambiente, la banca y los medios de comunicación. Las reformas serían aprobadas y permiten, entre otros cambios, disolver el Consejo de la Judicatura, órgano judicial muy cuestionado, y remplazarlo por un órgano de transición que posteriormente estará integrado con cinco miembros, uno de ellos nombrado directamente por el presidente. También se creará un consejo de oficiales para regular el contenido de la televisión, la radio y los medios impresos, lo cual puede significar un obstáculo en la práctica al ejercicio de la libertad de prensa.

En 2011 creció la resistencia social por el aumento de la explotación minera por parte de grandes empresas multinacionales, los cuestionamientos por la falta de rigor científico en los estudios de impacto ambiental y la demanda de los pueblos indígenas en relación con una consulta previa, instituida en la Constitución vigente.

Actitud antisindical del gobierno contra el sector público:

Se mantiene un ambiente de hostilidad del Gobierno hacia los dirigentes, organizaciones y derechos del movimiento sindical en el sector público, generando múltiples despidos, desprestigiando sus reivindicaciones y negando la posibilidad del diálogo social y el establecimiento negociado de las condiciones de trabajo en el sector público.

Tácticas empresariales para evitar la sindicalización y la negociación colectiva: Los empleadores utilizan toda una serie de tácticas para evitar la sindicalización y la negociación colectiva, como no declarar a los empleados ante las autoridades de la seguridad social. De tal manera esos trabajadores/as no están reconocidos oficialmente como empleados permanentes, y por lo tanto no tienen derecho a sindicalizarse.

Lentitud de los tribunales: Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, son sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Hasta que dicte sentencia el tribunal de primera instancia, con los requerimientos de ampliación o/y aclaración, toma mucho tiempo, y luego hay que pasar a los tribunales de segunda instancia con enredos burocráticos que demoran más de cuatro años para dictar sentencia.

Precarización laboral impide asociación y negociación colectiva: Durante 2011 los empleadores, tanto del sector privado como público, recurrieron a prácticas como la subcontratación

laboral y el establecimiento de asociaciones solidaristas controladas por la patronal para limitar el derecho de asociación sindical y el poder de negociación. Por otra parte, las trabajadoras y los trabajadores temporeros no están comprendidos en la cobertura del Código del Trabajo por lo que no tienen el mismo nivel de protección laboral ni derechos sindicales

Trabajo infantil en Ecuador: Si bien el trabajo infantil está prohibido por la ley, constituye un problema en Ecuador, incluyendo sus peores formas. El Gobierno está desplegando esfuerzos significativos para eliminarlo; sin embargo, para 2011, se calcula que hay en el país cerca de 367.000 menores de entre cinco y 14 años que trabajan ilegalmente.

Despidos masivos sin negociación en el sector público: El 28 de octubre de 2011 el Gobierno destituyó a 3.029 trabajadores del sector público ecuatoriano de todas las categorías ocupaciones y profesionales, a nivel de todo el país, sin ningún proceso administrativo legal y sin diálogo con las organizaciones sindicales ni los trabajadores. En muchos casos, las notificaciones de los despidos se realizaron con un despliegue de medidas agresivas por parte de miembros de la Fuerza Pública y del Ministerio de Relaciones Laborales.

El Salvador



POBLACIÓN: 6.200.000
CAPITAL: San Salvador
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Ha continuado la represión de las manifestaciones sindicales y del paro como medida de presión. Las constantes violaciones de los derechos sindicales, la integridad física y la libertad sindical han quedado de manifiesto con la detención de un dirigente del sindicato de la empresa LIDO y la negativa de las empresas privadas a permitir la libre sindicalización y la negociación colectiva. Pese a ciertos esfuerzos del actual Gobierno por facilitar la sindicalización en el sector público, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha hecho gala de una total falta de voluntad para hacer respetar los derechos de los trabajadores/as afectados por despidos injustificados de dirigentes y los actos de represión en las alcaldías municipales del país. El asesinato de un líder sindical sigue impune.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Pese a algunas mejoras recientes, los derechos sindicales siguen estando excesivamente restringidos. El Decreto No. 33 de junio de 2009, que modificaba el artículo 47 de la Constitución, amplió el derecho de sindicalización a los funcionarios públicos. No obstante, los miembros de la magistratura y los empleados de la Fiscalía General siguen quedando excluidos. Para formar un sindicato se requieren por lo menos 35 miembros, y para registrarlo hace falta la previa autorización del Gobierno. Los integrantes de la ejecutiva sindical deben ser salvadoreños de nacimiento.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, para poder llevar a cabo una primera negociación colectiva, el sindicato debe afiliarse no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Los convenios colectivos acordados con una institución pública también han de ser aprobados por el Ministerio correspondiente, y están sujetos a previa consulta con el Ministerio de Hacienda.

Todas las huelgas deben guardar relación con el convenio colectivo o con la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores y trabajadoras. Una huelga protegida debe estar respaldada por una mayoría absoluta de los empleados en el lugar de trabajo, y los sindicatos deben esperar cuatro días luego de haber recibido la aprobación del Ministerio de Trabajo para dar inicio a una huelga. Los empleados públicos y municipales no pueden hacer huelga. Las huelgas en los servicios esenciales están asimismo prohibidas, no obstante la ley no especifica qué servicios son esenciales. Por último, el Director General del Trabajo tiene la facultad de determinar el ámbito de los servicios mínimos a petición de una de las partes.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Prosigue la violencia general en el país. Un Informe del Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y Justicia Penal A.C. señala que en 2011 la tasa de homicidios en la ciudad de San Salvador fue de 94 homicidios por cada 100.000 habitantes, y la del país 53 homicidios por cada 100.000 habitantes.

No se cumplieron las expectativas de mayores avances en materia de libertades con el Gobierno del Presidente Funes. La reforma de la Ley Orgánica Judicial, impulsada y aprobada en la Asamblea Legislativa por los partidos de derecha y sancionada por el presidente, otorga a la actual Asamblea Legislativa poderes ilimitados, que paralizan el trabajo de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), y dejan

sin protección jurídica a la ciudadanía contra actos y decisiones que violan sus derechos constitucionales.

El Presidente Mauricio Funes ha dado la espalda a la población y se acerca a los empresarios con la aprobación del Decreto 743, elaborado para inhabilitar el trabajo de la Sala de lo Constitucional. Ante esa situación, en el marco de la XLI Asamblea de la OEA en junio, la Coalición por la Reforma Política y Electoral (CREE) convocó a una movilización ciudadana para exigir a la Asamblea Legislativa que derogue el Decreto 743 y devuelva la independencia a la CSJ.

Derechos sindicales mutilados: Los 67.000 trabajadores empleados en las 15 zonas francas de exportación (ZFE) del país, en su mayoría mujeres, padecen una relación laboral de explotación y maltrato, abuso verbal, amenazas, y acoso sexual. El sector de la maquila textil se ha caracterizado por mantener una política antisindical, despidiendo a quienes intentan ejercer sus derechos sindicales, constituir sindicatos o afiliarse a los ya existentes. Se considera que las condiciones de trabajo en las ZFE pueden asimilarse al trabajo forzoso. Asimismo, numerosos empleados públicos tienen prohibido ejercer su derecho a organizarse y el derecho de huelga es tan restringido que resulta prácticamente imposible ejercerlo. Los trabajadores y trabajadoras del sector privado se enfrentan a un gran número de restricciones, exceso de formalidades y requisitos antes de poder constituir o afiliarse a un sindicato. Las prácticas antisindicales están muy extendidas, y las autoridades públicas no intervienen de forma cabal para ponerles alto. Además, la ley no prevé la reincorporación de los trabajadores ilegalmente despedidos debido a su afiliación o sus actividades sindicales.

Impunidad ante asesinato de dirigente sindical: El 15 de enero de 2010, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA), Victoriano Abel Vega, fue asesinado luego de haber recibido amenazas de muerte. Ante la inoperancia del Estado, el 13 de enero de 2011, la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) y sus afiliados la Federación Salvadoreña de Trabajadores Municipales de El Salvador (FESITRAMES) y el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA) interpusieron ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una queja contra el Estado de El Salvador por violación a la libertad sindical y al derecho a la vida.

Represión de una protesta pacífica de trabajadores/as municipales: El 9 de marzo de 2011, la Alcaldía Municipal de Mejicanos, gobernada por el Alcalde Blandino Nerio, suprimió de forma ilegal una protesta pacífica y legítima reivindicando prestaciones laborales conquistadas años atrás. Más de una docena de trabajadores/as afiliados al Sindicato de Empleados

de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (SETRAME), fueron acosados, golpeados y quemados con gas pimienta. Tres directivos de la Federación Sindical de Trabajadores Municipales de El Salvador (FESITRAMES) resultaron gravemente heridos por agentes municipales de Mejicanos, que cumplían órdenes del Alcalde de reprimir a toda costa la acción de los trabajadores y trabajadoras.

Dirigente sindical encarcelado injusta e ilegalmente: El 8 de junio de 2011, mientras los trabajadores y trabajadoras de la empresa LIDO S.A. ejercían de manera pacífica el derecho a la huelga en la Planta del Boulevard del Ejército, el gerente de la empresa presentó una denuncia falsa contra el Secretario General del Sindicato de la Empresa LIDO S.A. (SELSA), Atilio Jaimés Pérez, por supuestas amenazas de muerte. El dirigente sindical fue convocado con engaños fuera de la planta, supuestamente para mantener una conversación con la patronal, encontrándose en su lugar con la Policía Nacional Civil que procedió a su arresto. La empresa manifestó que estaba dispuesta a retirar la denuncia si los trabajadores/as anulaban la huelga. El dirigente sindical permaneció detenido en los calabozos de la Policía Nacional Civil de San Bartolo, como preso común. La presión y solidaridad internacional, unida a la gestión de sus compañeros sindicalistas, permitió más tarde su liberación.

Despido y cambio de puesto ilegales en alcaldías municipales: Desde noviembre de 2010, la Alcaldía Municipal de Santa Ana inició un proceso de despido contra Karla Beatriz López Contreras, miembro de la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA). La Alcaldía ordenó además su suspensión hasta que terminara el proceso de despido. Debido a una queja ante la Organización Internacional del Trabajo, el Ministro de Trabajo de El Salvador solicitó a la Jueza de lo Laboral de Santa Ana que le facilitase un informe del caso en cuestión. A finales de 2011, más de un año después de haberse iniciado el proceso, se declaró sin lugar la autorización del despido, ordenando al Consejo Municipal su restitución.

Por otra parte, en junio del 2010, José Fausto Recinos, que trabajaba como motorista del Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM) en la Alcaldía Municipal de Mejicanos, fue trasladado de su cargo sin previo aviso. La Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) inició un proceso de amparo demandando a la Alcaldía Municipal de Mejicanos por incumplimiento del debido proceso y violación del fuero sindical.

Estados Unidos de América



POBLACIÓN: 313.840.000
CAPITAL: Washington
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
105 - 182

En 2011, los gobernadores y legisladores conservadores de muchos estados utilizaron los déficits presupuestarios resultantes de la crisis financiera para justificar los esfuerzos por recortar los salarios y las prestaciones de los trabajadores del sector público y eliminar o restringir sus derechos de negociación colectiva. Si bien estos esfuerzos dieron resultados en varios estados, las manifestaciones masivas que se desencadenaron, sobre todo en Wisconsin, dieron testimonio del firme apoyo público al derecho a la negociación colectiva. En el Congreso de EE.UU. la oposición a los sindicatos adoptó la forma de repetidos ataques a la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Visto el débil crecimiento económico, los empleadores se envalentonaron cada vez más a utilizar los cierres patronales para presionar a los trabajadores, y a recurrir al trabajo temporal y subcontratado. Con la ayuda del próspero sector de asesoramiento en represión antisindical, los empleadores siguieron respondiendo a los esfuerzos de sindicalización de los trabajadores y trabajadoras con una descarga de tácticas antisindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Si bien la mayoría de los trabajadores y trabajadoras estadounidenses disfrutan de los derechos sindicales básicos, existen serias lagunas en la legislación laboral. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) establece la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la protección contra la discriminación antisindical en el sector privado, pero los trabajadores que ocupan puestos directivos y de supervisión, los trabajadores agrícolas, las trabajadoras/es del hogar y los contratistas independientes están excluidos. En el sector público la mayoría de los empleados del Gobierno federal están protegidos contra la discriminación antisindical y tienen ciertos derechos de negociación colectiva, aunque las cuestiones sobre las que se puede negociar quedan limitadas a temas no salariales y circunscritas por los extensos derechos de la

dirección. A nivel de los estados y de los Gobiernos locales, la mayoría de los 50 estados permiten la negociación colectiva al menos para algunas categorías de empleados públicos, pero sólo alrededor de la mitad la permiten para todos los empleados del sector público.

En base al sistema estadounidense de representación exclusiva los empleadores no tienen ninguna obligación de negociar con los sindicatos, a menos que la mayoría de los trabajadores/as voten a favor de la representación sindical. La NLRA prohíbe a los empleadores interferir en la elección de los trabajadores para formar o afiliarse a un sindicato, pero sí que les permite hacer campaña contra la sindicalización y recurrir a una amplia gama de tácticas, como por ejemplo exigir a los empleados que asistan a presentaciones antisindicales. Los sindicatos no tienen derecho de acceso a las instalaciones de la empresa para comunicarse con los empleados, ni tampoco a impugnar declaraciones antisindicales. Las compensaciones en caso de discriminación antisindical o despido son insignificantes y no existen penalizaciones significativas para los empleadores que no negocian de buena fe cuando los trabajadores/as han votado a favor de la sindicalización.

El derecho de huelga, aunque protegido para los trabajadores del sector privado cubiertos por la NLRA, está circunscrito por el derecho de los empleadores a reemplazar de forma permanente a los trabajadores en huelga. Determinadas formas de acción de huelga, como las huelgas intermitentes o parciales o las huelgas de solidaridad, también están prohibidas. En el sector público, los trabajadores federales tienen prohibido hacer huelga, al igual que los trabajadores del Gobierno estatal y local en muchos estados.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Los resultados de las elecciones celebradas a finales de 2010 confirieron a los republicanos el control de la Cámara de Representantes de EE.UU. y la mayoría de los cargos de gobernadores y de las legislaturas estatales.

Por lo general los empleadores de EE.UU. son extremadamente hostiles con los sindicatos, y dado que los empleadores disponen de un amplio margen para oponerse a los intentos de sindicalización y que las sanciones por represalias ilegales contra los simpatizantes sindicales son más bien flojas, los trabajadores y trabajadoras se encuentran con unos obstáculos enormes a la hora de intentar formar sindicatos. El porcentaje de trabajadores/as sindicalizados en el sector privado ha disminuido por debajo del 7% y aunque actualmente el 37% de los trabajadores del sector público están afiliados a un sindicato,

la eliminación o reducción de los derechos de negociación en el sector público es sin duda un tema prioritario en la agenda de los republicanos conservadores, que controlan en estos momentos la Cámara de Representantes de EE.UU. y la mayoría de los cargos de gobernadores y de las legislaturas estatales.

Un amplio y floreciente sector de asesoramiento en represión antisindical: Gracias a la libertad que se otorga a los empleadores, conforme a la ley estadounidense, para hacer campaña contra la sindicalización, y a la fragilidad de las protecciones contra la discriminación antisindical, en EE.UU. se ha desarrollado un sector de actividad que mueve unos 4.000 millones USD, dedicado a la represión antisindical. Está formado por consultores que asesoran a los empleadores sobre tácticas – legales e ilegales – que pueden emplear durante las campañas de sindicalización a fin de intimidar y disuadir a los trabajadores de ejercer sus derechos legítimos de sindicalización. Un estudio reciente concluye que estos consultores externos son contratados por empleadores en más del 80% de todas las tentativas de sindicalización.

Tácticas antisindicales legales e ilegales extensamente utilizadas: Diversos estudios han demostrado que en la vasta mayoría de las campañas de sindicalización, generalmente por indicación de consultores externos, los empleadores exigen a los trabajadores asistir a reuniones de “audiencia cautiva” en grupo, así como a reuniones individuales con sus supervisores, para escuchar propaganda antisindical – tácticas permitidas en la presente legislación a pesar de su efecto intimidatorio sobre los trabajadores. Estas tácticas se suelen combinar con represalias ilegales o amenazas de represalias contra los simpatizantes sindicales. En base a estadísticas recopiladas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, se estima que uno de cada cinco activistas sindicales implicados en una campaña de sindicalización puede anticipar que será despedido.

Aunque se requiere que los empleadores negocien de buena fe si la mayoría de los trabajadores/as vota a favor de la representación sindical, muchos empleadores utilizan tácticas de dilación, u otras técnicas, para eludir alcanzar un acuerdo. Un estudio sobre elecciones sindicales llevado a cabo entre 1999 y 2003 mostraba que más del 50% de las unidades recientemente organizadas carecían de un acuerdo de negociación colectiva un año después de la elección, y que un 37% seguían sin tener un convenio dos años después de la elección. El fracaso a la hora de conseguir un primer convenio tiende a fomentar una sensación de futilidad en cuanto a los beneficios de la sindicalización así como desafecho hacia el sindicato, y puede hacer que los trabajadores voten para que se retire la certificación del sindicato como su representante de negociación – y los empleadores lo saben.

Remedios ineficaces para penalizar y evitar violaciones o compensar a los trabajadores perjudicados: En comparación con otras leyes relativas a la antidiscriminación en el lugar de trabajo, conforme a las cuales a los empleadores que violan la legislación se les puede exigir el pago de una indemnización y de una compensación punitiva por daños y perjuicios, las reparaciones por infringir la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) son exiguas y a menudo no se imponen hasta años después de la infracción. Los mecanismos de reparación típica en caso de amenaza ilegal, por parte de un empleador, de despedir o discriminar de otra manera a un simpatizante sindical o de cerrar un lugar de trabajo en represalia por la sindicalización, consiste en requerir al empleador que cuelgue un aviso declarando que en el futuro no incurrirá en este tipo de amenazas ilegales. Los mecanismos de reparación típica en caso de despido improcedente consisten en requerir al empleador que reembolse al trabajador las pérdidas salariales, deduciendo de ello los salarios que el trabajador pudiera haber ganado desde el momento del despido, y que cuelgue un aviso diciendo que en el futuro no despedirá a trabajadores por motivo de sus actividades sindicales. El mecanismo de reparación típica en caso de la negativa ilegal del empleador a negociar de buena fe para establecer un convenio es requerir al empleador que negocie de buena fe en el futuro.

No se abordan las violaciones a las normas de la OIT: A lo largo de los años, en una serie de casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, se ha encontrado que EE.UU. viola los principios de libertad sindical, — por ejemplo, al permitir el uso de reemplazantes permanentes de huelguistas (1991), al denegar a los trabajadores el derecho a reunirse con representantes sindicales en el lugar de trabajo para hablar de sindicalización (1991), al imponer restricciones a los boicots de solidaridad (1992), al denegar a los trabajadores y trabajadoras indocumentados unos mecanismos de reparación sustanciales en caso de represalias antisindicales (2003), al denegar los derechos de negociación colectiva a los vigilantes de aeropuertos (2006), al mantener unas legislaciones estatales que prohíben la negociación colectiva a los empleados públicos (2007), al excluir a los supervisores de categoría inferior de la protección de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (2008) y al someter a los delegados de los sindicatos del transporte al encarcelamiento, al imponer al sindicato multas de más de 1 millón de USD, y sanciones financieras a los trabajadores individuales por implicarse en una huelga en contravención de una ley estatal que prohíbe las huelgas de los funcionarios públicos (2011). Ninguna de estas violaciones ha sido rectificada

Las mayorías conservadoras recién elegidas se unen a aliados corporativos para financiar la guerra contra los sindicatos, la negociación colectiva y los derechos de los

trabajadores: Las elecciones a finales de 2010, que permitieron a los conservadores del Partido Republicano hacerse con el control de la Cámara de Representantes de EE.UU. y con la mayoría de los cargos de gobernadores y de las legislaturas estatales, estuvieron seguidas en 2011 por una explosión de iniciativas legislativas. La intención de dichas iniciativas es debilitar las protecciones legales de los trabajadores/as a costa de la discriminación antisindical, limitar o eliminar los derechos de negociación colectiva de millones de empleados del sector público, así como eliminar importantes fuentes de apoyo financiero para los sindicatos y reducir su capacidad para actuar en nombre de sus miembros en el ámbito político y en la esfera de políticas públicas.

Un porcentaje sustancial de estos proyectos de ley fueron redactados por el Consejo Estadounidense de Intercambio Legislativo (ALEC, por sus siglas en inglés), una organización financiada por corporaciones, cuyos “miembros” — alrededor de 2.000 legisladores conservadores y más de 300 de las mayores corporaciones del mundo — se reúnen a puertas cerradas para elaborar y votar la legislación modelo que están tratando de conseguir los intereses corporativos y que los legisladores posteriormente presentan y promueven en el Congreso de EE.UU. y en las legislaturas estatales por todo el país.

Además de socavar a los sindicatos y recortar los derechos de los trabajadores, el programa del ALEC incluye: la promulgación de una serie de reglas para poder votar, en virtud de las cuales las minorías, las personas pobres, los estudiantes y las personas mayores lo tienen mucho más difícil; reducciones en y privatización de los servicios públicos; limitaciones a la normativa del comercio establecida por el Gobierno para proteger al consumidor, el medioambiente y la salud y seguridad pública; y otras medidas que benefician a sectores y corporaciones concretas que proporcionan su apoyo corporativo.

Duros ataques a los derechos de negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras del sector público: En 2011 se introdujeron en las legislaturas estatales más de 800 proyectos de ley por medio de los cuales se trataba de eliminar o restringir la negociación colectiva de los empleados públicos. Una parte de estos proyectos se convirtieron en ley.

El más destacado de éstos ha sido la legislación introducida en Wisconsin en febrero de 2011, la cual despoja a la mayoría de los trabajadores del sector público de sus derechos de negociación, limitando las negociaciones únicamente a cuestiones salariales (en función a un techo basado en la inflación); prohibiendo los convenios colectivos de más de un año de duración; y requiriendo una votación anual de recertificación sindical

para determinar si los trabajadores seguirán disponiendo de representación sindical.

A pesar de que las masivas protestas de los ciudadanos, que en ocasiones llegaron a reunir hasta 100.000 manifestantes, atrajeron la atención mundial, e incluyeron una ocupación de dos semanas del Capitolio, el proyecto de ley fue aprobado por la legislatura en marzo y entró en vigor tres meses después. Mientras tanto, en Ohio, los legisladores promulgaron su propia ley antinegociación colectiva, limitando asimismo la capacidad de negociación de los empleados del sector público exclusivamente a cuestiones salariales y, además, intensificando las prohibiciones contra las huelgas del sector público y eliminando el arbitraje obligatorio para resolver conflictos relativos a los contratos. La oposición pública a la ley de Ohio fue tan extensa que los oponentes consiguieron recopilar más de un millón de peticiones firmadas para forzar un referéndum sobre la medida. En noviembre de 2011 los ciudadanos de Ohio votaron con un margen significativo a favor de la anulación de la ley.

En 2011 los docentes han sido un foco particular de las medidas antinegociación colectiva. En Idaho se promulgó una legislación que restringe los derechos de negociación de los docentes en materia de salarios y prestaciones, requiriendo que todos los convenios negociados expiren cada año, y facultando a las autoridades escolares a imponer unilateralmente los términos si no se alcanza ningún acuerdo antes de una fecha específica anual. Una nueva ley en Michigan prohíbe a los docentes negociar por cuestiones de suspensiones o políticas disciplinarias, despidos, evaluaciones de rendimiento o remuneración por méritos, y en Tennessee la negociación colectiva para los docentes ha quedado efectivamente suprimida.

Los conservadores del Congreso intentan inhabilitar a la agencia gubernamental responsable de la implementación de los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores del sector privado: En la Cámara de Representantes del Congreso de EE.UU., que está controlada por los republicanos, se han introducido decenas de medidas antisindicales, muchas de las cuales iban específicamente dirigidas a restringir la capacidad de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) para implementar efectivamente las legislaciones laborales federales.

Entre las medidas aprobadas por la Cámara de Representantes en 2011, que para finales de año estaban pendientes ante el Senado estadounidense, hay un proyecto de ley que denegaría a la NLRB la autoridad para conseguir la readmisión de trabajadores en aquellos casos en que el empleador hubiera eliminado o transferido ilegalmente su puesto como represalia por el ejercicio de unos derechos protegidos. Otro proyecto de

ley impediría a este organismo implementar nuevas regulaciones dirigidas a simplificar el proceso a seguir en las elecciones de certificación de un sindicato a fin de limitar las oportunidades de injerencia por parte del empleador. Otras medidas introducidas trataban de suprimir y reducir contundentemente la financiación de la agencia.

Los comités legislativos controlados por los republicanos también llevaron a cabo nueve audiencias oficiales "de investigación" con relación a acciones por parte del organismo independiente, y solicitaron la presentación de miles de páginas de documentos y correos electrónicos relativos a casos resueltos por este organismo y con los cuales las organizaciones empresariales no estaban de acuerdo. Estas acciones han sido por lo general interpretadas como un esfuerzo para intimidar al personal del organismo e impedirle aplicar la legislación. En el Senado, la minoría republicana intentó, en vano, impedir que el Presidente Obama cubriera las vacantes del NLRB con el fin de imposibilitar el funcionamiento del organismo.

Medidas para debilitar económicamente a los sindicatos e impedir que su influencia política gane terreno en muchos Estados: Las legislaturas republicanas también presionaron para ampliar el alcance de las denominadas legislaciones del "derecho a trabajar", en virtud de las cuales los sindicatos — que por ley deben proporcionar igualdad de servicios de representación a los trabajadores de la unidad de negociación, independientemente de si son o no miembros del sindicato — tienen prohibido cobrar cuotas a los no miembros. La legislación del derecho a trabajar proporciona incentivos económicos a los trabajadores que no se afilian al sindicato ni pagan cotizaciones, puesto que aunque no estén afiliados pueden disfrutar de los beneficios del convenio colectivo y el trámite de quejas y de otros servicios de representación que ofrece el sindicato, sin tener que contribuir a los gastos de estos servicios.

En 2011 se introdujeron en 14 Estados proyectos de ley del derecho a trabajar que se aplicarían en el sector privado. Las disposiciones del derecho a trabajar aplicables a los sindicatos del sector público fueron aprobadas en Wisconsin y formaban parte de un proyecto de ley antinegociación colectiva aprobado en Ohio que fue posteriormente anulado por referéndum.

En 2011, además de la agitación causada por los proyectos de ley del derecho a trabajar, se introdujeron en decenas de estados proyectos de la denominada ley de "protección salarial". También redactados por el Consejo Estadounidense de Intercambio Legislativo (ALEC), fueron diseñados para dificultar la recaudación de las cotizaciones sindicales y para utilizar dichas cotizaciones para fines políticos y de promoción.

Por otra parte, estas leyes prohibirían a los funcionarios aceptar que los sindicalistas paguen sus cotizaciones sindicales mediante deducciones automáticas en nómina – trátese del total o con respecto a una parte de las cotizaciones que el sindicato utiliza para fines políticos.

En cuanto a los empleadores del sector privado, la legislación no prohibiría las deducciones en nómina (que conforme a la legislación federal están permitidas) pero requeriría que el empleado individual autorizara cada año las deducciones a fin de garantizar su continuación. Las disposiciones sobre “protección salarial” aplicables a los funcionarios se incluyeron en la legislación de Wisconsin que limita la negociación colectiva y fueron aprobadas en Alabama para el sector de los docentes.

Funcionarios y candidatos a cargos públicos atacan abiertamente a los sindicatos y a los trabajadores representados por sindicatos: Durante 2011, una serie de altos funcionarios del Gobierno y candidatos a altos cargos expresaron su hostilidad hacia los sindicatos y el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras.

La recién elegida gobernadora republicana de Carolina del Sur, por ejemplo, anunció en la prensa que iba a nombrar a un abogado especializado en “antisindicalismo” para dirigir el Ministerio de Trabajo porque “vamos a luchar contra los sindicatos y yo necesito un colaborador que me ayude a hacerlo”. A pesar de haber más de 59.000 sindicalistas en Carolina del Sur, más tarde expresaría en un discurso televisado, dirigido a la legislatura estatal, que su administración “haría entender a los sindicatos que no son necesarios, que no se les quiere y que no son bienvenidos en el estado de Carolina del Sur”.

Mitt Romney, principal contendiente para la nominación presidencial de los republicanos, llevó a cabo una campaña televisada en la que se refería a los miembros de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) – la agencia gubernamental que gestiona la legislación laboral federal – como “los secuaces de los sindicatos”. Él y otros candidatos republicanos a la presidencia atacaron repetidamente a los sindicatos y al NLRB durante los debates televisados de los candidatos.

La OIT concluye que la ley del Estado de Nueva York, que prohíbe y penaliza las huelgas de funcionarios, viola la libertad sindical: En noviembre de 2011 el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT concluyó que la prohibición rotunda de las huelgas del sector público en virtud de la Ley Taylor del Estado de Nueva York, así como las sanciones que impone en cuanto a las que considera “huelgas ilegales” – incluyendo multas, pérdida de la retención en nómina de las cotizaciones

sindicales y encarcelamiento de líderes sindicales – son una violación de la libertad sindical.

El Comité actuaba de acuerdo a una queja presentada por el Transport Workers Union con relación a sanciones impuestas a delegados sindicales y sindicalistas que participaron en una huelga de transportes de 60 horas en la Ciudad de Nueva York en 2005. Las sanciones incluían la imposición de una multa de 2,5 millones USD al sindicato, la pérdida adicional de un día de salario por cada uno de los días en que cada trabajador estuvo en huelga, multas personales a los tres delegados sindicales principales, penas de cárcel para el presidente del sindicato local y la supresión de la posibilidad del sindicato de retener en nómina las cotizaciones sindicales durante un período de 18 meses.

El Comité recomendó que el Gobierno de EE.UU. tome medidas para que la legislación estatal sea conforme con los principios de libertad sindical y para garantizar que el sindicato, sus miembros y sus delegados sean plenamente indemnizados por las sanciones impuestas.

Persiste la discriminación ilegal generalizada de empleadores contra trabajadores que intentan organizar sindicatos o participar en actividades sindicales: En 2011 la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) informó que en el ejercicio que finalizó el 30 de septiembre de 2009, y como resultado de las quejas presentadas a la agencia, 1.549 trabajadores/as que habían sido ilegalmente despedidos o a quienes se les había denegado el empleo a causa de sus actividades sindicales, obtuvieron la posibilidad de ser readmitidos. Además, 15.554 trabajadores/as recibieron el pago de sueldos atrasados que sumaban un total de 76,8 millones USD. Los expertos consideran que estas cifras reflejan sólo una porción del número total de trabajadores ilegalmente despedidos o que son objeto de discriminación, puesto que muchos trabajadores jamás ponen una denuncia.

Empleadores imponen cierres patronales para debilitar a los sindicatos y forzar a los trabajadores a aceptar concesiones: Aprovechándose de la legislación estadounidense que permite a los empleadores imponer cierres patronales a los trabajadores y seguir funcionando con trabajadores de reemplazo, los empleadores de EE.UU. están recurriendo cada vez más a los cierres patronales para obligar a los trabajadores sindicalizados a aceptar las demandas de concesiones por parte de la dirección en la mesa de negociación.

En 2011 se impidió a miles de trabajadores y trabajadoras estadounidenses trabajar mediante los cierres patronales impuestos por los empleadores – muchos de ellos empresas sumamente rentables y entre los que se podrían citar a corpo-

raciones multinacionales que jamás se implicarían en este tipo de conducta en sus propios países.

En agosto de 2011, American Crystal Sugar impuso un cierre patronal contra 1.300 trabajadores/as sindicalizados en sus siete plantas de Minnesota, Dakota del Norte y Iowa, después de que los trabajadores votaran en contra de la "oferta final" del empleador, que incluía concesiones que habrían incrementado considerablemente los costes de los seguros médicos de los trabajadores y concedido a la empresa un amplio margen para subcontratar el trabajo. Al hablar con los accionistas, el Director General de American Crystal Sugar comparó el convenio colectivo de los trabajadores a un tumor cancerígeno que "es preciso extirpar", sin tener en cuenta que la empresa ha estado obteniendo unas ganancias record en virtud de dicho acuerdo. Para finales de 2011 continuaba el cierre patronal.

Otros 1.050 trabajadores/as sindicalizados, empleados por Cooper Tire en una planta de neumáticos en Ohio, fueron objeto de un cierre patronal en noviembre de 2010, después de votar en contra de una propuesta de contrato de la empresa que incluía una serie de concesiones significativas. En 2008 los trabajadores de la planta Findlay entregaron un total de 31 millones USD de sus sueldos y prestaciones para ayudar a la empresa a sobrevivir, ya que por aquel entonces se encontraba en apuros, y el Estado de Ohio proporcionó 2,5 millones USD en forma de subvenciones. La empresa, que actualmente es muy rentable, y que desde 2009 ha conseguido unos beneficios de más de 300 millones USD, ha reclamado a los empleados pagar bastante más por los seguros médicos y ha afirmado disponer de amplia discreción para establecer las tasas salariales, aplicando unos índices salariales inferiores y pensiones reducidas para los trabajadores recién contratados. El cierre patronal continuaba a finales de 2011.

En agosto de 2011, 240 trabajadores empleados por Roquette America, una filial de la empresa francesa Roquette Frères, reanudaron el trabajo después de un cierre patronal de 10 meses, impuesto cuando los trabajadores/as se negaron a aceptar más de 130 propuestas concesionarias por parte de la empresa. Las propuestas incluían la congelación de los salarios, reducciones en las prestaciones de jubilación, costos adicionales para los trabajadores para cubrir el seguro médico, y el poder de la empresa para contratar trabajadores temporales sin proporcionarles prestaciones. Tras una campaña mundial que incluyó la presentación de quejas en virtud de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y del Pacto Mundial de la ONU, las partes lograron alcanzar un acuerdo, pero sólo después de que los trabajadores aceptaran unos términos que incluían un índice salarial sustancialmente inferior para todos los nuevos trabajadores.

También en agosto, 228 sindicalistas empleados por Honeywell reanudaron el trabajo en una instalación de enriquecimiento de uranio en Illinois, después de un cierre patronal de 14 meses. En el acuerdo que ponía fin al cierre patronal, Honeywell retiraba sus demandas de incrementos en los pagos correspondientes a la asistencia sanitaria por parte de los trabajadores actuales y la eliminación de las prestaciones médicas de los jubilados. La corporación multinacional también acordó aplicar modestos incrementos salariales, aunque los trabajadores nuevos estarían cubiertos por un nuevo sistema de pensiones que les proporcionaría una pensión bastante más reducida.

Deutsche Telekom prosigue con su agresiva campaña anti-sindical en T-Mobile: Deutsche Telekom, a través de su filial estadounidense T-Mobile USA, prosiguió en 2011 con su campaña para socavar y frustrar los esfuerzos de los empleados de T-Mobile para conseguir representación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

A pesar de un probado historial de responsabilidad corporativa en Alemania, la empresa ha seguido empleando una doble moral en EE.UU. Así pues, permite a los directivos de T-Mobile implicarse en estrategias agresivas para oponerse e interferir en los esfuerzos de sindicalización, en apoyo a la reconocida meta corporativa de mantenerse "libre de sindicatos".

Tal y como se detalla en una demanda presentada contra Deutsche-Telekom en julio de 2011, alegando violaciones a las Directivas de la OCDE para Empresas Multinacionales, a las cuales se adhiere Deutsche-Telekom, T-Mobile ha contratado y empleado asesores especializados en represión antisindical y directivos entrenados para vigilar e informar sobre las actividades sindicales de los trabajadores. También ha forzado a los trabajadores a asistir a reuniones antisindicales organizadas por sus supervisores con el objetivo de crear una cultura de miedo en la que los trabajadores no se atrevan a expresar su apoyo a la sindicalización por miedo a perder su empleo o a sufrir algún otro tipo de represalia por parte de T-Mobile.

Este comportamiento se ha seguido observando durante 2011. Los trabajadores y trabajadoras han declarado que están siendo vigilados y amonestados si aceptan información sindical; y que la empresa retira discriminatoriamente de las salas de descanso toda la información sindical impresa, además de otras tácticas cuyo objetivo es demostrar la hostilidad de la dirección hacia los sindicatos y desalentar los esfuerzos de sindicalización.

Las tácticas antisindicales de la empresa han sido detalladas en informes sumamente críticos publicados por Human Rights Watch y el American Rights at Work Education Fund.

Inspectores de aeropuerto consiguen ciertos derechos de negociación y un sindicato, pero no un convenio colectivo: En febrero de 2011, los inspectores de aeropuerto empleados por la Administración de la Seguridad en el Transporte (TSA) a quienes se había prohibido negociar colectivamente por motivo de supuestas inquietudes en temas de terrorismo, obtuvieron finalmente por parte de la Administración Obama un derecho limitado a participar en las negociaciones, aunque las cuestiones relacionadas con salarios, pensiones, políticas de seguridad, pruebas de aptitud, cualificaciones profesionales y normas de disciplina quedan específicamente excluidas del ámbito de la negociación permitida.

En las elecciones llevadas a cabo a finales de primavera, los 44.000 inspectores votaron con un margen aplastante a favor de la representación sindical. Sin embargo, para finales de 2011, las negociaciones no habían progresado debido a la negativa del Gobierno a considerar el uso de árbitros externos imparciales para resolver conflictos relacionados con acciones disciplinarias.

Continúan los abusos en la campaña del sector del lavado de coches en Los Angeles: Los constantes esfuerzos para organizar a los trabajadores y trabajadoras explotados en el sector de lavado de coches en California lograron progresar en 2011 cuando un trabajador del sector ganó 80.000 USD en un juicio contra un propietario de centros de lavado de coches por robo salarial. También dio lugar a la firma del primer convenio colectivo entre los trabajadores del sector y un propietario de centros de lavado de coches. Este convenio proporcionará un incremento de los sueldos, protección en cuanto a salud y seguridad, un sistema de presentación de quejas y arbitraje y protección contra el despido improcedente.

Los trabajadores de este sector, en su mayoría inmigrantes, se han estado organizando desde 2008 para intentar terminar con los abusos en un sector donde los empleadores violan sistemáticamente las leyes laborales básicas, denegándoles pausas para descansar y acceso a la sombra y agua, obligándoles a trabajar 10 horas al día, seis días a la semana, sin remunerar las horas extraordinarias, y exponiéndoles a sustancias químicas peligrosas sin proporcionarles ningún tipo de protección. En algunos casos los empleadores se negaban a pagarles más de lo que ganaran con las propinas. Los esfuerzos de sindicalización se han topado con una fuerte oposición por parte de los propietarios de los centros de lavado de coches, que han despedido a trabajadores por participar en actividades sindicales.

Guatemala



POBLACIÓN: 14.000.000
CAPITAL: Guatemala
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011, Guatemala sigue teniendo una triste relevancia por ser el país de América Central donde las violaciones a los derechos humanos siguen siendo una característica predominante. El derecho a la vida de dirigentes sindicales, campesinos, indígenas, defensores de derechos humanos continúa siendo violentado. Hubo 10 sindicalistas asesinados, además de todo tipo de violaciones, en las municipalidades, empresas y maquilas. El Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) ha sido el más golpeado. Guatemala cuenta con un sector empresarial muy conservador que no respeta los derechos de la clase trabajadora a la libertad sindical, la negociación colectiva y a tener un trabajo decente. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lejos de tutelar los derechos laborales, sirve obedientemente al sector empresarial nacional y transnacional y las decisiones de los juzgados de trabajo, cuando están a favor de la clase trabajadora, no llegan a aplicarse.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Pese a que se cuenta con garantías básicas, numerosas restricciones excesivas se aplican a los derechos sindicales. La Constitución y el Código Laboral reconocen la libertad sindical para todos los trabajadores y trabajadoras, tanto en el sector privado como en el público. No obstante, para establecer sindicatos industriales, las organizaciones deben representar al 50% más uno de los trabajadores/as del sector.

Además, todos los dirigentes sindicales deben ser de origen guatemalteco y estar empleados por la empresa. Pese a que los trabajadores/as disfrutaban del derecho a la negociación colectiva, los sindicatos deben representar a más del 25% de la plantilla en una empresa para poder mantener negociaciones. Existen asimismo disposiciones que imponen el arbitraje obligatorio en caso de disputa en el transporte público y en servicios relacionados con los combustibles.

Por otro lado, aunque el derecho de huelga está consagrado en la Constitución, cualquier huelga ha de contar con el apoyo

de la mitad más uno de los trabajadores en la empresa. Todos los trabajadores de la educación, los servicios de correo, transportes, así como en el sector energético están privados del derecho de huelga. Por último, la ley establece penas de prisión de uno a cinco años para quienes lleven a cabo actos que tengan por objeto paralizar o perturbar el funcionamiento de empresas que contribuyan al desarrollo económico del país.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las débiles y corruptas instituciones encargadas de implementar la ley en Guatemala no han podido hacer frente a los poderosos grupos del crimen organizado y las bandas criminales. Guatemala tiene uno de los índices más altos de criminalidad en las Américas. La delincuencia y criminalidad existentes se suman a altos niveles de extrema pobreza.

Aunque sigue reinando la impunidad, se produjeron algunos avances en 2011, como la condena de cuatro militares por la masacre perpetrada por el ejército en 1982, cuando gobernaba Efraín Ríos Montt. El 7 de noviembre de 2011, el ex general y candidato a la presidencia de Guatemala por el Partido Patriota (PP), Otto Pérez Molina, fue elegido Presidente tras obtener 55,19% de los votos en la segunda vuelta electoral.

En la práctica: En enero de 2011, un fallo provisional de la Corte de Constitucionalidad decide no acceder a la suspensión del Acuerdo 1257, con lo que se favorece a la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que eleva la edad y las cuotas para el Programa de Invalidez, Vejez y Supervivencia (IVS), en una clara violación de los derechos adquiridos por los afiliados al IGSS.

Los trabajadores y trabajadoras de la industria de la maquila reciben un salario inferior al del resto de los trabajadores guatemaltecos. La situación es aún más grave para las trabajadoras y los trabajadores indígenas y rurales, que en general cobran menos del salario mínimo y el 93% de ellos no está cubierto por la seguridad social.

Violación de los derechos de sindicalistas: La ola de asesinatos que ha imperado en Guatemala en los últimos años no se ha detenido en 2011. Líderes sindicales y activistas de todos los sectores han sido víctimas de esta violencia generalizada en el país, siendo una vez más el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI), el más duramente golpeado. Sumado a ello, el acoso y amenazas contra líderes sindicales y defensores de derechos humanos y sus familias, es otra de las prácticas que se mantiene.

Desalojos forzados y violaciones en comunidades campesinas: En el contexto de los desalojos forzados llevados a cabo desde el 15 de marzo de 2011 en el Valle del Polochic, Municipio de Panzós, región de Alta Verapaz, fueron víctimas de actos de hostigamiento y agresiones José Gabriel Cubur, del Comité de Unidad Campesina (CUC), Abelino Choc, integrante de la Fundación Guillermo Toriello (FGT) y Carlos Paredes, miembro de Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial (ECAP), así como varios otros defensores de derechos humanos.

Masacre y represión de líderes campesinos: Los días 14 y 15 de mayo de 2011, en la Finca "Los Cocos" en el Municipio de La Libertad, Departamento de El Petén, fueron asesinados y decapitados al menos 29 campesinos, incluyendo dos mujeres. Estos hechos ocurrieron ante el desinterés y negligencia de las autoridades de Guatemala.

El 21 de mayo de 2011, se produjo un ataque armado contra campesinos y sus familias en el Valle del Polochic, principalmente en las comunidades de Agua Caliente y El Sauce Inup, Panzós, Alta Verapaz. El ataque se inició a las 8 de la mañana cuando 30 guardias del ingenio Chabil Utzaj llegaron a la comunidad de Agua Caliente preguntando por dos líderes campesinos. Oscar Reyes fue asesinado y otros cinco campesinos, Santiago Soc, Mario Maquin, Miguel Choc, Marcelino Ical Chub y Arnoldo Caal Rax resultaron heridos.

Asesinatos de dirigentes y activistas sindicales: El 5 de enero 2011 fue asesinado Eswin Gálvez, médico del hospital Retalhuleu y afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala (SNTSG). El hecho ocurrió frente de su casa, cuando un sicario disparó en su contra, dándole muerte.

El 30 de enero de 2011 fue asesinado Luis Alberto Castillo Castro, en el área urbana de Puerto Barrios, Izabal. Ocupaba el cargo de Secretario de Finanzas del Sindicato de Obreros de la Empresa Portuaria Nacional Santo Tomas de Castilla (SINEPORNAC).

El 10 de abril de 2011 fue asesinado Oscar Humberto González Vásquez, dirigente del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) quien recibió unos 35 impactos de bala.

El 2 de mayo de 2011, se reportó la desaparición de Lorenzo Godoy Asencio, quien fuera Secretario General del Sindicato de Tricicleros de la Ciudad Pedro de Alvarado, Moyuta Jutiapa y también Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Transporte y Similares de la Ciudad Pedro de Alvarado Moyuta Jutiapa (en formación). Su cuerpo fue encontrado tres días más tarde en la localidad de Aldea de Los Ángeles. Mostraba varias heridas de arma blanca.

El 26 de mayo 2011 fue brutalmente asesinado Idar Joel Hernández Godoy, Secretario de Finanzas del Comité Ejecutivo Central del Sindicato de Trabajadores de Izabal (SITRABI), en el municipio de Los Amates Izabal. Fue atacado por unos desconocidos en una motocicleta, que le dispararon cuando se dirigía en auto hacia la sede de SITRABI. La Policía Nacional y agentes del Ministerio Público informaron que el cuerpo presentaba varios impactos de bala, uno de ellos en la frente.

El 21 de julio de 2011, Lesbia Elías Xurup fue asesinada a machetazos en su casa de la Comunidad de La Selva, Santo Domingo, Suchitepéquez. Era miembro de las Comunidades en Resistencia contra la empresa Unión FENOSA y del Frente Nacional de Lucha (FNL). Los asesinos se presentaron directamente a su casa y, no conformes con darle muerte, le cercenaron una de sus manos.

El 22 de julio de 2011, María Santos Mejía fue asesinada a balazos en la cabeza, por criminales que circulaban en una moto. Era la Secretaria de Actas del Sindicato de Maquilas Independientes y miembro del FNL de la Colonia La Brigada, Zona 7 de Mixco. Estos dos últimos asesinatos ocurrieron coincidiendo con la celebración en la ciudad de Guatemala de la II Conferencia contra la Impunidad.

El 13 de septiembre 2011 fue asesinado Byron Arrega, dirigente del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Propiedad de Quetzaltenango de un disparo en la sien, cuando se disponía a entrar en su vehículo. El hecho ocurrió cuando los trabajadores/as del Segundo Registro General de la Propiedad de Quetzaltenango pedían la destitución del Registrador General, debido a su actitud permanente de violación de los derechos laborales.

El 24 de septiembre de 2011 fue asesinado Henry Aníbal Marroquín Orellana, miembro de base del SITRABI. Hombres fuertemente armados le impactaron 17 proyectiles de arma de fuego. El hecho ocurrió a pocos metros de la garita de entrada a la finca Quirigúá, en el Municipio de los Amates, Departamento de Izabal.

El 27 de octubre 2011 fue asesinado Miguel Ángel Felipe Sagatusme, fundador y Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Real, en Morales Izabal, proveedora de fruta a la compañía Bandegua, subsidiaria de Del Monte. Según informaciones del sindicato, el asesinato fue perpetrado por un Agente de Seguridad Privado de la finca bananera.

Injerencia en las municipalidades e instituciones públicas: El Alcalde del Municipio de Pochuta Chimaltenango no ha pagado ni los salarios ni aguinaldos, ni otras prestaciones adeudadas

entre marzo de 2008 y 2009. El 3 de enero, la municipalidad despidió a 10 trabajadores que continuaban luchando por obtener dichos pagos, intentando con ello destruir el sindicato.

En el mes de febrero, los trabajadores/as de la Municipalidad de San José, El Rodeo, del departamento de San Marcos, organizaron su sindicato. A partir de entonces han tenido que enfrentarse a una serie de problemas con las autoridades municipales, incluyendo bajos salarios y constantes despidos sin justificación. Se solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero ésta es siempre muy lenta y los inspectores suelen actuar a favor del Alcalde y demás autoridades.

En la Municipalidad de San Jerónimo, Baja Verapaz, se siguen adeudando salarios desde marzo de 2010. El caso fue tratado en la Inspección General de Trabajo, los Tribunales de Trabajo y el Ministerio Público y a pesar de existir resoluciones favorables a los trabajadores/as emitidas por los jueces de trabajo, ordenando el pago inmediato de los salarios, así como actas de compromisos de pago firmados por el Alcalde ante el Ministerio Público, no han sido cumplidas.

El Municipio de Puerto Barrios del Departamento de Izabal, adeuda vacaciones de los años 2008 al 2011. La Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP) ha denunciado la falta de pago de vacaciones de los años 2008 al 2011 y salarios de cinco quincenas a más de 400 trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad.

El 29 de marzo de 2011, SITRASEC, el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP), denunció la violación de los derechos humanos y laborales. El 28 de marzo, se ordenó el traslado de trabajadoras y trabajadores del Programa de Hogares Comunitarios a las oficinas centrales de la SOSEP, con lo cual se cambiaron las condiciones de trabajo buscando desestabilizar o destruir el sindicato.

En el Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF) del sector gubernamental, sigue sin resolverse el despido de 11 trabajadores que se produjo en abril del 2008. Continúa la demanda ante cinco Juzgados de Trabajo de la Corte Suprema de Justicia de los 11 trabajadores/as, cinco de los cuales obtuvieron órdenes de reinstalación en segunda instancia.

Despidos de trabajadores/as sindicalizados en empresas privadas: En la Finca Santa Cecilia, empresa privada ubicada en San Francisco Zapotitlán, Suchitepéquez, dedicada al cultivo de café y caña de azúcar, se aplican desde hace años políticas antisindicales, despidiendo a grandes grupos de trabajadores y

trabajadoras afiliados al sindicato, con el objetivo de debilitar y destruir la organización sindical.

El 4 de marzo de 2011, con la mediación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se instaló una mesa de diálogo para intentar resolver el problema de los despedidos. Sin embargo, la empresa ha formulado una serie de señalamientos falsos contra los trabajadores a fin de que el gobierno criminalice sus demandas. Durante el proceso, la Inspección de Trabajo de Suchitupéquez presionó a los pocos trabajadores que quedaban y a la dirigencia sindical.

En empresas de la Corporación Tomza, luego de múltiples atropellos por el solo hecho de ejercer su derecho de sindicalización y negociación colectiva, y a pesar de los dictámenes emitidos por el Juez prohibiendo que se despidiese a ningún trabajador, el 28 de mayo se procedió a despedir a 12 trabajadores, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato.

El 17 de noviembre de 2011, la sociedad Aguas de Izabal, empresa especializada en gestiones integrales de agua, ubicada en el Municipio de Puerto Barrios, Izabal, despidió a 43 trabajadores/as cuando éstos decidieron organizar su sindicato en octubre. Los trabajadores solicitaron la intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero no se llegó a una solución. El representante de la sociedad se negó a acatar las disposiciones legales y lo ordenando por la Inspectora de Trabajo.

Si bien es cierto que Chiquita Brands-Cobigua, empresa del sector bananero en Puerto Barrios, Izabal, ha tolerado la organización de sindicatos en las fincas de la Costa Atlántica, ha sostenido una política para impedir su fortalecimiento. Así, cuando se produce un evento natural se aprovecha para dañar los sindicatos y violar los pactos colectivos. Aduciendo que la tormenta Agatha afectó las áreas de cultivo de banano, la empresa suspendió a 350 trabajadores permanentes de las fincas, contradiciendo su motivación al contratar trabajadores eventuales para sustituirlos. La Inspección General de Trabajo de Puerto Barrios, Izabal, no autorizó la solicitud de suspensión de los trabajadores, pero sí lo hizo la sede central del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la capital.

Durante 2010 y 2011, el ingenio de azúcar Palo Gordo, ubicado en la costa sur, ha venido implementando una política de violación de los derechos laborales y humanos, despidiendo a los afiliados al sindicato, sin respetar el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Un grupo de trabajadores elevaron el caso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y éste instaló una Mesa de Diálogo, pero no se logró una solución ya que el Ministerio acepta las condiciones e imposiciones de los empresarios.

En el caso de la Finca las Delicias, ubicada en el Tumbador, San Marcos, dedicada al cultivo de café, los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a graves problemas debido a que hace años que no se les abonan los salarios en las fechas establecidas y no reciben el salario mínimo establecido por la ley. Hay amenazas de despido a un grupo de trabajadores permanentes con la finalidad de debilitar y destruir el sindicato. El Sindicato de Trabajadores de Agrícola las Delicias, presentó una denuncia ante Ministerio de Trabajo y Previsión Social del Departamento de San Marcos. Aunque se han realizado varias reuniones entre patronos, sindicato y autoridades, no se ha logrado garantizar el cumplimiento de las leyes laborales vigentes o que se sancionen las ilegalidades.

Haití



POBLACIÓN: 10.000.000
 CAPITAL: Puerto Príncipe
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Debido a la escasez de empleo en la economía formal, los derechos sindicales únicamente se aplican a una ínfima parte de la población activa. Y sin embargo, incluso para esa minoría dichos derechos son violados: en las zonas francas de Ouanaminthe y de Puerto Príncipe, ocho delegados sindicales fueron despedidos en septiembre y octubre.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las promesas de reformas, los derechos sindicales no están asegurados de manera adecuada por la ley. Aun cuando la Constitución estipula la libertad sindical, el Código Laboral excluye muchas categorías de trabajadores. Toda asociación formada por más de 20 personas debe recibir también una autorización previa del Gobierno para poder ser reconocida. Los funcionarios públicos y los trabajadores agrícolas no están cubiertos por el Código Laboral, y los trabajadores extranjeros no pueden ocupar puestos de dirección sindical. La ley prohíbe los despidos antisindicales pero no estipula la reincorporación de los trabajadores/as despedidos.

Además, el derecho de negociación colectiva no está garantizado puesto que los empleadores no están obligados a reunirse ni a negociar con los sindicatos. Las autoridades también están habilitadas para intervenir en la redacción de los convenios

colectivos. Por otro lado, las partes implicadas en un conflicto colectivo deben intentar resolver sus diferencias recurriendo a la mediación, la conciliación y el arbitraje, y la decisión final al respecto la pronuncia un comité de consulta tripartito.

Aunque el derecho de huelga está estipulado en la Constitución, ninguna huelga puede durar más de un día. La ley también define tres tipos de huelgas, y las acciones que no encajen en ninguna de las definiciones están consideradas ilegales. Por último, las huelgas en las empresas del sector público son ilegales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La epidemia de cólera que al parecer fue introducida por los casos azules nepalíes estacionados en el país a finales de 2010 infectó a más de 520.000 personas ocasionando a muerte a cerca de 7.000. A finales de 2011 se registraban 200 nuevos casos diarios. Se trata de una de las peores epidemias de cólera en la historia moderna. En marzo, Michel Martelly, un cantante popular sin ninguna experiencia política, resultó ganador en la segunda ronda de las elecciones presidenciales. Nombró a Garry Conille, funcionario del PNUD, como Primer Ministro. Este médico sería la tercera persona designada por el Presidente para ocupar el cargo de Primer Ministro, dado que el Parlamento, controlado por la oposición, rechazó a los dos anteriores.

Numerosos obstáculos a la sindicalización: El sector formal emplea apenas al 2% de la población activa. En las zonas francas, cualquier intento de crear una organización sindical debe hacer frente a enormes obstáculos, y no existe más que un convenio colectivo. En las obras de construcción, los obreros trabajan sin ningún equipo de protección. La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras disponen de empleos precarios en la economía informal y muchos de ellos siguen viviendo en refugios improvisados. En tales condiciones, el trabajo decente y los convenios internacionales no son sino nociones virtuales. La sindicalización, la defensa de los derechos de los trabajadores y el refuerzo de las organizaciones sindicales siguen representando un enorme reto.

Apenas creado, se destruye un sindicato en la zona franca de Puerto Príncipe: El 23 de septiembre, es decir exactamente una semana después de que el Syndicat des Ouvriers du Textile et de l'Habillement (SOTA) obtuviese el reconocimiento, su portavoz, Johny Deshommes, fue despedido por la empresa Genesis al haberse negado a realizar horas extraordinarias por encontrarse con fiebre. Otros tres miembros de la ejecutiva de SOTA, Brevil Claude, Wilner Eliacint, y Sénatus Vilairé serían

también cesados dos días más tarde, cuando se preparaban a pedir justicia para su compañero. La dirección recurrió a dos policías, uno de ellos no uniformado, para intimidar a los obreros, que eran registrados y cacheados antes de entrar en la fábrica. El quinto miembro de SOTA, Mital Rubin, fue despedido por la empresa donde trabajaba, One World Apparel, tras haber intentado sensibilizar e informar a los obreros sobre la creación del sindicato. Jean Jacques Hilaire, sexto miembro de SOTA también fue despedido el 30 de septiembre por Multiwear.

En el informe de su investigación, el programa Better Work-Haití deja constancia de que existe una conexión entre los despidos y las actividades sindicales de las personas implicadas. Demuestra que los empleadores procedieron a los despidos para fragilizar e interrumpir el desarrollo de este sindicato, apenas dos semanas después de su formación. Better Work, lanzado en Haití en febrero de 2007, es un programa de cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI). Su objetivo consiste o sólo en mejorar las normas del trabajo, sino también la competitividad en las cadenas de aprovisionamiento mundiales. A finales de 2011, se estaban manteniendo conversaciones entre el sindicato y las empresas implicadas con vistas a la readmisión de los sindicalistas despedidos.

Dos sindicalistas despedidos en Ouanaminthe: La empresa Codevi, que opera en la zona franca de Ouanaminthe, despidió en octubre a Arnold Bien-Aimé y Dieubénite Dorsainville, inmediatamente después de anunciarse su pertenencia a una organización sindical.

Honduras



POBLACIÓN: 7.600.000
CAPITAL: Tegucigalpa
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El nivel de sindicalización sigue siendo muy bajo, predominan los sindicatos de empresa y el empleo temporal y la tercerización continúan a niveles más graves. El gremio magisterial continúa su lucha por rescatar sus derechos adquiridos y su Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (INPREMA). La misma existencia del sindicato correrá más peligro con la ley de educación que busca privatizar la educación y acabar con el Estatuto del Docente. Los conflictos en el Bajo Aguán con el sector campesino, la confrontación e intentos de mediatizar e incluso ilegalizar las organizaciones magisteriales, los asesinatos de sindicalistas, comunicadores y líderes sociales evidencian un país que aún no logra reponerse de la ruptura de su institucionalidad y en el que las instituciones públicas están aún lejos de consolidarse.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se aplican numerosas restricciones a los derechos sindicales a pesar de contar con garantías iniciales. La ley reconoce el derecho a formar y unirse a sindicatos. No obstante, se requieren al menos 30 trabajadores para crear un sindicato y que sólo haya un sindicato en cada lugar de trabajo. Los extranjeros disponen de una libertad sindical limitada dado que no pueden ser elegidos para ocupar puestos directivos en el sindicato, y la ley exige que el 90% de los miembros sindicales sean ciudadanos hondureños. Aun cuando la ley otorga cierta protección a los trabajadores y trabajadoras que estén intentando formar un sindicato así como a los líderes sindicales, las disposiciones son insuficientes, sobre todo en lo que respecta a la discriminación antisindical y a los despidos.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido, pero el Código Laboral restringe los temas que pueden incluirse en la negociación. Además, los empleados públicos no pueden concluir convenios colectivos, y los conflictos colectivos, incluso en los servicios públicos no esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio.

El derecho de huelga también está sujeto a restricciones, y para poder convocar una huelga se requieren dos tercios de los votos de todos los miembros del sindicato. Las federaciones y confederaciones no pueden convocar una huelga. Los empleados públicos no pueden participar en huelgas de solidaridad, y los empleados de empresas propiedad del Estado deben presentar un aviso con seis meses de antelación o contar con la aprobación del Gobierno antes de iniciar la huelga. Por último, las autoridades tienen la facultad de poner fin a los conflictos de determinados servicios.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El 2011 ha estado marcado por los intentos del gobierno de buscar formulas negociadas ante los crecientes conflictos sociales y el incremento de la ola de violencia generalizada, mientras paralelamente, ha mantenido una práctica represiva contra todo proceso de expresión social de descontento y lucha por reivindicar mejores de condiciones de vida para las y los hondureños. Según cifras emitidas por el propio gobierno, el país acumuló más de 300 víctimas de femicidios y 3500 muertes violentas sólo en el primer semestre de 2011.

Ley de trabajo temporal por horas: El gobierno ha decretado la ley de trabajo temporal por horas que desregula el mercado del trabajo y casi anula el Código del Trabajo. Ello hace más visible el control de los empresarios sobre el Estado. La contratación colectiva en el mercado de trabajo mantiene su bajo nivel. El número de sindicatos en la empresa privada es inferior al de los del sector público.

Despidos masivos y atentados contra sindicatos y dirigentes sindicales: La estigmatización de la lucha sindical, las repetidas violaciones a los procedimientos y reglamentos internos de trabajo, fuertes presiones para que los trabajadores y trabajadoras se desafilien de los sindicatos y turbios procedimientos legales en contra de directivos sindicales dificultaron cualquier acción sindical. Hubo un sinnúmero de casos de despidos de trabajadores/as organizados.

Durante el año hubo despidos masivos de directivos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH), del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINAH), del Sindicato de Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia (SITRAPANI), todos protegidos por el fuero sindical.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS), también sufrió la persecución sistemática

de sus directivos y afiliados en una escalada represiva que se cobró una vida y dejó un saldo de varios heridos.

Violaciones del derecho de huelga: Las violaciones del derecho de huelga, alcanzó una de sus mayores expresiones con las y los docentes que llegó a la amenaza de disolver las organizaciones sindicales en el sector de la educación. Esta amenaza fue acompañada por el mandato dado a la policía de sostener una actuación violenta contra los huelguistas, quebrantando el derecho de manifestación, y poniendo en riesgo la integridad física de las y los docentes.

Asesinatos y atentados y detenciones arbitrarias Muerte de una docente y represión contra dirigentes de la educación: El 18 de marzo, murió la profesora Ilse Ivania Velásquez Rodríguez, subdirectora de la Escuela República Argentina de la ciudad de Tegucigalpa, cuando participaba en una manifestación pacífica convocada por el Magisterio Nacional. Durante la represión de la policía y fuerzas militares la profesora fue golpeada en la cabeza por una bomba lacrimógena y posteriormente atropellada por un vehículo. El 8 de septiembre de 2011 fue asesinado el comunicador popular Medardo Flores por un grupo de sicarios que le infirieron 9 balazos. Medardo Flores también formaba parte del departamento de Finanzas del Frente Amplio de Resistencia Popular (FARP). El 6 de diciembre la periodista hondureña Luz Marina Villalobos Paz, fue acribillada por sicarios movilizadas en dos motos. También fue asesinado Delmer Canales, su camarógrafo y conductor del vehículo quien recibió 20 tiros.

El 22 de octubre, fue asesinado Rafael Alejandro Vargas junto a su amigo Carlos Pineda Rodríguez. Vargas era hijo de la rectora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Julieta Castellanos, fundadora del Observatorio de la Violencia, quien reforzó su lucha contra el crimen en el país luego del asesinato de su hijo. El crimen fue ejecutado presuntamente por elementos de la Policía Nacional de Honduras y cambió la ruta del país en torno a la impunidad. Desde esa fecha hasta inicios del mes de diciembre, fueron interpuestas más de tres mil 500 acusaciones contra agentes del cuerpo policial, y el gobierno de Porfirio Lobo tuvo que adoptar medidas urgentes para contrarrestar las presiones populares.

El presidente del SITRAPANI sufrió un atentado contra su vida el 4 de noviembre. Un hombre en motocicleta disparó contra Pedro Vicente Elvir, presidente del Sindicato de Trabajadores del Patronato Nacional de la Infancia (SITRAPANI), después de que el sindicalista participara en una marcha el 3 de noviembre, contra las reformas al Código del Trabajo que se están cocinando en el Congreso Nacional.

Detenciones arbitrarias de dirigentes docentes: El 31 de marzo, Luciano Barrera, de la comisión negociadora de los maestros para buscar una solución al conflicto magisterial que ya tenía 19 días de lucha y protestas en las calles reclamando sus derechos y la no privatización de la educación hondureña, fue golpeado y encarcelado por los cuerpos represivos del Estado. Barrera fue puesto en libertad esa misma noche junto a otros que también habían sido detenidos y golpeados. Con la agudización del conflicto, los juzgados dictaron auto de prisión y medidas cautelares contra 18 maestros. Centenares de maestros/as fueron heridos y golpeados brutalmente.

Sabmiller viola sistemáticamente el contrato colectivo y la ley: De las cinco transnacionales que históricamente han sido dueñas de Cervecería Hondureña, Sabmiller es la que menos ha cumplido con los contratos colectivos firmados con el Sindicato de trabajadores de la industria de la bebida y similares (STIBYS).

En agosto de 2010, el Ministerio del Trabajo había notificado al Representante de la empresa en el país la obligación de corregir en tres días las infracciones cometidas y que, de no acatar la disposición, se haría acreedor de una sanción pecuniaria. El 9 de mayo de 2011 el Director de Servicios Legales, de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, declaró sin lugar el escrito de descargos del acta de correctivos presentado por el apoderado Legal de Sabmiller en Honduras. En vista de que la Cervecería no cumplió, el 11 de julio 2011, el Ministerio de Trabajo comunicó una multa de Lps. 55,000.00 a pagar a la Tesorería del Estado, previniéndola que en caso de reincidencia, la multa se aumentaría en un 50% del valor arriba señalado. La Inspectoría había constatado las infracciones cometidas por Sabmiller al Contrato Colectivo.

Grave situación de los derechos humanos en el Valle del Bajo Aguán: En los últimos dos años en el Bajo Aguán, 42 campesinos organizados han sido asesinados, varios heridos, desaparecidos, torturados. Asimismo, hubo un sinnúmero de desalojos forzosos en contravención con las normas internacionales así como amenazas y hostigamiento en una total impunidad. La creciente militarización y el poder absoluto del que gozan los terratenientes y productores palmeros de la zona fueron factores generadores de violencia en contra de las organizaciones y las familias campesinas que luchan por el acceso a la tierra y una vida digna.

El 14 de agosto fueron asesinados en terrenos ligados a la aldea Paraná, Rigores, Trujillo en un supuesto enfrentamiento con los guardias de seguridad contratados por la Corporación Dinantel obrero Ramón Leodany Lobo Hernández, también

empleado de la Corporación Dinant, y el campesino menor de edad Wilmer Javier Melgar Ramos.

El 15 de agosto fueron asesinadas, por desconocidos fuertemente armados, cinco personas al salir en un pick-up de las oficinas del Instituto Nacional Agrario (INA) en Sinaloa. Las personas asesinadas fueron Bonifacio Dubón, Elvin Geovanni Ortiz Castro, Eleuterio Lara Reyes, Karla Vanesa Cacho Castillo, todos empleados de la embotelladora Pepsi que vivían en San Pedro Sula y Migdalia Elizaldes Sarmiento Duarte, quien residía en Tocoa y poseía una caseta de venta de comidas en las instalaciones del INA en Sinaloa. En este asalto la Fiscalía no constató ningún tipo de robo.

Jamaica



POBLACIÓN: 2.741.000
CAPITAL: Kingston
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011 se mantuvo la grave situación de trata de mujeres, niños y niñas con fines de explotación sexual. Los trabajadores y trabajadoras del hogar continúan sin contar con garantías laborales y sindicales. Las prácticas de trabajo precario impiden el ejercicio del derecho de asociación, así como acciones directas de los empleadores privados, encaminadas al desmantelamiento de las organizaciones sindicales existentes.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están reconocidos, se observan en la legislación aspectos preocupantes. Conforme a la Ley de Relaciones Laborales y de Conflictos Industriales de 2006, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a crear y unirse a sindicatos. La ley prohíbe la discriminación antisindical, y los empleados no pueden ser despedidos únicamente por pertenecer a un sindicato. Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está garantizado, la negociación es denegada si ningún sindicato representa al menos al 40% de los trabajadores, o si el sindicato que intenta conseguir el reconocimiento para negociar colectivamente no consigue el 50% de los votos de todos los trabajadores. El derecho de huelga no está específicamente protegido por la ley, pero tampoco está explícitamente prohibido salvo para los trabajadores de los

servicios esenciales. No obstante, el Ministerio de Trabajo tiene poder para remitir una disputa laboral a arbitraje obligatorio y para suspender cualquier huelga si "pudiera resultar gravemente perjudicial para el interés nacional".

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En diciembre de 2011 fue elegida como Primera Ministra Portia Simpson Miller, del Partido Nacional Popular (PNP), la única mujer que ha accedido a ese cargo, que ya ocupó en 2006. Jamaica sigue afrontando una grave crisis social: el desempleo creció al 12,9% en 2011 y aunque la pobreza se ha reducido en los últimos años, afecta a un 19% de la población. La principal fuente de ingresos de Jamaica es el sector turístico que se ha visto golpeado en los últimos años por la crisis mundial y por los altos índices de violencia que se registran en el país.

Trata de mujeres y de menores con fines de explotación sexual y trabajos forzoso: La trata de personas surge como consecuencia de varias condiciones que afectan al país: es un lugar de donde son originarias personas víctimas de trata, e igualmente por Jamaica transitan o llegan como destino final personas que son sometidas a esta situación. Aunque el Gobierno de Jamaica ha dado algunos pasos para procesar a los responsables de la trata de personas, este Estado continúa sin cumplir de manera plena las normas mínimas para la eliminación de este flagelo.

Existencia de pocos sindicatos y revocatoria del reconocimiento o desmantelamiento de los ya constituidos: Se estima que alrededor del 20% de los trabajadores/as pertenecen a un sindicato. En algunas compañías donde ya existían, los directivos han intentado que se retire su reconocimiento. En el sector privado, los empleadores tienden a despedir a trabajadores sindicalizados para luego recontratarlos con contratos de corta duración y con menores beneficios.

Prácticas antisindicales impiden la creación de sindicatos en las ZFI: Es una práctica común de las compañías en las zonas francas industriales (ZFI) amenazar a los trabajadores y crear "consejos obreros" pro-patronales, que interfieren en la tramitación de denuncias, pero no se les permite participar en las negociaciones colectivas sobre condiciones de trabajo o salarios mínimos. Como resultado, hasta ahora no hay sindicatos en estas zonas.

Trabajo precario que impide la sindicalización de las trabajadoras del hogar en Jamaica: El trabajo doméstico en Jamaica es precario debido a los bajísimos salarios, que no

corresponden al salario mínimo, el acceso prácticamente nulo a la seguridad social y falta de respeto de otras condiciones y garantías laborales. Esta situación impide el ejercicio del derecho de asociación y la negociación colectiva.

México



POBLACIÓN: 113.400.000
CAPITAL: Ciudad de México
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 100 - 105 - 111 - 182

Las prácticas de los Gobiernos y empresarios han tenido como saldo detenciones de dirigentes, encarcelamientos, presiones de todo tipo, desconocimiento de sindicatos independientes y la promoción de sindicatos amarillos, el cierre de centros de trabajo, llegándose incluso a deplorar la muerte de trabajadores. Se han promovido diversas iniciativas para reformar la legislación laboral a nivel federal y estatal, siempre en detrimento de los derechos de los trabajadores e incumpliendo los procedimientos laborales mínimos. La persecución a los sindicatos independientes es una constante. Sindicatos de electricistas, petroleros y telefonistas, entre otros, han sido víctimas de ataques violentos, intimidación y represión. Dos dirigentes sindicales encarcelados desde hacía tiempo fueron liberados este año gracias a las intensas presiones a nivel nacional e internacional.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías iniciales, la legislación incluye numerosas restricciones a los derechos sindicales. Aun cuando los trabajadores y trabajadoras pueden formar y afiliarse a sindicatos, para conseguir personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el Registro de Asociaciones. También existe un monopolio sindical en el sector bancario, cuyos trabajadores sólo pueden pertenecer a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Las autoridades pueden negarse a “tomar nota” de la elección de una directiva sindical si consideran que el sindicato ha violado o no cumple con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, aun cuando el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, los empleados de los servicios públicos sólo pueden convocar una huelga en caso de violación gene-

ralizada y sistemática de sus derechos establecidos. Deben contar además con el apoyo de dos tercios de los trabajadores del organismo público en cuestión. Esa misma ley permite al Gobierno requisar trabajadores en caso de emergencia nacional, incluso cuando ésta haya sido causada por un conflicto laboral. La Comisión Nacional Bancaria determina el ámbito del servicio mínimo en el sector bancario sin ninguna implicación sindical.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En términos de violencia generalizada y consecuentes violaciones a derechos humanos, México sigue ocupando uno de los primeros lugares en el mundo con 15.000 muertes violentas por año. Las medidas legislativas han sido insuficientes para prevenir y castigar la violencia generalizada. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió varias resoluciones históricas sobre casos de derechos humanos, mientras que la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó sentencias contra México por violaciones graves de derechos humanos cometidas por las fuerzas armadas. Muchas comunidades indígenas siguen teniendo un acceso limitado a servicios básicos. Cinco prisioneros de conciencia fueron excarcelados.

Esta violencia política se suma a una alta tasa de violencia en el mundo laboral, que va acompañada de todo tipo de esfuerzos de las instituciones del Estado y los empresarios por dejar sin aplicación el derecho laboral, violentar los procedimientos para hacer efectivos estos derechos, e iniciativas para reformar la legislación laboral vigente hacia prácticas más flexibles, que ofrecen menos garantías de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. La pobreza y marginación en que viven millones de mexicanos los obliga a aceptar cualquier empleo para asegurar el sustento en sus hogares.

Contratos de protección: Continúan los denominados “contratos de protección patronal”, calificados por la CSA como “el producto más grotesco del modelo laboral mexicano”. En México, los denominados “contratos de protección”, simulacros de acuerdos colectivos elaborados por la patronal, negociados a espaldas de los trabajadores y depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, infringen los derechos sindicales al impedir una auténtica organización sindical en la empresa, la negociación colectiva real y la posibilidad de ejercer el derecho de huelga. Se han identificado cinco sectores donde estos contratos son más frecuentes: el automotriz, las cadenas de supermercados, los servicios de limpieza, las aerolíneas de bajo costo y las empresas de maquila.

Violaciones sistemáticas de los derechos sindicales por empleadores y el Gobierno mexicano: Diversos sindicatos independientes, entre los que cabe citar al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTyPP), que representa a los trabajadores en la compañía petrolera estatal PEMEX, el Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México (SNTGTM), el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM), el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y hasta otras 30 organizaciones afiliadas a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), han sido objeto de ataques violentos, intimidación y represión de los derechos sindicales durante todo el año.

Los empleadores, en colusión con el Gobierno, inventan y perfeccionan mecanismos para violar constantemente los derechos sindicales. El objetivo de las masivas violaciones es evitar la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras y destruir o debilitar sus organizaciones. Así proliferan los contratos de protección, la represión, las amenazas y el empleo de matones para atacar a los trabajadores organizados.

Sindicatos y contratos de protección en las maquiladoras: Situadas en la frontera norte de México, las maquiladoras suelen firmar “contratos de protección” incluso antes de que la multinacional haya empezado sus operaciones. Estos contratos son convenios concluidos por la empresa con un sindicato que únicamente existe sobre el papel, al no haber sido elegido por los trabajadores, en su mayoría mujeres. Como resultado, los trabajadores/as no son informados que tienen un sindicato y derechos de negociación colectiva. Cuando los trabajadores/as se organizan para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, se enfrentan a acoso y represión por parte de los sindicatos de papel y del Gobierno. Los trabajadores/as que defienden sus derechos son etiquetados como los responsables de los problemas y pueden ser incluidos en las listas negras por la compañía.

Estrategias de tercerización: El Gobierno nacional y los estatales han implementado la estrategia de tercerización, donde los trabajadores y trabajadoras son contratados por medio de empresas que se dedican a reclutar personal para mandarlo a laborar a factorías u otro tipo de establecimientos, de este modo los empleados no pueden reclamar ningún tipo de derechos.

Escasa inspección laboral y prestaciones sociales: Las autoridades laborales no cumplen con la obligación de la

inspección laboral en los lugares de trabajo. Entre los colectivos más vulnerados se encuentran mujeres y niños, ya que muchos trabajan desde la informalidad sin derecho a ninguna prestación laboral.

Las Juntas locales de conciliación y arbitraje informan que las demandas efectuadas en contra de las empresas son motivadas por falta de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), jornadas excesivas de trabajo, falta de pago de horas extras, traslado a lugares de trabajo en zonas alejadas de la fuente de empleo, salarios castigados y nulos derechos de sindicalización.

Liberación de dirigentes sindicales encarcelados: El 14 de febrero de 2011 fue liberado Juan Linares Montufar, presidente del Consejo General de Vigilancia y Justicia del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), quien llevaba encarcelado ilegalmente y sin fianza desde el 3 de diciembre de 2008. Su liberación se produjo poco después de que sindicatos de unos 40 países llevaran a cabo acciones en defensa de los derechos laborales en México

Miguel Márquez, detenido por la policía estatal en Puebla desde 2010 fue liberado en 2011 en el momento en que miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas realizaban protestas pacíficas en la presa de Necaxa en relación con la extinción de Luz y Fuerza del Centro.

Persecución sindical contra el sindicato STUHM: En febrero de 2010, al comenzar los trabajadores a organizarse en un sindicato autónomo, se produjeron varios despidos. Tras varios intentos en los tribunales, en marzo de 2011 la Magistratura de Trabajo del Distrito ordenó registrar al Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM) dado que cumplía los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. La compañía impugnó la decisión, pero sería confirmada en el tribunal en agosto, otorgándoles el registro. No obstante, en el centro de trabajo se sigue amenazando y despidiendo a los trabajadores que se identifican con el sindicato.

Lucha del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME): En 2009, de forma arbitraria e inconsulta, se cerró la Compañía de Fuerza y Luz. El 11 de abril de 2011, 12 trabajadores fueron detenidos por participar en protestas por la falta de respuesta del Gobierno mexicano a su situación. El Gobierno ha abierto 125 denuncias penales contra los trabajadores que tomaron parte en las protestas. En julio, se giraron órdenes de detención contra de Martín Esparza, Secretario General, Eduardo Bobadilla, Secretario de Trabajo y Amalia Vargas Ríos apoderada legal del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), por supuesto

fraude al intentar disponer de las cuotas sindicales retenidas por el Gobierno desde octubre de 2009.

En junio, se celebraron elecciones de 26 carteras del sindicato, el 15 de julio se solicitó la toma de nota al registro de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ante la falta de respuesta se realizó un plantón en plaza central de Ciudad de México, el "Zocalo". Se puso fin a esta acción el 14 de septiembre, a cambio de la entrega de la toma de nota. A final de año siguen sin resolverse las demandas de despido y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje continúa entorpeciendo el trámite.

Se mantiene la lucha del SNTMMSRM: La empresa minera Grupo México promovió la terminación de las relaciones de trabajo de 1.200 trabajadores. En junio de 2010 entró el ejército a las instalaciones de la mina en Cananea, Sonora, desalojando a los huelguistas y pretendiendo romper la huelga. El ejército permanece en la mina y los paramilitares patrullan la ciudad de Cananea desde entonces. El 7 de junio de 2011, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social anunció que otra organización sindical y Grupo México habían firmado un contrato colectivo de trabajo que regiría las relaciones laborales en la mina de Cananea, reiniciando operaciones, a pesar de que el contrato que tienen firmado con el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMRM) continúa vigente. En julio, un tribunal colegiado resolvió en definitiva que la huelga es ilegal. Después, la Suprema Corte se pronunció sobre el caso de la toma de nota del sindicato minero señalando que la autoridad no debía intervenir en la vida interna sindical. Hasta fines del año, no se había emitido la "toma de nota" a la directiva del SNTMMSRM. No obstante, se han registrado nuevas organizaciones gremiales afines al Gobierno y a la patronal.

Cierre de planta y desconocimiento del derecho de huelga en una planta de Bata: El 18 de julio de 2011, los trabajadores del primer turno en la planta de la empresa Calzado Sandak, ubicada en Calpulalpan, Tlaxcala, encontraron cerrada la empresa. Sin aviso al Sindicato Único de Trabajadores de Calzado Sandak, de la Empresa Transnacional Bata Internacional (SUTCS), ni a los trabajadores, sin que hubiese mediado resolución alguna de tribunales laborales, la empresa Bata International cerró la planta y despidió a los 250 trabajadores. La empresa aconsejó a los trabajadores y trabajadoras que mejor maquilaran a domicilio. Desde esa fecha, se han retenido las cuotas sindicales. El SUTCS convocó una huelga para proteger la fuente de trabajo de sus afiliados, solicitud que presentó en dos ocasiones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Tlaxcala y que fue rechazada en cada ocasión. El 29 de agosto estalló la huelga, declarada ilegal por la Junta el

21 septiembre. El sindicato solicitó un recurso de amparo que dictaminó que la huelga era legal. La empresa impugnó esta resolución sin que a fin de año se hubiera resuelto el caso. Los trabajadores siguen en resistencia.

Sigue sin esclarecerse la muerte de 65 trabajadores: El 19 febrero de 2006 una explosión en la mina de carbón de Pasta de Conchos, propiedad del Grupo México, provocó la muerte de 65 mineros. Casi cinco años después, siguen enterrados los cadáveres de 63 de los 65 mineros fallecidos y el Gobierno mexicano no ha investigado el accidente ni llevado ante los tribunales a los responsables. Por el contrario, ha intensificado sus ataques contra el Sindicato de Mineros de la República Mexicana, que sigue reclamando justicia por el homicidio industrial que se cometió en Pasta de Conchos y pidiendo que se rescaten los cuerpos de los mineros.

Prácticas de trabajo forzoso: A principios de 2011, en la tienda Sam's Club ubicada en el Estado de México, uno de los trabajadores de aproximadamente sesenta años, realizaba su trabajo de revisar que los usuarios llevaran su identificación de socio. Ante la evidencia de su malestar, uno de los usuarios le preguntó que porqué esa actitud. El trabajador hizo una señal mostrando que lo tenían atado de la cintura y dijo "me tienen amarrado como un perro". Había sido atado para que no se moviera de su lugar. La persona que advirtió esta violación a los derechos humanos del trabajador exigió al gerente que lo liberara. Éste accedió. Los trabajadores de la tienda que presenciaron este incidente aprobaron la acción, pero ninguno se atrevió a hablar por miedo a perder su empleo. Al gerente lo cambiaron inmediatamente a otra sucursal para evitar que la sociedad civil denunciara este hecho.

Nicaragua



POBLACIÓN: 5.788.000
CAPITAL: Managua
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los despidos por organizar sindicatos, el uso de la tercerización por parte de los empresarios y las limitaciones al derecho de negociar colectivamente, así como prácticas cercanas al trabajo forzoso, han sido las principales violaciones en este período. Se han registrado despidos injustificados como los de la empresa pública de agua ENACAL, la violación a la libertad sindical en el caso de los trabajadores y trabajadoras del diario La Prensa, entre otros.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, existen algunas lagunas en la ley. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a formar y unirse a un sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente. Aun cuando los dirigentes sindicales gozan de protección gracias a su condición, ésta se limita a nueve miembros ejecutivos por sindicato y a tres miembros por sectorial. El Código Laboral también permite al empleador despedir a cualquier trabajador, incluso a los organizadores sindicales, siempre y cuando se cuente con la autorización del Ministerio del Trabajo y se pague el doble de la indemnización habitual. Las multas por injerencia en asuntos sindicales no son lo suficientemente disuasivas.

Por otro lado, aun cuando el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, un sindicato debe contar con la aprobación del Ministerio de Trabajo antes de emprender una acción de huelga. Además, para que se considere oficialmente aprobada, una huelga debe obtener el apoyo del 50% más uno de los miembros del sindicato en una votación realizada durante una asamblea general extraordinaria. Por último, el Código Laboral estipula el arbitraje obligatorio para los conflictos una vez pasados 30 días desde que se convocara una huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El presidente nicaragüense, Daniel Ortega, fue reelegido el 6 de noviembre tras obtener el 66,43% de los votos, y sería investido para un segundo período consecutivo

de cinco años el 10 de enero. El gobernante nicaragüense logró optar por un segundo mandato consecutivo después de que magistrados sandinistas de la Corte Suprema de Justicia declararan inaplicable la norma constitucional que prohíbe la reelección inmediata.

Carencias respecto a la justicia laboral: La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a menudo no dictamina a favor de la tutela de derechos fundamentales en los diferentes recursos de amparo interpuestos por los dirigentes sindicales y trabajadores.

Por otro lado, se han dado importantes avances por medio del diálogo social en las zonas francas. Se estableció el Consejo Nacional del Trabajo y se realizaron esfuerzos por aprobar un Código Procesal Laboral que agilice los procedimientos en esta materia y por establecer un Tribunal Superior del Trabajo.

Limitaciones al derecho de negociar colectivamente: El Ministerio de Educación (MINED), se ha negado a que la Confederación Nacional de Maestros de Nicaragua (CNMN) tome parte en el proceso de negociación colectiva, para garantizar mejores beneficios sociales y asegurarse de que respeten sus derechos sociales contenidos en los convenios colectivos vigentes.

Prácticas de trabajo forzoso: En muchos centros de trabajo, aprovechándose del déficit de empleo que hay en el país, a los trabajadores/as se les exige trabajar largas jornadas superiores a las ocho horas, a fin de cubrir las cotas de producción y cumplir con sus compromisos internacionales.

Las trabajadoras del servicio doméstico laboran más de ocho horas diarias sin ser remuneradas con el salario mínimo establecido por Ley, ni el pago de horas extras y días feriados laborados, a cambio de la estabilidad laboral y vivienda.

Una situación similar viven los trabajadores y las trabajadoras de la salud, a quienes en los hospitales públicos se les exigen jornadas de trabajo de más de las ocho horas sin cobrar horas extras.

Los trabajadores/as de los centros de llamadas realizan asimismo jornadas laborales superiores a ocho horas sin recibir el pago de horas extras ni días feriados, a cambio de la estabilidad laboral.

Despidos injustificados por ejercer el derecho a organizarse en empresas privadas: Distintas empresas de centros de llamadas despiden a aquellos trabajadores que intentan establecer sindicatos. El Ministerio del Trabajo (MITRAB), a pesar de tener conocimiento de los hechos, no ha ejercido la tutela laboral y sindical de los casos referidos pese a haber

sido de conocimiento público, generando el descabezamiento de las organizaciones sindicales en proceso de constitución en el sector privado.

La tercerización vulnera los derechos sindicales: La tercerización es un fenómeno de gran impacto que llevó a representantes de diversas centrales sindicales y diputados de la Asamblea Nacional a impulsar un proyecto de Ley para su regulación, el cual fue debatido en el "Foro Tripartito sobre la Tercerización". Con la tercerización laboral los trabajadores pierden derechos a la seguridad social, a la negociación colectiva, a la libertad de organización, a una pensión digna. Al menos unos 800.000 mil trabajadores/as laboran en estas condiciones en Nicaragua, principalmente en el sector agropecuario, así como en la construcción, hoteles y restaurantes.

Según, Marcial Cabrera, Secretario General de la Federación Unitaria de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria, Turismo, Servicio, Comercio y Conexos de Nicaragua (FUTATSCON), la tercerización sigue siendo una forma habitual de contratación. Vulnera las garantías mínimas de los trabajadores, lo que consecuentemente implica la transgresión de derechos fundamentales. Los trabajadores y trabajadoras nicaragüenses sufren las consecuencias, que se reflejan particularmente en bajos salarios, pésimas condiciones laborales y prestaciones sociales y la negación de sus derechos sindicales.

Violaciones de los derechos los trabajadores/as del sector público: Los trabajadores y trabajadoras sindicalizados del sector público han venido teniendo que hacer frente a diversos abusos de autoridad reflejados en represalias, discriminación, despidos ilegales, suspensiones de trabajadores de forma ilegal, contrataciones ilegales con mega salarios, creación de nuevas plazas ilegales, promociones a cargos superiores de forma ilegal, traslados de trabajadores de una área a otra de forma arbitraria y desacato a las resoluciones administrativas y judiciales.

Represión y detenciones de trabajadores de la empresa pública ENACAL: El 1 de febrero de 2011, al menos 30 trabajadores de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL) fueron desalojados de la compañía estatal por agentes antidisturbios de la Brigada Especial de la Policía Nacional, presuntamente por negarse a aceptar una orden de rotación de personal emitida sin previa comunicación ni consulta.

Los afectados denunciaron ante el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH) esta detención arbitraria. El 2 de febrero, el CENIDH se comunicó con oficiales y jefes de la Dirección de Auxilio Judicial, quienes se limitaron a confirmar la detención de los trabajadores, sin permitir el acceso del

CENIDH para verificar las condiciones y la situación legal de los detenidos. La Directora de Comunicación Social de ENACAL, Maritza Tellería, manifestó que se trataba de 30 trabajadores que se desempeñaban como guardas de seguridad que se negaron a reubicarse, y dado que el suministro de agua es una cuestión de seguridad nacional, la empresa decidió llamar a la fuerza pública.

Trabajadores despedidos en el diario La Prensa por organizar un sindicato: A finales de 2010 los propietarios del diario La Prensa despidió injustamente a 23 trabajadores y trabajadoras. Tras cinco meses de lucha por su reintegro laboral, contando con todas las resoluciones y pruebas a su favor y dado que la empresa hiciera caso omiso a la orden de reintegro dictada por el Ministerio del Trabajo (MITRAB), se apostaron frente al edificio de la Organización de Estados Americanos (OEA) para denunciar la violación de sus derechos laborales y la actitud rebelde por parte de los propietarios del rotativo.

Violación de la libertad y fuero sindical: En el Ministerio de Transporte e Infraestructura (MTI) se ha despedido y suspendido a dirigentes sindicales de la Federación Democrática de Trabajadores del Servicio Público (FEDETRASEP), violándose su libertad y fuero sindical. Se les ha discriminado al no dejarles ingresar a esta institución pública a ejercer su labor sindical en defensa de sus afiliados, sin respetar los beneficios sociales acordados en su convenio colectivo, estabilidad laboral y derechos humanos.

En la Alcaldía de Granada, se produjo el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de Granada (SINTRANGRANADA-UNE), sin que se haya cumplido hasta la fecha la sentencia judicial firme de reintegro dictada a su favor.

En la Sede Central del Ministerio de Educación (MINED) se procedió a despedir a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Administrativos y Docentes (SINTRADOC), no respetando su fuero sindical.

Numerosos directivos del Sindicato Juan Flores Vivas, de la Federación de Trabajadores de la Salud (FETSALUD) en el Centro de Insumos para la Salud (CIS) del Ministerio de Salud (MINSAL) fueron despedidos sin respetar su fuero y libertad sindical.

La Dirección de Asociaciones Sindicales y Gremiales del Ministerio del Trabajo (MITRAB) ha negado la inscripción, sin fundamento legal que lo motive, del nuevo Comité Ejecutivo (para el período 2011-2013) de la Federación Democrática de Trabajadores del Servicio Público (FEDETRASEP) afiliada a

la Confederación de Unificación Sindical (CUS), violándose la protección al derecho de sindicación.

Los 800 trabajadores/as de la Dirección General de Ingresos (DGI) han sido objeto de despidos improcedentes, limitando su libertad de reunión y asociación, con el propósito de desactivar el Sindicato de Empleados Públicos de la DGI de Granada (SEPGRA-DGI). A finales de año, la mayoría de estos trabajadores y dirigentes sindicales no había recibido las prestaciones sociales a que tienen derecho por sus años de servicios.

Panamá



POBLACIÓN: 3.500.000
CAPITAL: Panamá
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Se niega el derecho de amplios sectores de trabajadores a organizarse, se rechazan las solicitudes de personerías jurídicas y no existe la sindicalización para los empleados públicos, para los trabajadores/as bancarios, de la Zona Libre de Colón, del sector educativo, puertos, centros de llamadas, entre otros. Persiste la impunidad.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación contiene algunas disposiciones problemáticas, a pesar de que los derechos sindicales básicos estén reconocidos. La libertad sindical está garantizada por la ley. No obstante, los trabajadores del sector público no tienen derecho a formar sindicatos sino sólo "asociaciones", y los requisitos de membresía mínima para crear asociaciones y sindicatos son excesivos. Sólo puede haber una asociación por organismo y sólo una sectorial por provincia. Aun cuando la protección sindical está garantizada para los líderes sindicales, ésta se limita únicamente a 11 miembros sindicales. Por otro lado, aunque los trabajadores tanto del sector privado y como del público pueden participar en una negociación colectiva, las empresas nuevas no están obligadas a concluir convenios colectivos durante los dos primeros años de actividad.

El derecho de huelga está reconocido en la Constitución, pero se requiere que una mayoría absoluta de trabajadores de la empresa voten a favor de la misma. Únicamente puede hacerse huelga en relación con cuestiones específicas, y las fe-

deraciones, confederaciones y centrales nacionales no pueden convocar huelgas. En los servicios públicos, la ley establece unos extensos servicios mínimos y además estipula que puede imponerse el arbitraje obligatorio. Para los servicios considerados esenciales, el Gobierno puede requisar al menos el 50% de los empleados. Por último, las huelgas están prohibidas para los empleados regidos por la Autoridad del Canal de Panamá, en las ZFI y en las empresas nuevas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En menos de dos años del Gobierno de Ricardo Martinelli, la clase trabajadora de Panamá ha tenido más muertos, heridos y encarcelados que en los últimos 22 años. El Gobierno insiste en criminalizar la protesta social, adoptando leyes como la Ley 14 o "Ley Carcelazo", que busca enviar a la cárcel a todo aquel que ose manifestarse en las calles en defensa de sus derechos.

La situación económica y social se torna cada vez más difícil. Crece de manera alarmante la inflación y el costo de la vida. Ello ha significado una merma considerable de los salarios reales y del poder adquisitivo de los trabajadores/as.

No obstante, el Gobierno se opone a un aumento general de los salarios y al establecimiento de un salario mínimo en todo el país.

Desprotección de los trabajadores del hogar: Las trabajadoras y los trabajadores del hogar - en su mayoría mujeres, y un número creciente de niños y niñas - se encuentran totalmente desprotegidos. Casi 100.000 personas en este sector son víctimas de la ausencia absoluta de los derechos laborales, del maltrato y abuso de los patronos, en algunos casos laboran hasta 15 horas diarias en situaciones inhumanas. Muchos de estos trabajadores/as proceden de apartadas comunidades, carecen de seguridad social y cobran salarios miserables, muy por debajo del salario mínimo. Tampoco cuentan con organización sindical. Se mantienen altos índices de informalidad, de trabajo infantil y la situación de discriminación por razón de etnia, género o condición social.

Erosión de los derechos laborales: La pérdida de derechos laborales de los trabajadores/as panameños se traduce en jornadas de trabajo que superan las ocho horas diarias, impago de horas extraordinarias y falta de regulaciones para los subcontratos utilizados por algunos empresarios para eludir sus responsabilidades laborales.

No hay derecho de huelga para los trabajadores del Canal: A los trabajadores/as del Canal no se les reconoce el derecho

a huelga. En instituciones como la Caja de Seguro Social se ha establecido un régimen de terror y de persecución contra los dirigentes de los trabajadores. Los dirigentes Gabriel Pascual y Juan Samaniego fueron despedidos por oponerse a la administración en sus intentos de quebrar económicamente la institución y justificar con ello su privatización.

Persecución de docentes: En el sector educativo se viene llevando a cabo una campaña de persecución contra la dirigencia magisterial con la destitución de varios representantes de docentes. Las organizaciones de docentes se oponen a un proyecto de transformación curricular y reclaman soluciones reales al deplorable estado en que se encuentran los colegios.

Violaciones a la libertad sindical: En una gran cantidad de empresas y proyectos de empresarios locales e inversionistas foráneos, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) emiten fallos contra los trabajadores, permiten graves violaciones a los convenios colectivos y la libertad sindical y fomentan el sindicalismo amarillo que vende convenciones colectivas, reducen los salarios y desmejoran las condiciones de trabajo, con aumento de los riesgos laborales, traducidos en mayor número de muertos y accidentados en los centros de trabajo.

Ministerio de Trabajo deniega personería jurídica: El 18 de mayo de 2009, se remitió al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la documentación pertinente sobre la constitución del Sindicato de Trabajadores Estibadores, Verificadores y Operadores de los Puertos de Balboa y Cristóbal (SITEVOP-BALCRIS), presentando formalmente la solicitud de inscripción de personería jurídica. Tras casi dos años de renuencia por parte del Ministerio, el 14 de abril de 2011 resuelve no admitir la inscripción de solicitud de personería jurídica. Se presentó un recurso de reconsideración ese mismo día, resolviéndose con un dictamen final el 26 de abril de 2011 que confirma en todas sus partes la resolución inicial.

Despedidos por crear un sindicato: El 25 de abril de 2011, 30 trabajadores del sindicato Panamá Gaming & Services de Panamá S.A. y/o CIRSA Panamá S.A. presentaron documentación al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral con la intención de constituir un sindicato. El 30 de abril, se adhirieron tres trabajadores más. El 10 de mayo, el Ministerio rechazó la comunicación de intención de constituir el sindicato, argumentando que no se cumplía con el artículo 385 del Código de Trabajo, en cuanto a la declaración de cada una de las personas que manifiestan la voluntad de gestionar la formación del sindicato. Los 33 trabajadores que firmaron la intención de constituir el Sindicato serían despedidos en mayo.

Ministerio de Trabajo no acata dictamen de la Corte Suprema: El 25 de mayo 2010, se presentó al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) la documentación pertinente a la constitución del Sindicato Industrial de Trabajadores del Transporte por Vías Acuáticas y Afines de Panamá. Ante el silencio de las autoridades, los trabajadores presentaron un recurso de amparo de garantías constitucionales ante la Corte Suprema de Justicia.

La Corte Suprema de Justicia en pleno ordenó mediante fallo del 26 de octubre de 2010 la certificación del sindicato, emitiendo un edicto en concordancia con dicho fallo el 25 de febrero de 2011. Para final de año, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no había acatado la sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Desde que se presentó la documentación de formación del sindicato se han producido más de un centenar de despidos con la complicidad del MITRADEL.

Ministerio de Trabajo ignora solicitud de personería jurídica: El 1 de agosto de 2006, se presentó al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) la documentación pertinente a la constitución del Sindicato de Trabajadores de Comités de Salud. El 30 de junio de 2008 y 28 de enero de 2011, se entregaron sendas notas al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral solicitando la certificación del Sindicato en base al artículo 356 del Código de Trabajo. A finales de año el MITRADEL seguía guardando silencio.

Paraguay



POBLACIÓN: 6.455.000
CAPITAL: Asunción
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante el año 2011 persistieron las violaciones a las libertades sindicales en el sector privado, especialmente en los frigoríficos, la industria petrolera y las empresas reforestadoras. Se registraron igualmente despidos antisindicales y masivos en el sector público. El trabajo forzoso, especialmente la servidumbre por deudas, siguió siendo un problema grave que afecta con mayor intensidad a los trabajadores y las trabajadoras indígenas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías iniciales, se aplica una serie de restricciones a los derechos sindicales. La Constitución permite tanto a los trabajadores del sector privado como del público constituir sindicatos y afiliarse a ellos. No obstante, los procedimientos de registro son engorrosos, y se requieren 300 trabajadores para formar un sindicato, cifra que resulta excesiva. Los empleadores pueden interponer un mandato judicial oponiéndose al registro de un sindicato. Por otro lado, los miembros de un determinado sindicato deben pertenecer a la profesión correspondiente, y los candidatos a cargos sindicales deben trabajar en la empresa y ser miembros activos del sindicato. Los trabajadores tampoco pueden ser miembros de más de un sindicato. Las actividades sindicales están a su vez restringidas por el requisito de que los sindicatos cumplan con todas las peticiones de consultas e informes por parte de las autoridades laborales. Aun cuando la ley protege a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación antisindical, existen pocas sanciones realmente disuasivas y los tribunales laborales no están obligados a ordenar la reincorporación de sindicalistas despedidos de forma injusta.

Por último, el derecho de huelga está garantizado por la ley, pero todas las huelgas deben estar directa y exclusivamente relacionadas con los intereses profesionales de los trabajadores.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Gobierno del presidente Lugo ha fomentado el diálogo social de tal manera que hoy existen 14 escenarios de diálogo. Sin embargo, la negociación colectiva cobija sólo al 4% de los trabajadores. En Paraguay el índice de pobreza es muy alto, el 49% de las y los trabajadores reciben menos del salario mínimo y el 20% de las mujeres trabajan en el servicio doméstico. El Gobierno sigue trabajando en la creación del Ministerio de Trabajo aunque se mantienen las dificultades para la adopción de esta iniciativa por parte de sectores partidarios del gobierno y de la oposición.

Dificultades para negociar en Esso Standard Paraguay: El 13 de septiembre de 2011 los trabajadores de la empresa Esso Standard Paraguay crearon una organización sindical con el fin de firmar un contrato colectivo para pedir un ajuste de su salario, que no había sido modificado desde el año 2007. El grupo empresarial Bidas Corp adquirió la empresa en abril de 2011 y los nuevos dueños han obstaculizado el trámite de la negociación, la cual sigue sin resolverse.

Trabajo forzoso en Paraguay: Según la OIT, en Paraguay se ha comprobado la existencia de miles de trabajadores indígenas que laboran en las estancias ganaderas tradicionales muy remotas del Bajo Chaco y del Chaco Central bajo la modalidad de servidumbre por deudas. Los patronos les imponen adquirir a altos precios los bienes de subsistencia en los almacenes de las estancias y les dan saldos monetarios ínfimos a finales de año. Las estancias ganaderas están protegidas por guardias armados que inclusive en algunos casos no permiten el ingreso de inspectores laborales. El gobierno de Paraguay realizó durante el año 2011 inspecciones que comprobaron estas violaciones.

Despidos antisindicales en la Secretaría de Acción Social (SAS): En enero de 2011, la Secretaría de Acción Social (SAS), dependiente de la Presidencia de la República, despidió a un gran número de trabajadores y trabajadoras, principalmente los afiliados al Sindicato de Trabajadores/as de la SAS (SITRASAS), en una clara persecución contra el sindicato. La Secretaría despidió a casi toda la comisión directiva, incluso a los dirigentes protegidos por el fuero sindical.

Violaciones a los derechos laborales y sindicales en IPFSA: En septiembre de 2011, los trabajadores de la empresa Industria Paraguaya Frigorífica S.A. (IPFSA) afiliados a SITRAIPFSA, denunciaron las graves violaciones de los derechos laborales y sindicales, debido al constante incumplimiento en el pago del salario mínimo y las horas extras, los cambios de las condiciones de trabajo sin previo aviso, y la suspensión de la convención colectiva de manera unilateral, sin que haya habido ningún tipo de sanción por parte de las autoridades laborales.

Despidos antisindicales en el Grupo La Victoria S.A.: En noviembre de 2011, siete dirigentes afiliados al Sindicato de Trabajadores del Grupo La Victoria S.A., del Distrito de Guajavi (San Pedro), fueron despedidos por formar parte del nuevo sindicato creado en el mes de octubre. Los trabajadores/as decidieron hacer huelga para protestar por los despidos, por la falta de cumplimiento de los pagos laborales y las precarias medidas de seguridad en el trabajo que mantiene un nivel muy alto de accidentes en la empresa.

Perú



POBLACIÓN: 29.207.700
CAPITAL: Lima
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En el año 2011 se mantuvieron los despidos antisindicales, los desconocimientos a la negociación colectiva y a los acuerdos colectivos, y las prácticas antisindicales en el sector privado. Resultaron particularmente golpeados los sectores de la agroindustria, la aeronáutica, los sectores eléctrico, minero y de la construcción, así como los trabajadores/as tercerizados y de la administración pública.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos están reconocidos, pero la legislación plantea ciertos problemas. Los trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado son libres de formar y unirse a sindicatos sin previa autorización, pero la membresía mínima requerida por la ley para crear un sindicato es demasiado alta. Los trabajadores/as temporales no pueden unirse al mismo sindicato que los trabajadores permanentes. La ley no protege a las y los trabajadores contra las acciones antisindicales, puesto que permite la posibilidad de despedir sin justificación alguna a cualquier trabajador(a) a cambio de una indemnización fijada por la ley.

El derecho a la negociación colectiva está garantizado en la Constitución, aunque el ámbito de negociación está restringido para los trabajadores de la administración pública.

El derecho de huelga también está reconocido, pero se ve socavado por el hecho de que se necesite la autorización del Ministerio de Trabajo para poder convocar una huelga. Por otro lado, el Ministerio está facultado para poner fin a una huelga si ésta compromete gravemente a la empresa o al sector productivo o asume características graves por su magnitud o consecuencias. La Autoridad Administrativa del Trabajo – y no los tribunales – son responsables de declarar si una huelga es legal o no, y también pueden determinar el alcance de los servicios mínimos en caso de divergencia entre las partes. Por último una Resolución Ministerial estipula la creación de un padrón nacional de docentes alternos para reemplazar a los docentes en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011 se llevaron a cabo elecciones presidenciales y legislativas en el Perú. El 5 de junio, tras la segunda vuelta electoral, fue elegido el nacionalista Ollanta Umala, de la Alianza Gana Perú, como nuevo presidente para el período 2011-2016. La Alianza también obtuvo la mayoría parlamentaria, seguida por el partido Fuerza 2011 encabezado por Keiko Fujimori, candidata a la presidencia e hija del expresidente Alberto Fujimori.

En octubre de 2011 el Ministerio de Trabajo informó que impulsará la ratificación del convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.

El proyecto de ley general del trabajo no regulará a la mayoría de los trabajadores/as: El 1 de septiembre de 2011 se creó una comisión de expertos para revisar el proyecto de Ley General del Trabajo (LGT) que contiene, entre otras normas, disposiciones relativas a la regulación de los niveles para la negociación colectiva, la eliminación de la contratación laboral temporal abusiva, la estabilidad laboral y los costos de indemnizaciones por despido. El documento será presentado al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) en enero de 2012, quedando pendiente su presentación al Poder Ejecutivo, a través del Consejo de Ministros, y al Congreso de la República para su discusión y aprobación.

Cabe señalar que este proyecto de ley no se aplicará a más de 13 millones de trabajadores/as de todo el país. Teniendo en cuenta que la población económicamente activa (PEA) está conformada por 15,6 millones de personas, la LGT sólo beneficiaría a dos millones de personas (menos del 15% de la PEA). Así, el grupo de los “no incluidos” está conformado por quienes pertenecen a los 29 regímenes especiales, como los trabajadores/as del hogar, de construcción civil, de pesca industrial, y de exportación no tradicional, entre otros.

Con el nivel de cambios propuestos, la ley pierde su carácter general. El presente proyecto tampoco incluye un análisis económico que pueda señalar cuál sería el costo económico de tales medidas, tanto a nivel de Estado como de empresa privada, lo que le resta viabilidad a la propuesta y plantea dudas sobre si contribuirá o no a reducir la informalidad laboral o si sostendrá el crecimiento económico del país.

Violaciones a la negociación colectiva: En el mes de diciembre de 2011, el Ministerio de Trabajo registró 18 conflictos colectivos a escala nacional, que aún no habían llegado a resolverse. De las 18 empresas con conflictos laborales, 11 se

referían a falta de reconocimiento de la negociación colectiva con la organización sindical, en empresas del sector eléctrico y la aeronáutica; tres a conflictos sobre salarios y condiciones laborales en empresas de la construcción; uno al incumplimiento del acuerdo colectivo y otros tres por otros asuntos relativos a los derechos laborales.

Obstáculos a la negociación colectiva fomentados por la falta de legislación: El Estado tiene poca o ninguna voluntad de fomentar la negociación colectiva por rama de actividad. No existe actualmente una legislación en materia laboral que señale específicamente los alcances de la negociación colectiva por rama de actividad. La ley no fomenta ni garantiza la negociación colectiva, al no señalar específicamente reglas que la hagan viable.

Telefónica del Perú, una de las empresas más solventes del país, continúa con su política de negar la negociación colectiva por rama de actividad, negando sistemáticamente la posibilidad de negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras de las empresas que forman parte del grupo Telefónica del Perú. Esto implica una discriminación en cuanto a condiciones de trabajo, respecto a los trabajadores/as de otras empresas que no son propiedad directa de Telefónica del Perú, pero que realizan actividades para ella y pertenecen al sector de telecomunicaciones.

Hasta agosto de 2011, la empresa chilena Ripley se negó a negociar colectivamente el pliego de peticiones que había sido presentado en 2010 por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (Sutragisa), cuyo objetivo era mejorar las condiciones salariales y laborales de 5.000 trabajadores/as. Finalmente, en octubre de 2011, se llegó a un acuerdo tras la intervención del Ministerio del Trabajo instando a la empresa a discutir las peticiones del sindicato.

Violenta represión contra huelga de mineros: Los trabajadores de la minera Shougang Hierro Perú S.A. realizaron una huelga desde el 28 de septiembre al 14 de octubre, para protestar por el incumplimiento por parte de la empresa en aplicar los pagos ordenados por el Gobierno para la nivelación salarial de los trabajadores. Durante la huelga, la policía nacional arremetió violentamente contra las esposas de los trabajadores, reunidas frente a la sede del Gobierno regional de la ciudad de Ica. Finalmente, el Ministerio obligó a la empresa a cumplir con lo ordenado por el Gobierno.

Política antisindical en la cervecera Backus y Johnston y en la empresa textil Topy Top: En junio de 2011, el Sindicato Nacional de Obreros de la Unión Cervecera Peruana Backus y Johnston denunció una política antisindical por parte de la

empresa cervecera. Creó unos códigos de conducta donde los trabajadores/as no tenían derecho a defenderse y mantuvo los despidos de varios trabajadores/as por ejercer su derecho de asociación sindical.

En noviembre de 2011, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top denunció la política antisindical de la empresa, consistente en el permanente incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, amenazas y hostigamiento como represalia por las denuncias públicas, y los constantes despidos antisindicales que han reducido a 180 los trabajadores sindicalizados en la empresa, habiéndose despedido a 200 de ellos.

Hostigamiento en la negociación colectiva e injerencia en SATRASUFISA: A pesar de que el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Sudamérica de Fibras (SATRASUFISA) ha logrado negociar su pliego de reclamos desde el año 2008 a la fecha, en la práctica el empleador se niega a acatar lo pautado. Los trabajadores/as se ven obligados a aceptar los magros incrementos que la empresa decide. La empresa persiste en no descontar las cuotas sindicales a las y los afiliados, ni permite la presencia de los delegados sindicales en la negociación colectiva.

Asimismo, a pesar de la comprobada desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales según la ley 22342, cuya modificación o derogación ha sido requerida por la OIT, los empresarios siguen contratando bajo esta modalidad, so pretexto de tratarse de una actividad no tradicional, aunque leve realizándose desde hace más de 30 años en Perú.

Despido de dirigentes en la empresa tercerizadora Multiservicios y Contratistas Sailors SAC: Después de llevar más de cinco años prestando servicios a la empresa Minera Yanacocha en el transporte de personal sin un contrato formal, se formó un sindicato con 90 afiliados.

Inmediatamente la minera despidió a los dirigentes sindicales y cesó sus contratos a un grupo de afiliados, prohibiéndoles el ingreso al centro de labores. Los trabajadores fueron conminados a renunciar al sindicato bajo amenaza de despido y, en algunos casos, ofreciéndoles incentivos económicos. Todo ello en complicidad con la Autoridad de Trabajo de la Región de Ancash, que nunca acudió a realizar una inspección en la mina Yanacocha. A finales del año, sólo quedaban 20 trabajadores sindicalizados y posiblemente el sindicato desaparezca por el temor suscitado, debido a que los trabajadores despedidos no pueden trabajar en otras tercerizadoras, ya que la empresa Minera Yanacocha los ha puesto en una lista negra.

Actos de injerencia y despidos antisindicales: Los principales actos de injerencia continúan siendo los despidos de dirigentes sindicales por motivos “administrativos”, tal es el caso del Secretario General del Sindicato del Banco Falabella del Perú, que se encuentra actualmente en manos de la justicia, además de haber sido objeto de una queja remitida al Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Otra práctica habitual es fomentar la renuncia a los sindicatos acordando mayores beneficios económicos a los no sindicalizados, alentar la conformación de sindicatos de trabajadores afines a la empresa, quebrando la posibilidad de negociar como sindicato más representativo y manipulando, de esta manera, la legítima negociación colectiva.

En diciembre de 2011, la empresa Agroindustrial Euro despidió a 10 trabajadores de la empresa, incluidas cuatro dirigentes sindicales, luego de que conformaran una organización sindical en la empresa. La Federación de Trabajadores del Sector Agroindustrial de Ica (FRETSAI) y la Federación Regional de Trabajadores de Ica (FRTI) presentaron denuncias ante las autoridades laborales.

República Dominicana



POBLACIÓN: 10.000.000
CAPITAL: Santo Domingo
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales básicos como la libertad sindical, siguen estando restringidos en el sector público. La negociación colectiva tiene limitaciones como que un sindicato debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores/as de una empresa o sector de actividades para poder negociar. Para convocar una huelga legal, se impone una mediación previa. El trabajo infantil es un problema grave en el país, donde muchos niños y niñas haitianos son acogidos por familias que los emplean como aprendices; el 18% de los menores de 15 a 17 años trabaja y decenas de miles de niños y niñas comienzan a trabajar antes de los 14 años.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos están garantizados, aunque la ley contiene aspectos problemáticos. La nueva Constitución adoptada el 26 de enero de 2010 no mejoró la situación. La libertad sindical está garantizada en la Constitución, pero se limita a los funcionarios públicos. Aun así, para poder establecer un sindicato de funcionarios públicos se requiere un 40% del total de los empleados de un determinado organismo. Además, para formar una confederación, una federación debe obtener una mayoría de dos tercios de los votos de sus miembros. La ley no establece sanciones efectivas para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra actos de discriminación antisindical.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, un sindicato debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o sector de actividades para poder negociar colectivamente. Por otro lado, para convocar una huelga legal se tiene que haber llevado a cabo un intento previo de resolución del conflicto a través de la mediación, y una mayoría de los empleados en la empresa tiene que votar a favor de la huelga, independientemente de que sean, o no, miembros sindicales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A lo largo de 2011 se ha observado un progresivo deterioro de los derechos humanos en la República Dominicana. Informes de organismos internacionales sitúan al país en los últimos lugares en temas como la educación y la competitividad, pero en los primeros lugares en lo que respecta a corrupción, falta de transparencia, falta de confianza en el Estado y violencia. En lo social, el último Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sitúa al país entre los cuatro primeros de Latinoamérica en términos de desigualdad.

De febrero a diciembre de 2011, cientos de protestas comunitarias, paros generales y huelgas fueron reprimidos a palos y gases lacrimógenos. El acoso y el asesinato de periodistas es constante y en consecuencia los periodistas y editores practican la autocensura, lo que atenta contra el desarrollo efectivo de la libertad de expresión

El año 2011 se caracterizó, igual que el 2010, por la baja inversión social. El Gobierno prefirió dar prioridad a las grandes obras, como los elevados y el metro, en detrimento de la construcción de escuelas y acueductos.

No se sanciona el trabajo infantil: El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido y el Código de Menores brinda protección y establece sanciones para los casos de explotación sexual o comercial. No obstante, el trabajo infantil es un problema grave en el país y los informes que llegan a la OIT afirman que muchos niños/as haitianos/as son adoptados por familias que los emplean como aprendices, lo que muchas veces los convierte en víctimas de abusos y maltrato. Adolescentes haitianos y dominicanos que viven en la pobreza trabajan en los campos de azúcar, donde menores de 12 años plantan caña de azúcar por 1 USD al día. Se afirma que unos 30.000 niños/as y adolescentes son víctimas de la explotación sexual, sobre todo en las localidades turísticas.

Restricción de los derechos sindicales básicos: Los derechos sindicales básicos, como la libertad sindical, están garantizados en la Constitución, pero quedan restringidos en el sector público. Para poder establecer un sindicato de funcionarios públicos se requiere un 40% del total de los empleados/as de un determinado organismo. El personal de organismos autónomos y municipales regidos por el Estado tiene prohibido sindicalizarse.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, un sindicato debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras de una empresa o sector de actividades para poder negociar colectivamente y aunque se lleva a cabo en algunas empresas, la OIT ha considerado que los requisitos para ejercer el derecho de negociación colectiva son excesivos.

Para convocar una huelga legal, se tiene que haber llevado a cabo un intento previo de resolución del conflicto a través de la mediación, y una mayoría de los empleados/as tiene que votar a favor de la huelga, independientemente de que sean o no miembros del sindicato.

Para formar una confederación o una federación, debe obtenerse una mayoría de dos tercios de los votos de sus miembros. Por otro lado, la ley no establece sanciones efectivas para proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a actos de discriminación antisindical.

Baja representación sindical de trabajadores haitianos:

Se dan amenazas por parte de empleadores para detener la actividad sindical. Algunos sindicatos representan a un pequeño número de trabajadores haitianos, pero los peones de la industria del azúcar y la construcción se niegan a organizarse por temor a ser deportados o a perder su empleo.

Atentan contra la negociación del contrato colectivo: El Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de la Empresa Gildan Activewear Dominican Republic Textile Company Inc. (SITRAGIL) afiliado a la CASC, ganó una causa en la demanda interpuesta ante la Corte de Apelación de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, en la que ordena la suspensión inmediata de las labores de auditoría para determinar la representatividad de los trabajadores, tendiente a la negociación colectiva con la empresa, mediante la evacuación de la Ordenanza No. 115/2011 de 11 de octubre de 2011.

Este proceso de auditoría, que contó con el respaldo de la Fair Labor Association (FLA) está al margen de lo consagrado en la legislación dominicana y las disposiciones internacionales. Con estas actuaciones, la FLA ha perjudicado los intereses de SITRAGIL y de sus más de 600 afiliados, al afectar la credibilidad del movimiento sindical, la libertad sindical y la libre decisión de la mayoría de trabajadores. La CASC presentó una denuncia ante las oficinas gubernamentales que administran el tratado de libre comercio DR-CAFTA, que hará llegar igualmente a la OIT.

Trinidad y Tobago



POBLACIÓN: 1.341.000

CAPITAL: Puerto España

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En 2011 se produjeron graves violaciones a la libertad sindical, especialmente en una empresa de inspección industrial y en el sector público. Se mantuvieron las prácticas contrarias al derecho de asociación de los trabajadores y trabajadoras, a la negociación colectiva, al igual que graves obstáculos al derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, se aplican una serie de restricciones excesivas. La Ley de Relaciones Laborales de 1972 permite a los trabajadores y trabajadoras formar o unirse a sindicatos de su propia elección. El derecho a la negociación colectiva también está garantizado, pero la ley sólo estipula el reconocimiento obligatorio de un sindicato si éste representa al 51% o más de los trabajadores en una unidad de negociación específica. Además, todos los convenios colectivos deben establecerse por un máximo de cinco años y un mínimo de tres, lo que hace prácticamente imposible

que los trabajadores con contratos a corto plazo puedan estar cubiertos por tales convenios. Aunque el derecho de huelga está reconocido – excepto para los miembros del servicio de enseñanza y los empleados del Banco Central – está vinculado a numerosas restricciones. Una huelga puede ser prohibida si el Gobierno la considera una amenaza para el interés nacional, o a petición de una de las partes siempre y cuando la huelga no haya sido declarada por un sindicato mayoritario. Por otro lado, las huelgas legales sólo pueden convocarse con relación a conflictos “de interés” no resueltos, es decir concernientes a la formulación de los términos y condiciones de empleo. Todas las huelgas están prohibidas en los “servicios esenciales”, cuya lista excede la definición de la OIT al incluir, por ejemplo, el servicio de autobuses de las escuelas públicas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En agosto de 2011, la Primera Ministra de Trinidad y Tobago, Kamla Persad-Bissessar, declaró el estado de emergencia limitado bajo el argumento del incremento de la violencia en las calles del país y la lucha contra el tráfico de drogas. El National Workers Union, al igual que el resto del movimiento obrero, protestó contra el Gobierno debido a que el estado de emergencia limitó las libertades civiles, entre ellas, el derecho de reunión de los trabajadores, y permitió obstaculizar la campaña del movimiento sindical en contra de la política de topes a los salarios promovida por el Gobierno.

Los sindicatos de Trinidad y Tobago organizaron importantes movilizaciones y protestas durante 2011, tras las medidas de recorte de los derechos laborales y las acusaciones del ejecutivo contra el movimiento sindical de querer desestabilizar el régimen por sus acciones de reivindicación de sus derechos.

El derecho de asociación tiene una aplicación limitada:

Pese a que la legislación establece que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, en la práctica este derecho no está reconocido para quienes trabajan en las denominadas “labores esenciales”. Se incluye en esta categoría a trabajadores/as del hogar, chóferes y jardineros, que no están reconocidos como trabajadores y, por lo tanto, no tienen la posibilidad de afiliarse a sindicatos. Los problemas con la obtención de reconocimiento de los sindicatos continuaron debido a la manipulación del Estado.

Restricciones a la huelga que afectan a las y los trabajado-

res: A pesar de las múltiples formalidades y restricciones existentes para ejercer el derecho de huelga, y tal como ha venido ocurriendo en los últimos años, buen número de sindicatos organizaron paros laborales en diversos sectores. En algunos

casos el Estado intervino para detener las huelgas, penalizando a los trabajadores/as que participaron en ellas.

Obstaculización a la negociación colectiva: La negociación colectiva de varios sindicatos fue bloqueada por los empleadores usando técnicas dilatorias. El Estado, por su parte, también se negó a negociar acuerdos colectivos con los sindicatos del sector público.

Falta de voluntad del Gobierno para reformar la legislación laboral: El Gobierno ha continuado negándose a reformar la legislación sobre los servicios esenciales y la negociación colectiva, para ajustarla de forma que esté conforme con los Convenios de la OIT.

Negativa a la negociación de disminución de derechos laborales en T&TEC: En julio de 2011, el sindicato Oilfields Workers’ Trade Union, que representa a los trabajadores del petróleo en la Comisión de Electricidad de Trinidad y Tobago (T&TEC), organizó protestas contra la decisión de la empresa de eliminar el subsidio concedido a los trabajadores para compensar por el incremento del coste de la vida, tal como anunciara en el marco de una negociación colectiva que se adelantaba con la organización sindical. La empresa se mantuvo en su negativa de discutir la pérdida de esta garantía laboral.

Despidos antisindicales en la empresa Non Destructive Testers Ltd.: En diciembre de 2011, el sindicato National Workers Union (NWU) denunció la política antisindical de la empresa Non Destructive Testers Ltd., dedicada a la inspección industrial, que empezó a despedir y amenazar con sanciones a los trabajadores que habían creado una organización sindical para la defensa y promoción de sus derechos laborales.

Uruguay



POBLACIÓN: 3.369.000
CAPITAL: Montevideo
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El 2011 se caracterizó por conflictos laborales y violaciones a la libertad sindical en el sector bancario y el sector de la salud tanto público como privado. Se produjeron igualmente violaciones al derecho a la negociación colectiva en hospitales y el sector metalúrgico privado.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, existen algunas áreas de preocupación. La Constitución garantiza la libertad sindical y reconoce la huelga como un derecho gremial. Los trabajadores están adecuadamente protegidos frente a actos de discriminación y despido antisindicales, y la ley prevé asimismo la reincorporación en caso de despido improcedente de un sindicalista. Aunque el derecho de negociación colectiva está reconocido por la ley, generalmente se desarrolla a nivel sectorial, y son los Consejos de Salarios los encargados de regular el salario mínimo y las condiciones de trabajo para cada categoría de trabajadores. Estos Consejos son órganos tripartitos, y el Ministerio de Trabajo es una de las partes negociadoras. La OIT ha indicado que la posibilidad de que se realice una votación en el marco de los Consejos de Salarios para establecer las condiciones de empleo infringe el principio de la negociación libre y voluntaria.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011, Uruguay tiene alrededor de 420.000 trabajadores/as sindicalizados, una tasa del 36% de afiliación, la más alta de América Latina. El diálogo social ha posibilitado la adopción de medidas de protección social en respuesta a la crisis, especialmente de protección al empleo decente. Al mismo tiempo, Gobierno y sindicatos han mantenido el programa amplio de promoción de la negociación colectiva por rama de actividad económica, que ha beneficiado a miles de trabajadores.

La conflictividad por razones laborales y sindicales se dio especialmente durante los primeros meses del año 2011, en

relación con los trabajadores y trabajadoras del comercio y los servicios con más bajos salarios.

Negativa a la negociación colectiva en el sector bancario público y privado: Entre los meses de agosto y octubre de 2011, los trabajadores/as de la banca pública afiliados al sindicato bancario (AEBU) y los trabajadores/as de la banca privada de Uruguay realizaron una serie de paros para exigir al sector la negociación de un acuerdo colectivo que se habían negado a realizar desde diciembre de 2010 y que buscaba el establecimiento de mejores condiciones laborales. Tras las medidas de presión, el sector bancario se vio obligado a sentarse a la mesa y resolver las peticiones sindicales

Negativa a negociar en el Hospital Evangélico Uruguay: En octubre de 2011, los trabajadores/as del Hospital Evangélico afiliados a la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) decidieron ocupar durante 24 horas las instalaciones de la institución para exigir a la empresa la negociación de un nuevo convenio colectivo, que se negaba permanentemente a discutir. Los trabajadores y trabajadoras reanudaron las labores a la espera de una solución definitiva a las exigencias sobre condiciones de trabajo decente.

Negativa a celebrar acuerdos colectivos en el sector metalúrgico: En noviembre de 2011, los trabajadores/as del sector metalúrgico afiliados a UNTMRA realizaron una huelga de 25 días tras la negativa de las empresas, durante 10 meses, a negociar un acuerdo colectivo de trabajo en el marco de los Consejos de Salarios, un mecanismo de negociación que prevé que tanto trabajadores como empleadores acuerden progresivos ajustes a los salarios en una rama de actividad determinada en períodos establecidos. Tras la medida de presión, la empresa finalmente negoció con el sindicato.

Incumplimiento de acuerdos colectivos en el sector de la salud: En diciembre de 2011, el Sindicato Médico del Uruguay (SMU) declaró una serie de paros tanto en el sector público y privado. Los trabajadores y trabajadoras exigían el cumplimiento de los acuerdos colectivos firmados en 2009, así como condiciones laborales de horarios y salarios que fueran dignas y justas para la atención de los pacientes a su cargo.

Venezuela



POBLACIÓN: 286.900.000
CAPITAL: Caracas
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

En 2011 persistieron las prácticas antisindicales. La discriminación antisindical y las violaciones a la negociación colectiva y el incumplimiento de los convenios colectivos fueron frecuentes y persistentes tanto en el sector público como en el privado.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías constitucionales, los derechos sindicales no están convenientemente protegidos. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a formar y unirse a sindicatos, pero la ley exige que el sindicato presente toda la información relativa a la identidad de sus miembros y su lugar de residencia junto con sus firmas. Por otro lado, los sindicatos no son libres de organizar su propia administración interna. La Constitución exige que los estatutos de los sindicatos prevean que los mandatos de sus dirigentes no sean renovables, y los extranjeros no pueden pertenecer al órgano ejecutivo sindical a menos que hayan vivido en el país durante 10 años. La Constitución también estipula que las elecciones sindicales sean anunciadas, organizadas, dirigidas y supervisadas por el Consejo Nacional Electoral (CNE), que no es un organismo judicial. Por último, el Código Penal socava, mediante la aplicación de sanciones, el derecho a llevar a cabo manifestaciones pacíficas y el derecho a hacer huelga y a bloquear la producción de una empresa.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En enero de 2011, asumió funciones un nuevo parlamento compuesto mayoritariamente por congresistas cercanos al Presidente Hugo Chávez, pero con una presencia del 40% de miembros detractores del Gobierno. A pesar del impacto que ha tenido la crisis económica mundial sobre Venezuela y los cambios en el precio del petróleo, el país sigue siendo uno de los más equitativos de la región, con un índice de Gini a julio de 2011 de 0,3902. La tasa de desempleo subió ligeramente en 2011, ubicándose para el primer semestre en 8,5%. Durante el año se produjo una importante controversia entre el Gobierno de Venezuela y organismos internacionales

respecto a la aprobación de leyes que podrían limitar de manera grave la libertad de expresión en Venezuela.

Violación al Convenio 144 de la OIT: En violación al Convenio 144 sobre consulta tripartita, y ejerciendo un acto de discriminación política y desconocimiento de la representatividad de las organizaciones sindicales no cercanas al Gobierno, el Presidente de la República, con fecha 12 de diciembre de 2011, designó una Comisión Especial para la redacción de una nueva Ley Orgánica del Trabajo, compuesta por 16 personas todas del oficialismo. Los tres sindicalistas que la integran pertenecen a una recién creada "Confederación Bolivariana y Socialista de Trabajadores", seleccionada por el Presidente.

Incumplimiento de convención colectiva en Pirelli: En enero de 2011 la empresa trasnacional Pirelli, en el Estado de Carabobo, se negó a negociar con sus trabajadores, a cumplir con ciertas obligaciones contenidas en la convención colectiva vigente y a cambiar su política de incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores/as.

Violaciones de los acuerdos colectivos y negativa a negociar en la región de Guayana: En febrero de 2011, los trabajadores del aluminio en las empresas adscritas al holding estatal de la Corporación Venezolana de Guayana, en el sureste del país, realizaron sucesivos ceses de labores para protestar por las violaciones contractuales que se vienen registrando en este sector, referidas a los cuatro años de espera por una nueva convención colectiva, las deudas laborales pendientes y las constantes violaciones a las normas de higiene y seguridad industrial.

Ensambladora de vehículos Chrysler se niega a negociar colectivamente: A partir del 7 de abril de 2011 y durante cinco días, los trabajadores/as de la ensambladora de vehículos Chrysler de Venezuela realizaron una protesta en Valencia, Estado de Carabobo. La empresa se negó a negociar colectivamente tras la presentación, en noviembre de 2010, de un pliego de peticiones conciliatorio que incluye la regulación de mejores condiciones laborales para los trabajadores, el pago del descanso convencional y una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Discriminación contra trabajadores del poder judicial: El 29 de abril de 2011 directivos del Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (Suniontraj) y del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos de la Judicatura (Sunep-Judicatura), protestaron públicamente en la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM), cuya administración se negó a conceder a los jueces el aumento salarial aplicado a todos los demás funcionarios

públicos. También objetaron la suspensión de las discusiones sobre un nuevo contrato colectivo y el despido de 20 dirigentes sindicales en los últimos dos años.

Liberación restringida de dirigente sindical: Rubén González, Secretario General del sindicato que agrupa a los trabajadores de la empresa del Estado CVG Ferrominera Orinoco, quien había sido condenado a una pena de 7 años, 6 meses, 22 días y 12 horas de prisión, permaneció encarcelado hasta finales de noviembre de 2010, quedando sometido desde entonces a un régimen de libertad condicional debiendo presentarse ante los tribunales cada 45 días.

El Consejo Nacional Electoral invalida instancias de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV): El Consejo Nacional Electoral procedió a adoptar una resolución, que pretende invalidar y desconocer instancias legítimas de la CTV. En este sentido, el CNE declaró nulo el V Congreso de la CTV celebrado en marzo de 2011 a fin de iniciar el proceso electoral de la CTV, por lo que no reconoce a la Comisión Electoral electa en dicho evento y afirma que la CTV carece de organismo de Dirección. Se exige por tanto a las organizaciones afiliadas que convoquen a un nuevo Congreso de la CTV, aduciendo que la Confederación está acéfala.

Esta intromisión del CNE no sólo pretende involucrarse en los procesos electorales de los sindicatos sino que se utiliza como instrumento primordial para evadir la discusión de los contratos colectivos del sector público y de las empresas del Estado y favorecer el paralelismo sindical oficialista, en base a una supuesta "mora electoral".

Asia y Pacífico

La represión de las actividades sindicales ocasionó la muerte de al menos 17 personas en 2011, la detención de miles de trabajadores y trabajadoras y activistas sindicales, y el despido de centenares más. El número más elevado de muertos se registró en Filipinas, con cinco sindicalistas asesinados.

La situación se degradó especialmente en Fiji, donde el Gobierno dirigido por una Junta Militar desplegó una agresiva campaña destinada a dismantelar el movimiento sindical por la fuerza. La Junta emitió distintos decretos que privan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de sus derechos laborales fundamentales internacionalmente reconocidos. En la práctica, las actividades sindicales están prohibidas. Varios dirigentes sindicales han sido detenidos por motivos infundados, insultados, amenazados y golpeados en distintas ocasiones por agentes del Gobierno.

Las fuerzas policiales en la región recurren a menudo a una violencia ciega para reprimir a los trabajadores y trabajadoras que intentan hacer oír sus reivindicaciones mediante huelgas o manifestaciones. En mayo, la policía de Sri Lanka reprimió duramente una manifestación de trabajadores/as, ocasionando un muerto y 270 heridos. En Indonesia, dos personas perdieron la vida en octubre cuando la policía abrió fuego sobre los trabajadores/as en huelga de la compañía americana Freeport McMoran. En Bangladesh, un obrero resultó muerto y al menos otros 100 heridos cuando la policía empleó gases lacrimógenos y balas de goma contra los manifestantes de la empresa farmacéutica Advanced Chemical Industries. Al menos 100 manifestantes del sector de la confección resultaron heridos durante el año por policías y militares en Bangladesh. También se registraron actos graves de violencia policial en otros países de la región, incluyendo India y Nepal.

Los empleadores o las autoridades recurren en ocasiones a matones a sueldo para atacar a los sindicalistas o a los trabajadores/as que luchan por defender sus derechos. En India, por ejemplo, el 3 de mayo, unos matones pagados por los propietarios de una fábrica de confección en Uttar Pradesh golpearon y dispararon sobre centenares de empleados/as que celebraban el 1 de Mayo. La contratación de matones también se ha señalado en otros países como Bangladesh, China, Pakistán y Sri Lanka.

En numerosos países de la región, el procedimiento que debe seguirse antes de organizar una huelga es tan laborioso que resulta prácticamente imposible convocar una huelga legal. Los trabajadores y trabajadoras que organizan o participan en huelgas ilegales se arriesgan a que se les impongan duras sanciones, como en Corea del Sur. De Pakistán a Indonesia, pasando por China y la India, miles de trabajadores/as han sido arrestados en 2011 por su participación pacífica en una huelga. En noviembre, a través del Estado indio de Tripura, más de 122.000 manifestantes fueron detenidos al tomar parte en movimientos de protesta. En Birmania, en muchos casos, agentes antidisturbios, camionetas

policiales empleadas para detenciones preventivas y camiones cisterna, se presentan en el lugar de la convocatoria antes del inicio de una huelga, con el objetivo de controlar e intimidar a los trabajadores y trabajadoras.

En algunos países, la complicidad de las autoridades permite que los empleadores se quiten de encima a sindicalistas independientes, acusándolos de terrorismo, como ha sido el caso en Filipinas y Pakistán. En noviembre, un tribunal pakistaní condenó a seis sindicalistas involucrados en una huelga en Faisalabad a un total de 490 años de cárcel. En Tailandia se recurrió al crimen de lesa majestad para encarcelar a un defensor de los derechos sindicales.

Prácticamente ningún país de la región se ha librado del despido de trabajadores y trabajadoras a causa de su participación en actividades sindicales. El recurso a contratos de duración determinada y a la subcontratación es otra técnica antisindical muy utilizada en la región. Los trabajadores y trabajadoras temen afiliarse a sindicatos por miedo a que no se les renueven sus contratos temporales. Tal ha sido el caso por ejemplo en Camboya, Corea del Sur, Indonesia o incluso Japón. En Pakistán, al menos 35 trabajadores temporales de una fábrica de Nestlé perdieron su empleo y algunos fueron incluso encarcelados en base a acusaciones falsas cuando su sindicato emprendió una lucha para obtener empleos permanentes. En Nueva Zelanda los empleadores recurren cada vez más a trabajadores contratados, que tienen el estatus de prestatarios de servicios y no quedan cubiertos por la legislación respecto a cuestiones esenciales, como la libertad sindical.

Numerosos Gobiernos de la región obstaculizan los derechos sindicales haciendo que resulte sumamente difícil registrar sindicatos independientes, a través de la imposición de procesos lentos y complicados. Así sucede por ejemplo en Bangladesh, Sri Lanka y Macao. Los empleadores se aprovechan del tiempo ganado de este modo para identificar a los activistas sindicales, tomar represalias en su contra y, muchas veces, despedirlos. Algunos Gobiernos exigen además que los sindicatos representen a un número excesivo de trabajadores/as en una determinada empresa para poder registrarse. En Indonesia, por ejemplo, el umbral se sitúa en un 50%.

Las ZFI siguen siendo zonas donde resulta extremadamente difícil ejercer los derechos sindicales, particularmente en el Sur de Asia. Los despidos de responsables sindicales son frecuentes, sobre todo en Bangladesh. En la India es necesario comunicar con 45 días de antelación la convocatoria de una huelga en una ZFI.

Los trabajadores/as migrantes son frecuentemente víctimas de violaciones de sus derechos fundamentales, incluyendo los derechos sindicales. En Tailandia, por ejemplo, los extranjeros no están autorizados a formar sindicatos ni a ocupar puestos directivos en las organizaciones sindicales. En Corea del Sur el Gobierno

Asia y Pacífico

se niega a reconocer al sindicato de trabajadores migrantes y acosa a sus dirigentes. En muchos países, los trabajadores y trabajadoras del hogar siguen estando excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral y son objeto de los peores abusos.

Los sindicatos independientes están estrictamente prohibidos en los países donde sólo existe un partido, como China, Vietnam y Laos. Los sindicatos oficiales son entonces instrumentos de control de los trabajadores/as, sin ningún poder de negociación. Numerosos trabajadores y trabajadoras purgan penas de prisión por haber intentado desarrollar actividades sindicales independientes. Pese a estar prohibidas, el número de huelgas no ha dejado de aumentar en China, particularmente en el sector privado. A menudo estas acciones son dispersadas violentamente por la policía y sus organizadores son arrestados y condenados a penas de reeducación mediante el trabajo. Con cerca de 1.000 casos registrados, frente a 423 el año pasado, el número de huelgas ilegales también ha aumentado durante este año en Vietnam.

Varios países se empeñan en denegar a los empleados del sector público el derecho de sindicalización o limitan sus derechos sindicales, como en Bangladesh, Camboya, Corea del Sur y Japón. En Taiwán, en cambio, tras años de espera, las enmiendas legislativas que entrarían en vigor el 1 de mayo permitieron la creación de un sindicato en el sector de la enseñanza.

En Nueva Zelanda, las enmiendas legislativas introducidas limitan los derechos de los trabajadores/as. Los empleados en la industria cinematográfica y de videojuegos ya no disfrutan de la libertad sindical ni del derecho de negociación colectiva en base al derecho laboral. Los sindicatos encuentran dificultades para acceder a los lugares de trabajo.

El año 2011 ha supuesto importantes cambios para Birmania. Se firmó un proyecto de ley sobre organización del trabajo que pasa a sustituir la represiva Ley de Sindicatos de 1962, autorizando a los trabajadores/as a formar sindicatos y a hacer huelga. El Gobierno ha iniciado un diálogo político con Daw Aung San Suu Kyi y ha liberado a varios presos políticos, aunque los numerosos activistas y líderes sindicales del grupo de la “generación 88” continúan entre rejas. La legislación y el sistema judicial que los condenó a prisión no han cambiado, y el recurso al trabajo forzoso sigue siendo una práctica generalizada.

Asia y Pacífico

Los trabajadores/as se enfrentan a una creciente precariedad en la región de Asia-Pacífico

Noriyuki Suzuki, Secretario General de la CSI-AP

En toda la región de Asia y el Pacífico, los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a niveles alarmantes de “trabajo precario” – término empleado para describir un trabajo no permanente, indirecto, informal y/o inseguro por cualquier otro motivo. Muchos trabajadores en estos empleos no están totalmente cubiertos por la protección que ofrecen la legislación laboral y la seguridad social. Los tipos de empleo generalmente asociados con la precariedad laboral incluyen: contratos de trabajo temporales, contratación a través de agencias de empleo o de colocación, subcontratación, contratos individuales que consideran al trabajador como autónomo o “contratista independiente”, abuso de programas de aprendizaje e interinos, etc.

El aumento del trabajo precario es el resultado de unas prácticas de empleo que apuntan a obtener los máximos beneficios a corto plazo y a incrementar la flexibilidad, a expensas del trabajador – a quien le toca asumir la mayor parte de (si no todos) los riesgos en cuanto a salud, bienestar y empleo. Aunque el empleo informal ha sido siempre un grave problema en gran parte del mundo en desarrollo, se está convirtiendo ahora también en un problema importante en países altamente industrializados donde puestos de trabajo bien remunerados y a tiempo completo están siendo sustituidos por empleos precarios. Prácticamente ningún sector se libra de esta tendencia. El uso del trabajo precario ataca directamente los derechos sindicales, puesto que los trabajadores con relaciones de empleo de ese tipo encuentran difícil, cuando no imposible, organizarse con sus compañeros para formar o afiliarse a un sindicato en la misma empresa (en algunos casos, ni siquiera tendrán el mismo empleador, si se recurre a la subcontratación) o en el mismo sector.

En 2006 la OIT promulgó la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, que aporta una serie de directivas sobre la protección acordada a los trabajadores/as en sus relaciones de empleo y para determinar la existencia de una relación de trabajo entre empleador y empleado. Aunque se trata de conceptos generalmente útiles, desgraciadamente suelen ser ignorados.

A continuación figuran algunos ejemplos:

En la *República de Corea*, la situación es particularmente acusada. El incremento del trabajo precario se intensificó rápidamente tras la crisis financiera asiática de los años 90. Este país registra actualmente niveles muy elevados (según algunas estimaciones, de más del 50% de la mano de obra total) de trabajo eventual. Estadísticas de 2011 muestran que las condiciones de empleo de los trabajadores irregulares son incluso peores que antes, con un salario medio que representa casi la mitad de lo que ganan los empleados con contratos regulares. El mercado laboral se encuentra esencialmente bifurcado, donde los trabajadores/as con contratos regulares (generalmente profesionales con carrera universitaria) tienen cierto grado de seguridad en el empleo, y los demás, aparentemente con limitada movilidad entre ambos. Según los sindicatos coreanos, la nueva "Estrategia Nacional de Empleo 2020", una iniciativa gubernamental para fomentar la creación de empleo, incluye disposiciones que desregularán aún más las agencias privadas de empleo, propagando el empleo indirecto e incrementando el empleo precario.

En *Japón* la situación es similar: mayor precariedad y desigualdades cada vez más profundas entre los trabajadores/as regulares y los irregulares. Estadísticas recientes indican que los trabajadores no regulares representan una tercera parte de la población activa. Según Evans y Gibb: "La combinación de una prolongada recesión, que dirige la reestructuración corporativa hacia un modelo más occidentalizado; una desregulación claramente articulada e implementada por parte del Gobierno, un empuje activo por parte de los empleadores para popularizar y aplicar distintos estatus para los trabajadores; una división pre-existente entre internos/externos a nivel del lugar de trabajo y un sistema de protección social basado en el empleador, constituyen una receta que ha tenido consecuencias muy negativas a raíz del aumento del trabajo precario en Japón."

En *Malasia*, el MTUC y toda una serie de organizaciones de la sociedad civil se unieron para oponerse, finalmente sin éxito, al proyecto de enmienda a la Ley de Empleo de 1955, que arraigaba aún más el trabajo precario mediante la subcontratación laboral. Esta práctica frustra el pleno ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva y ha derivado en la explotación de los trabajadores/as, incluyendo los trabajadores migrantes. No obstante, tras una protesta a escala nacional organizada por el MTUC, el Gobierno prometió que se establecerían regulaciones para impedir el recurso a mano de obra subcontratada para efectuar un trabajo de naturaleza regular o permanente. El 14 de febrero, la empresa de electrónica Asahi Kosei (M) Sdn Bhd presentó una demanda por difamación de más de 3,2 millones USD contra el activista de los derechos humanos Charles Hector, después de que éste hubiera colgado en su blog testimonios de trabajadores migrantes birmanos detallando violaciones a los derechos humanos y laborales. Los hechos expuestos no fueron objeto de discusión; en cambio Hector fue considerado responsable y forzado a retractarse por haber vinculado los abusos a la empresa Asahi Kosei más que al subcontratista, a pesar de que Asahi Kosei gestionaba el trabajo de los empleados migrantes.

En *Indonesia*, los trabajadores han constatado un dramático incremento de la subcontratación y el trabajo temporal en los últimos años. El número de trabajadores y trabajadoras fijos en el mercado laboral formal disminuyó del 67% en 2005 a apenas el 35% en 2011. Los sindicatos están llevando a cabo una campaña para revisar la Ley Laboral 13/2003 y mejorar la regulación de las subcontratas y las contrataciones a través de agencias. El trabajo precario es especialmente pronunciado en las numerosas Zonas Francas Industriales (ZFI) del país. Se calcula que el 98% de los trabajadores y trabaja-

doras de las ZFI en la isla de Batam (25 ZFI que acogen a 800 multinacionales, principalmente de fabricación de productos electrónicos) están subcontratados o contratados a través de agencias. Algunos trabajadores/as denunciaron haber trabajado con sucesivos contratos de tres meses, que luego les contrataran a través de una agencia y que por último les volvieran a emplear con nuevos contratos de corta duración – todo para impedir que los trabajadores y trabajadoras se hicieran fijos (los trabajadores/as empleados durante tres años en la misma empresa tienen derecho a un puesto de trabajo fijo). Los trabajadores/as reciben salarios muy bajos (100 USD al mes), tienen largas jornadas laborales y unas condiciones de trabajo especialmente peligrosas. Afortunadamente los sindicatos están consiguiendo importantes avances, dando esperanzas a decenas de miles de trabajadores en las ZFI de Batam.

En *Australia*, el trabajo precario también está en aumento. Según ACTU, alrededor del 40% de los trabajadores están sujetos a términos de empleo inseguros incluyendo trabajo ocasional, contratos de duración determinada, subcontratación o trabajo ocasional. El movimiento sindical australiano encargó recientemente un estudio independiente “para examinar el grado de trabajo inseguro y su impacto sobre los trabajadores, sus familias y la comunidad, y aportar recomendaciones sobre medidas que pueden adoptarse para abordar los problemas que se identifiquen”. Más de 500 casos fueron presentados por trabajadores/as, sindicatos y académicos respecto a la naturaleza del trabajo precario en Australia. El estudio se llevará a cabo en 2012.

Con todo, los sindicatos están luchando duro y están ganando batallas en toda la región de Asia y el Pacífico. En los tribunales, los trabajadores presentan nuevas teorías legales para limitar el abuso de contratos precarios. Sobre el terreno, los sindicatos organizan trabajadores, incluyendo los migrantes, recurriendo a métodos innovadores, teniendo en cuenta unas estructuras de empleo cada vez más complejas. A nivel interno, los sindicatos se reestructuran para integrar a los trabajadores/as en situación precaria en sus filas, y están dándole más importancia a esta cuestión dentro de sus organizaciones. Y sobre la mesa de negociación, los sindicatos recurren a la influencia de la negociación para asegurarse de que todos los trabajadores en una misma empresa sean tratados por igual, independientemente de quién sea su empleador contractual. El camino por recorrer es largo, pero los sindicatos están ya marcando la diferencia.

Australia



POBLACIÓN: 22.268.000
CAPITAL: Canberra
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
87 - 98 - 100 - 105 - 111

En los conflictos importantes, los empleadores y Gobiernos recurren con éxito a la legislación para obligar a los trabajadores/as en huelga a reincorporarse a sus puestos de trabajo. El Gobierno del Estado de Nueva Gales del Sur establece los salarios de los funcionarios, se niega a entablar negociaciones colectivas y prohíbe las huelgas. El Gobierno federal no consiguió revocar las leyes antisindicales vigentes en el sector de la construcción.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la Ley laborista de Trabajo Justo de 2009 ha mejorado el respeto de los derechos sindicales, sigue habiendo aspectos problemáticos. La libertad sindical está garantizada para los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del privado. Sin embargo, los empleadores pueden también obtener 'órdenes de representación' ante el tribunal del trabajo, que dictaminan qué tipos de empleados pueden o no pueden representar los sindicatos.

El derecho a la negociación colectiva está garantizado, pero esencialmente se limita a las negociaciones a escala empresarial. Asimismo, ciertos términos (como las cláusulas que prohíben el uso de mano de obra contratada o de reemplazo) no se pueden incluir en los convenios.

El derecho de huelga está limitado, dado que sólo pueden iniciarse una acción legal durante el proceso de negociación de un convenio colectivo, nunca a escala nacional ni sectorial, y están además prohibidas las huelgas de solidaridad y las acciones secundarias. Incluso una acción de protesta legítima podría ser interrumpida por el tribunal del trabajo, a instancias de los empleadores o Gobiernos, en distintas circunstancias (por ejemplo, si se considera que la huelga ocasiona daños económicos considerables a las partes en litigio o a una tercera parte).

Por último, se siguen aplicando leyes punitivas distintas a los trabajadores y sindicatos del sector de la construcción.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Partido Laborista australiano asumiría el poder tras las elecciones federales de 2007, luego de 11 años de Gobierno conservador. En las elecciones de 2010 volvió a ganar, pero ésta vez tuvo que formar un Gobierno en minoría, dependiendo del apoyo de los Verdes de Australia y de parlamentarios independientes. Los partidos de la Coalición conservadora tienen el poder a nivel estatal en tres de los cuatro Estados más poblados: Nueva Gales del Sur, Victoria y Australia Occidental.

Tácticas antisindicales de empleadores del sector privado: En la práctica, muchos empleadores (en especial en el sector minero) hacen todo lo posible para frustrar las actividades sindicales. Como ejemplos destacan las negativas de los empleadores a transportar a representantes sindicales a lugares apartados para reunirse con los trabajadores/as, las negativas a entablar una negociación colectiva hasta que el sindicato pueda demostrar que cuenta con el apoyo mayoritario en el lugar de trabajo, o las negativas a permitir que los delegados sindicales desarrollen actividades sindicales en el lugar de trabajo durante la jornada laboral.

En muchos sectores, los miembros y delegados sindicales sufren acoso y un trato discriminatorio, aunque suele resultar difícil demostrar las motivaciones antisindicales ante los tribunales. Una excepción fue el reciente caso de Barclay contra Bendigo TAFE, en el que un delegado sindical había sido sancionado por enviar correos electrónicos a los empleados donde se mostraba crítico hacia la Universidad. La Universidad aseguraba que simplemente se había limitado a responder a una acción que era 'contraria a las normas universitarias', pero el tribunal resolvió que existía una motivación antisindical. Por desgracia, el empleador ha apelado contra esta decisión ante el Tribunal Supremo.

El Gobierno de Nueva Gales del Sur establece los salarios: La legislación de Nueva Gales del Sur siempre ha prohibido que los funcionarios (incluidos docentes, policías y enfermeras) se declaren en huelga, pero contempla la posibilidad del arbitraje de un tribunal laboral independiente en caso de demandas salariales. Este año, el Gobierno conservador aprobó una ley que establece que el tribunal no puede otorgar un aumento salarial superior al 2,5% por año y sigue la línea de la política salarial gubernamental. Así, el Gobierno puede establecer los salarios de más de 300.000 trabajadores/as, sin tener la obligación de negociar y sin derecho a huelga.

Continúan las graves restricciones a los trabajadores/as de la construcción: La legislación aprobada por el anterior Gobierno federal conservador prevé la imposición de multas a los trabajadores/as por valor de 22.000 AUD (y 110.000 AUD para los sindicatos) por participar en acciones sindicales en la industria de la construcción (excepto durante períodos de negociación específicos). Los inspectores de la Comisión Australiana de la Construcción (ABCC) siguen acosando a los miembros y representantes de los sindicatos, por ejemplo interrogando en secreto a los trabajadores/as de forma individual, sin garantía de una representación legal de su elección. Los trabajadores/as que se niegan a responder a las preguntas se enfrentan a penas de prisión de hasta seis meses. El actual Gobierno federal presentó un proyecto de ley para abolir las multas, pero reteniendo la facultad de proceder a interrogatorios; sin embargo, los partidos conservadores se opusieron y por tanto no fue aprobado por el Parlamento en 2011.

Empleadores y Gobiernos obligan a poner fin a conflictos importantes: A instancias de los empleadores o Gobiernos, se puso fin a las acciones sindicales de los trabajadores/as en varios casos. En uno de ellos, Qantas respondió a la acción sindical de baja intensidad por parte de un reducido grupo de trabajadores y trabajadoras dejando en tierra a toda su flota y decretando un cierre patronal. El Gobierno federal solicitó al tribunal del trabajo que pusiera fin a las acciones de ambas partes y sometiera el conflicto al arbitraje, lo cual hizo. En otro caso, el Gobierno estatal de Victoria solicitó al tribunal que detuviera la acción sindical de 32.000 funcionarios, alegando que el bienestar de muchos niños se vería perjudicado si los 1.500 trabajadores/as sociales de protección de la infancia no se reincorporaban a sus puestos. El tribunal detuvo la acción sindical y sometió el asunto a arbitraje.

Estas decisiones coartaron el derecho de huelga. Es poco probable que con el arbitraje se consigan resultados favorables a los trabajadores/as.

Bangladesh



POBLACIÓN: 149.692.000

CAPITAL: Dhaka

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 182

Durante el año 2011 se han registrado frecuentes ataques de la policía contra manifestantes que reclamaban mejores condiciones laborales y salarios más altos. Un trabajador resultó muerto cuando la policía agredió a los manifestantes de la empresa Advanced Chemical Industries (ACI) Pharmaceuticals en Narayanganj. El recurso a trabajadores contractuales siguió siendo una fuente de inestabilidad laboral. El Tribunal Supremo de Bangladesh ordenó al Gobierno que pusiera fin al trabajo forzoso y a la esclavitud de los trabajadores al encerrarlos o atarlos de manos o piernas. Existen numerosas restricciones legales contra la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de las ZFI para ejercer sus plenos derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales no están convenientemente protegidos por la ley. Aunque la Constitución estipula la libertad sindical, para que un sindicato pueda registrarse tiene que representar al 30% de los trabajadores/as de una empresa, una proporción excesiva, y debe obtener la autorización del Gobierno. No se puede llevar a cabo ninguna acción antes del registro, y el Registrador puede anularlo con la aprobación del Tribunal Laboral. Por lo general sólo pueden crearse sindicatos de empresa, y únicamente los empleados propiamente dichos pueden ser miembros sindicales, es decir que la pérdida del empleo también implica la pérdida de la afiliación sindical. Los trabajadores del sector público tienen prohibido afiliarse a un sindicato, aunque hay una serie de excepciones significativas.

Por otro lado, el derecho de huelga también está restringido. Todas las huelgas deben convocarse dentro de un plazo determinado, de lo contrario el conflicto se considera anulado, y la decisión de hacer huelga debe tomarla una mayoría del 75% de los trabajadores. El Gobierno puede prohibir cualquier huelga que se prolongue más de 30 días en los "servicios esenciales" o si considera que la huelga puede suponer una amenaza para el interés nacional, en cuyo caso se puede recurrir a la Ley de Poderes Especiales de 1974 para detener a

sindicalistas sin cargos. Contravenciones como la “obstrucción del transporte” conllevan castigos exorbitantes de hasta 14 años de trabajos forzados.

Adoptada en 2004, la Ley de Asociación de Trabajadores y de Relaciones Laborales de las ZFI (EWAIRA, por sus siglas en inglés) estableció un marco legal a favor del ejercicio de determinados derechos laborales en las Zonas Francas Industriales (ZFI). No obstante, la ley no satisfizo las expectativas en la medida en que los trabajadores/as no pueden formar sindicatos sino diversos tipos de asociaciones que carecen de los plenos derechos que deberían poder disfrutar conforme a la legislación laboral internacional. Estaba previsto que la ley expirara el 1 de noviembre de 2008. Ese año, el Gobierno militar provisional decretó una prolongación de dos años de la EWAIRA, del 1 de noviembre de 2008 al 1 de noviembre de 2010. En agosto de 2010, el Gobierno civil aprobó una ley que permite la aplicación del decreto del Gobierno provisional para prolongar la EWAIRA y por la cual se instauró la Ley de Asociación de Bienestar de los Trabajadores y de Relaciones Laborales de las ZFI de 2010. Sin embargo, en la nueva ley se ha cambiado simplemente la denominación “asociación de trabajadores” por “sociedad de bienestar de los trabajadores”; se ha suprimido la representación de los trabajadores así como los comités de bienestar (que ya habían sido reemplazados en gran medida por las asociaciones de trabajadores) y, por otra parte, la fecha efectiva del sistema actual ha sido pospuesta otros tres años. La nueva legislación comporta una enmienda importante, que limita aún más la libertad sindical al prohibir cualquier vínculo con organizaciones no gubernamentales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Durante el año fiscal que concluyó en mayo, Bangladesh disfrutó del mayor crecimiento económico (6,7%) experimentado desde principios de la década de 1970. El sector manufacturero se expandió en un 9,5%, y las principales industrias registraron un crecimiento del 10,4 % debido a la subida en picado de las exportaciones de prendas de vestir tras un incremento repentino de pedidos habitualmente dirigidos a China. La expansión económica se vio neutralizada por una inflación anual que alcanzó el 11,6% en noviembre. La pobreza sigue haciendo estragos en el país, donde cerca del 40% de la población vive por debajo del umbral de la pobreza.

Las cuestiones relativas a los derechos humanos en Bangladesh continúan suscitando serias preocupaciones. Según la información recopilada en 2011 por la ONG de derechos humanos Odhikar, 135 personas resultaron muertas y 11.532 heridas a causa de la violencia política. Se llevaron a cabo 84

ejecuciones extrajudiciales. La violencia contra las mujeres sigue constituyendo un problema grave, en particular las violaciones, las agresiones vinculadas a la dote, las agresiones con ácido, la violencia conyugal y el acoso sexual.

Los trabajadores de las instalaciones de desguace de buques y los trabajadores/as del sector textil han seguido expuestos a peligros debido a la falta de seguridad en las condiciones de trabajo. A lo largo del año, un total de diez trabajadores de tres instalaciones de desguace de buques perdieron la vida y al menos 80 trabajadores/as del sector textil resultaron heridos y otros diez fallecieron en incendios y explosiones de fábricas.

Un tribunal laboral decreta que los trabajadores contractuales pasen a tener un contrato indefinido: El 30 de marzo, un tribunal laboral de Dacca ordenó a Grameenphone que ofreciera contratos de duración indefinida a sus 264 conductores empleados con contratos firmados con terceras partes. El tribunal decretó que los 264 conductores debían ser considerados como empleados permanentes de Grameenphone a partir de la fecha en que hubieran completado satisfactoriamente sus respectivos períodos de prueba. La legislación laboral de Bangladesh no permite la externalización de puestos de trabajo de naturaleza permanente.

Central eléctrica suspende al presidente del sindicato: El 10 de abril, 250 trabajadores contractuales de la central eléctrica Barapukuria Thermal Power Plant (BTPP), en el distrito de Dinajpur, se declararon en huelga para protestar por los siete días de suspensión impuestos a Mohammed Nuruzzaman, Presidente del sindicato Barapukuria Power Plant Workers Union (BPPWU). Naruzzaman fue obligado a abandonar la central el 9 de abril, tras una acalorada discusión con un responsable de la central sobre la regularización de los trabajadores y trabajadoras.

Dificultades con el registro de sindicatos: Los trabajadores han presentado varias solicitudes de registro ante las autoridades, pero debido a un proceso sumamente lento y engorroso, además del espíritu antisindical que reina, la mayoría de las solicitudes no han sido tratadas. Los trabajadores/as también se han quejado de que el proceso de registro de sindicatos requiera la presentación de una lista con los nombres de los simpatizantes sindicales. Las listas se suelen entregar a los empleadores, los cuales pueden tomar después represalias contra estos trabajadores recurriendo a medidas disciplinarias o al despido.

Acciones antisindicales no resueltas en la industria del camarón: En varias de las mayores fábricas de la industria del camarón se han constituido sindicatos independientes y se han

presentado demandas de negociación colectiva. No obstante, en 2010, tras la formación de los sindicatos, la mayoría de los miembros de sus consejos ejecutivos fueron despedidos sin motivo u obligados a dimitir. Entre estas fábricas se encuentra Organic Shrimp Export (Pvt), Ltd., Jahanabad Seafoods, Ltd., Modern Seafood Industries LTD., Southfield Fisheries Industries, LTD. y Southern Food Industries. En 2011, muchos de los trabajadores siguieron sin haber sido readmitidos, algunos con pleitos refutando los despidos que seguían pendientes.

Bangladesh ratifica Convención de la ONU sobre trabajadores y trabajadoras migrantes: La Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) y su organización miembro, Odhikar, celebraron la ratificación por parte del Gobierno de Bangladesh, el 11 de abril, de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de las Naciones Unidas.

¡Liberación de Mosrefa Mishu! Mosrefa Mishu, Presidenta del sindicato de la confección Garment Sramik Oikhya Parishad, fue liberada de la cárcel el 28 de abril de 2011. La policía de Bangladesh la había arrestado el 14 de diciembre de 2010 y la mantenía detenida por actos de vandalismo, incendio voluntario y saqueo asociados a las protestas de los trabajadores/as del sector textil.

Tribunal Supremo se pronuncia sobre el trabajo forzoso: El 22 de mayo, el Tribunal Supremo de Bangladesh ordenó al Gobierno que eliminara el trabajo forzoso y la esclavitud de los trabajadores en fábricas de ladrillos y otros lugares donde son encerrados o atados de manos o pies. El tribunal emitió una resolución ordenando al Gobierno que explicara, en un plazo de dos semanas, las razones por las que no se le debería ordenar que garantizara la erradicación del trabajo forzoso. El Tribunal Supremo dictó la orden tras una petición presentada ese mismo día por la Bangladesh Human Rights Foundation.

Despidos antisindicales en las ZFI: Tres miembros del comité ejecutivo (presidente, secretario general y tesorero) de la asociación de trabajadores de la empresa de confección GBEE Garments fueron informados verbalmente por la dirección de que su contrato concluiría el 3 de febrero con la aprobación del presidente de la Autoridad Bangladesí de las Zonas Francas Industriales (BEPZA, por sus siglas en inglés). Los otros dos miembros del comité ejecutivo recibieron cartas de advertencia de parte de la dirección, explicando: "Como consecuencia de los resultados del comité de investigación y por motivo de otras actividades llevadas a cabo por usted y que han sido perjudiciales para la empresa, le advertimos por última vez de no incitar a los trabajadores a implicarse en una huelga ilegal. En caso de no respetar esta advertencia nos veremos obligados

a tomar severas medidas disciplinarias en contra suya". En ningún momento se había previsto llevar a cabo una huelga. Después de la advertencia por escrito, la dirección impidió a los miembros del comité ejecutivo entrar en la fábrica.

Otro responsable sindical fue despedido durante el año por motivo de un conflicto que se remonta a 2010. En octubre de 2010 la BEPZA publicó una nueva estructura salarial para los trabajadores y trabajadoras de las ZFI. La dirección de la empresa textil Dhaka/Beijing Dyeing and Weaving Industries se negó a pagar a los trabajadores lo que les correspondía según los nuevos reglamentos. La Workers' Welfare Association (WWA) escribió a la BEPZA el 25 de noviembre de 2010 para intentar obligar a la dirección a ajustarse a la nueva estructura salarial. Mientras la BEPZA solucionaba la cuestión, la empresa despidió a 24 trabajadores y, por motivo de su participación activa en la WWA, solicitó la dimisión de Altaf Hossain, Secretario de Organización y Publicaciones del sindicato. Hossain se negó a dimitir, por lo que la dirección, en presencia de responsables de la BEPZA, siguió presionándole para que renunciara. Cuando Hossain fue a trabajar al día siguiente, la dirección le dijo que no se le permitiría trabajar para la empresa y que si volvía por allí se interpondrían cargos penales en contra suya. Hossain recibió a continuación una carta con fecha del 16 de agosto de 2011 informándole de que sus servicios en el seno de la empresa habían concluido el 11 de agosto de 2011.

Solicitudes de registro rechazadas: El sindicato Sinha Group Union, afiliado a la Bangladesh Garment and Tailors Workers Federation, fue creado el 8 de enero y presentó su solicitud de registro el 12 de abril. La Oficina de Registros de Sindicatos de Dacca rechazó la solicitud por carta, con fecha del 24 de mayo. Los trabajadores de Masco Industries, organizados por la Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation, crearon un sindicato el 1 de agosto y presentaron la solicitud de registro el 13 de septiembre, con un 46,66% de miembros sindicales, es decir 280 de los 600 trabajadores de la empresa. La Oficina de Registros de Sindicatos rechazó la solicitud en base a información extraoficial. El Crossline Factory Ltd. Workers and Employees Union, organizado por la Bangladesh Federation of Workers Solidarity, fue creado el 14 de septiembre, con más del 50% de los 650 empleados como miembros sindicales, es decir 326 trabajadores/as. La Oficina de Registros de Sindicatos rechazó la solicitud también en base a información extraoficial.

Violencia y acoso contra trabajadores y sindicalistas: El 23 de enero perdió la vida un trabajador de la empresa Advanced Chemical Industries (ACI) Pharmaceuticals, en Narayanganj, y al menos otros 100 resultaron heridos después de que la policía utilizara gases lacrimógenos y balas de caucho contra unos 400

empleados de ACI que se manifestaban por el recurso constante por parte de la empresa a trabajadores temporales. El trabajador fallecido fue identificado como Enamul Huq, de 25 años. ACI Pharmaceuticals es una de las principales empresas farmacéuticas de Bangladesh. Después del ataque, la policía local emitió órdenes de detención contra 130 empleados de la empresa.

El 1 de mayo las autoridades bangladesíes presentaron cargos contra varios líderes sindicales, entre ellos el Presidente de la Bangladesh Trade Union Federation, Faizul Hakim Lala, el Secretario General de Somajtantrik Sramik Front, Rajekuzzaman Ratan, y el miembro del comité de la Bangladesh Trade Union Centre, Aslam Khan. Las acusaciones invocan violaciones de secciones del Código Penal de Bangladesh, a saber reunión ilegal, disturbios, actos de violencia, agresión contra un funcionario y robo, entre otras. Las acusaciones fueron presentadas apenas días después de que los dirigentes sindicales asistieran a una reunión, el 27 de abril, organizada por los empleados de hotel para discutir y reclamar la implementación de la Ley del Trabajo y de Salarios Mínimos (2006) promulgada por el Gobierno en 2009.

Ataques de la policía contra manifestantes del sector de la confección: El 10 de enero la policía y personal del ejército bangladesí atacaron a golpe de porra y gases lacrimógenos a 750 trabajadores y trabajadoras de la fábrica Highlane Sweater (HS) en la Zona Franca Industrial de Adamjee, en Narayanganj. Los trabajadores se manifestaban para exigir el pago de los salarios que se les debían. Al menos 50 trabajadores resultaron heridos en el ataque. El 4 de enero, los directivos de HS cerraron la fábrica sin previo aviso y no pagaron los salarios que debían a los trabajadores.

El 30 de marzo la policía atacó e hirió al menos a 15 trabajadores/as de la empresa textil Micro Fiber Group del Distrito de Katherpool, en Sadar, que se manifestaban después de haber visto una pancarta anunciando el cierre de las fábricas Liberty y Midland Knitwears como consecuencia de una confrontación, el día anterior, entre los empleados y los propietarios de la fábrica, relacionada con el pago de las horas extras.

El 9 de junio la policía utilizó porras, gases lacrimógenos y cañones de agua contra varios cientos de trabajadores/as de la fábrica SQ Sweater Factory, en Dacca, que se manifestaban en protesta por los despidos de 132 empleados, efectuados los días 29 y 30 de mayo, por el hecho de haber solicitado un aumento salarial. La policía arrestó a seis trabajadores.

Durante la primera semana de julio, la policía equipada con porras arremetió contra 1.500 trabajadores y trabajadoras de Deniar Fashion que hacían huelga en la ZFI de Dacca, en

Ashulia, para reclamar un incremento salarial. Al menos 20 trabajadores resultaron gravemente heridos.

El 5 de julio, varios matones de la empresa Sicotex Fabrics (SF) en Siddhirganj, distrito de Narayanganj, atacaron a trabajadores que se manifestaban por los actos de violencia que SF había perpetrado contra sus empleados, y por el impago de salarios. El ataque dejó un balance de al menos 15 trabajadores heridos.

El 20 de septiembre la policía, equipada con porras, atacó a los trabajadores de las fábricas Concord Fashion Ltd. y Zicon Garments que se manifestaban porque no habían recibido los salarios del mes de agosto. Al menos 20 personas, entre ellas dos policías, resultaron heridas en el ataque.

Cierre patronal en las fábricas de confección de la ZFI de Dacca: A principios de febrero, tres fábricas textiles llevaron a cabo cierres patronales que afectaron a más de 6.600 empleados de la Zona Franca Industrial de Dacca en Ashulia. Los cierres tuvieron lugar después de que los trabajadores se declararan en huelga por impago de sus sueldos y para reclamar incrementos salariales. El Fahimi Group efectuó un cierre patronal que afectó a los 4.000 trabajadores/as que hacían huelga por impago salarial. Dos fábricas de propiedad italiana, Helicon Sweaters y A One BD, cerraron sus puertas después de que 2.600 trabajadores abandonaran sus puestos de trabajo para exigir incrementos salariales. El 10 de mayo, los trabajadores/as de la confección de las empresas Alfa Patten y Alfa Fashion se encontraron con un cierre patronal de cuatro días después de haberse negado a reanudar el trabajo cuando la dirección les informó de que no se les pagarían los salarios en la fecha prevista. Según el reglamento de la ZFI de Dacca, los trabajadores/as han de recibir su sueldo antes del día 10 de cada mes.

Birmania



POBLACIÓN: 47.900.000
CAPITAL: Naypyidaw (Pinyinmana)
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87

Birmania experimentó importantes cambios en 2011. El 11 de octubre se firmó un proyecto de Ley de Organización del Trabajo con el fin de reemplazar la opresiva Ley de Sindicatos de 1962. Este proyecto de ley autoriza a los trabajadores/as a formar sindicatos y a hacer huelga. El Gobierno ha iniciado un diálogo político con Daw Aung San Suu Kyi (ASSK) que sigue en curso. También ha liberado a varios presos políticos, aunque los numerosos activistas y líderes sindicales del grupo de la “generación 88” continúan en la cárcel. Sin embargo la Constitución sigue conteniendo muchos errores y el Parlamento continúa estando dominado por el actual y antiguo personal militar. A pesar del establecimiento de una Comisión de Encuesta de la OIT en 1998, el trabajo forzoso (incluida la conscripción y el uso de niños soldado) sigue siendo una práctica generalizada. El Gobierno ha fracasado completamente en su intento por refrenar al ejército, responsable de la mayoría de los casos de trabajo forzoso, y en garantizar que los culpables sean procesados y sometidos a sanciones penales apropiadas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El Gobierno adoptó en 2011 una nueva Ley sobre Organizaciones Sindicales, que supone la abrogación de la Ley de Sindicatos de 1926, incluye disposiciones para el establecimiento de organizaciones sindicales, sus funciones y deberes, derechos y responsabilidades, incluyendo el derecho de huelga. No obstante, la nueva ley no guarda total conformidad con las normas de la OIT y sigue estando limitada por órdenes y decretos militares anteriores. Aunque ahora puede establecerse un sindicato con 30 trabajadores del sector o actividad en cuestión, sigue estando condicionado a no ser “contrario a las leyes decretadas para la seguridad sindical, a la prevalencia de la ley y el orden, a la paz y tranquilidad de la comunidad, ni a la moralidad y orden público”. Además, la legislación que requiere que todas las organizaciones obtengan una autorización del Ministerio del Interior y Asuntos Religiosos continúa vigente, lo mismo que el sistema de sindicato único. Por otro lado, no ha sido abrogada la Orden 2/88, que prohíbe cualquier actividad

de cinco o más personas, tales como reunirse o marchar en procesión, y que además estipula que queda terminantemente prohibido bloquear carreteras, realizar manifestaciones en masa, o interferir en las labores de las personas encargadas de desempeñar tareas de seguridad.

El derecho a la negociación colectiva no está reconocido, y los conflictos laborales están cubiertos por la Ley de Conflictos Comerciales, en la que se incluye una serie de disposiciones que no guardan conformidad con las normas internacionales de la OIT. Las sanciones por incumplimiento de estas leyes son importantes y pueden entrañar penas de cárcel de hasta cinco años.

Se reconoce ahora el derecho de huelga. No obstante, los sindicatos únicamente pueden llevar a cabo acciones de huelga tras la aprobación de la “federación sindical relevante”. Además, en los servicios de suministro de agua, electricidad, bomberos, sanidad y comunicaciones las huelgas son ilegales, y otros servicios podrían añadirse a la lista.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El año 2011 ha sido para Birmania un año de esperanza de reforma democrática y reconciliación nacional, atenuada por las constantes ofensivas del Gobierno contra grupos étnicos nacionales y los abusos sistemáticos y generalizados de los derechos humanos. El 31 de enero el Parlamento bicameral de Birmania se reunió por primera vez desde hacía 22 años. Éste sigue estando dominado por antiguos funcionarios militares que dimitieron y se convirtieron en miembros del Partido de la Unión, la Solidaridad y el Desarrollo (USDP, por sus siglas en inglés). Además, el 25% de los escaños del Parlamento está ocupado por responsables militares. De manera que entre los escaños reservados al personal militar y a antiguos militares elegidos como miembros del USDP, el ejército controla en total el 80% de los escaños del Parlamento.

Este año el Gobierno ha puesto en libertad a varios presos políticos, pero todavía hay muchos que permanecen en prisión. La legislación y el sistema judicial que decretaron su encarcelamiento no han cambiado. Además los militares han seguido perpetrando ataques brutales contra las comunidades étnicas de los estados de Kachin y de Shan, y no se han abordado las causas subyacentes de los prolongados conflictos armados. Se siguen registrando graves violaciones de los derechos humanos por todo el país, sin que los responsables de los crímenes tengan realmente que rendir cuentas. La reforma del sistema judicial, enfocada a garantizar una cierta independencia de la injerencia militar o política, es otro tema que sigue pendiente.

El 17 de noviembre, los líderes de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) designaron a Birmania para que ocupe la presidencia rotatoria de la ASEAN en 2014. El 18 de noviembre, la Liga Nacional para la Democracia votó unánimemente a favor de volver a registrarse como partido político y presentará candidatos a los escaños del Parlamento. A finales de noviembre, la Secretaria de Estado de EE.UU., Hillary Clinton, visitó Birmania y ofreció al Gobierno algunos incentivos limitados para seguir fomentando las reformas. No obstante, el discurso de Clinton fue inequívoco en sus declaraciones en cuanto a que el Gobierno ha de emprender más reformas para que Estados Unidos contemple el levantamiento de las sanciones. Estas reformas habrían de consistir concretamente en el cese del conflicto étnico, la liberación de todos los presos políticos, la ruptura de vínculos con Corea del Norte y la creación de sólidas instituciones democráticas.

El 23 de mayo, Tomás Ojea Quintana, el Relator Especial de la ONU sobre la situación de los derechos humanos en Birmania, señaló que las fuerzas armadas del Gobierno seguían cometiendo violaciones “generalizadas” de los derechos humanos, como la confiscación de tierras, el trabajo forzoso, los desplazamientos internos, las ejecuciones extrajudiciales y la violencia sexual. A finales de año las fuerzas gubernamentales proseguían con sus ofensivas y violaciones de los derechos sindicales en el estado de Kachin y en el estado de Shan al norte del país. El 12 de octubre el Gobierno liberó a más de 200 presos políticos, entre ellos siete sindicalistas y un activista sindical. Por otra parte el Gobierno levantó las restricciones en materia de censura de prensa y promulgó varias leyes que permiten las manifestaciones pacíficas.

El 22 de agosto, la tasa de cambio del dólar estadounidense cayó a un valor récord de 680 kyats, lo cual ha agravado la situación de las exportaciones birmanas. La fuerza del kyat ha contribuido a precipitar en una crisis a las fábricas de confección birmanas, provocando el cierre de algunas y obligando a otras a despedir trabajadores/as y reducir sus actividades. Los responsables del Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry (UMFCCI) y los propietarios de las fábricas de las zonas industriales de Rangún amenazaron con exigir al Gobierno que actúe conforme a “la Ley sobre el Estado de Excepción” para luchar contra los propietarios de las fábricas competidoras que ofrecen mejores salarios con el fin de atraer a trabajadores/as, provocando descontento entre los empleados de las fábricas que pagan menos a su personal. Miles de trabajadores de la construcción en la capital birmana, Nay Pyi Taw, perdieron su empleo debido a la suspensión por parte del régimen de la construcción de numerosos proyectos. La suspensión de estos proyectos guarda relación con las

denuncias según las cuales muchos trabajadores llevan más de tres meses sin recibir su sueldo.

La OIT estima que el trabajo forzoso sigue estando muy extendido en Birmania: En 2011, la Comisión de Expertos de la OIT informó que había recibido “una documentación completa y detallada que revelaba la persistencia de prácticas generalizadas de trabajo forzoso impuestas por las autoridades civiles y militares en prácticamente todos los estados y divisiones del país”. Informes posteriores procedentes de fuentes fidedignas muestran que el recurso generalizado y sistemático al trabajo forzoso (incluyendo el reclutamiento de niños soldados) se mantiene a un ritmo acelerado en Birmania. En concreto, el ejército sigue obligando a los habitantes de las aldeas a transportar material y a trabajar en la construcción y reparación de carreteras, en la construcción de campos militares, en la instalación de vallas y en la limpieza de carreteras. En algunos casos el ejército fuerza a los aldeanos a cultivar arroz y otras cosechas para consumo del ejército. En ciertas zonas, como el estado de Arakan, se ha señalado que el recurso al trabajo forzoso ha aumentado en 2011. Y en muchas regiones, las personas que quieran presentar quejas son amenazadas o disuadidas de hacerlo.

En 2011, la organización internacional Human Rights Watch y la organización birmana Karen Human Rights Group publicaron un informe voluminoso titulado “Dead Men Walking: Convict Porters on the Front Lines in Eastern Burma” (Condenados a muerte: Presos porteadores en las líneas del frente en el este de Birmania), sobre el uso de cientos de presos forzados por el ejército a cargar material, concretamente en el estado de Karen al norte del país. En las entrevistas, los presos señalaron que estaban sujetos a unas condiciones de vida atroces. El ejército ejecuta a porteadores, los maltrata, no se cuida de protegerlos de los peligros vinculados a las operaciones militares y se niega a curar a los heridos y enfermos. Los porteadores se ven privados de agua y alimentos y han de transportar cargas extremadamente pesadas a través de terrenos peligrosos con un mínimo de reposo.

También se han registrado numerosos casos de reclutamiento forzoso de niños por parte de las fuerzas armadas. Pocos militares son sancionados, y cuando lo son, sólo reciben sanciones administrativas, tales como medidas disciplinarias, o son despedidos del ejército.

En 1998, la Comisión de Encuesta de la OIT ordenó al Gobierno de Birmania que tomara las disposiciones necesarias para garantizar: 1) que los textos legislativos pertinentes, en particular la Ley sobre Aldeas y Ciudades, sean conformes con el Convenio sobre trabajo forzoso; 2) que en la práctica las autoridades,

y en particular las autoridades militares, no impongan ningún tipo de trabajo forzoso u obligatorio; y 3) que las sanciones penales que pudieran aplicarse conforme a la Sección 374 del Código Penal para la imposición de trabajo forzoso u obligatorio sean ejecutadas de forma rigurosa, lo que requiere una investigación a fondo, un juicio y una sanción apropiada para las personas consideradas culpables.

El Informe de la OIT presentado ante el Consejo de Administración en noviembre de 2011, titulado "Acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)" demuestra que, si bien se han registrado ciertos progresos, más de una década después del establecimiento de la Comisión de Encuesta Birmania todavía tiene que cumplir estos requisitos. Pocos militares, funcionarios públicos o civiles han recibido sanciones contundentes, sobre todo a nivel penal, por imposición de trabajo forzoso.

Amenazas contra trabajadoras/es de la confección en huelga: El 16 de febrero cerca de 200 trabajadores/as de Lion City, una empresa textil surcoreana, se declararon en huelga en la municipalidad de Rangún para reclamar un incremento salarial y mejores condiciones de trabajo. Las autoridades respondieron enviando una quincena de camiones antidisturbios a la zona alrededor de la fábrica. El 17 de febrero los trabajadores suspendieron la huelga después de que la dirección de Lion City acordara aplicar un aumento salarial mensual de 5.000 MMK (5 USD) y mejores condiciones de trabajo.

Liberación de presos políticos, entre ellos varios sindicalistas: El 12 de octubre el régimen birmano puso en libertad a más de 200 presos políticos, entre los que figuraban los sindicalistas Sr. Myo Aung Thant, Sra. Aye Thi Khaing, Sr. Aye Chan, Sra. Yin Kyi, Sr. Tin Hla, Sr. Zaw Htay, Sr. Khin Oo y la activista sindical Sra. Su Su Nway.

Rechazo de solicitudes para crear sindicatos: El 25 de octubre el Agriculture and Farmers Federation of Myanmar (AFFM) presentó su solicitud de registro ante el Ministerio de Trabajo. El 2 de diciembre el Textile, Garment And Leather Factory Workers Union, en Bago, presentó igualmente los documentos para su registro. En ambos casos las autoridades explicaron que no podían aceptar la solicitud porque el reglamento de implementación no se había finalizado y porque todavía no se había nombrado a nadie para el registro de los documentos. La Myanmar Industrial Trade Unions Federation (MITU) presentó una solicitud de registro pero aún no ha recibido respuesta por parte del Gobierno.

Prosigue la represión de los huelguistas: En 2011 miles de trabajadores y trabajadoras llevaron a cabo numerosas huelgas por pura desesperación frente a los salarios sumamente bajos que reciben y las pésimas condiciones de trabajo que tienen que soportar en las fábricas de vestuario y calzado, situadas en su mayoría en Rangún y los alrededores. Las huelgas registradas incluyen las de las fábricas de confección CGI en la zona industrial núm. 2 de la municipalidad de South Dagon, la fábrica de zapatos Taiyi en la zona industrial de la municipalidad de Hlaing Tharyar, la fábrica de confección Mya Fashion en la zona industrial núm. 3 de la municipalidad de Hlaing Tharyar, la fábrica de zapatos New Way en la zona industrial núm. 4 de la municipalidad de Hlaing Tharyar y PTK Company en el Paso de Tres Pagodas.

La mayoría de los trabajadores/as son contratados como jornaleros, careciendo por completo de una estabilidad de empleo. En muchos casos, en cuanto comienza una huelga se presenta la policía antidisturbios y aparecen camiones cisterna y furgonetas de policía para el transporte de detenidos, con el fin de controlar e intimidar a los trabajadores. Se dan situaciones en las que se requiere a los empleados que se dispersen de inmediato so pena de verse expuestos a medidas represivas por parte del Gobierno central y/o de la municipalidad.

A principios de febrero cerca de 700 trabajadores de las fábricas de confección United World y Oscar, de la zona industrial de Shwepyithar en Rangún, se declararon en huelga y consiguieron negociar bonificaciones periódicas, contar con un dispensario en el lugar de trabajo, el suministro de suficiente agua y baños, así como mejores condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, unos 70 jornaleros birmanos que trabajan para la empresa Italian Thai Development Public Company Ltd. (ITD) en la obra de construcción del proyecto de puerto marítimo de Tavoy (Dawei), se declararon en huelga para protestar por los bajos salarios, las largas jornadas laborales y la no remuneración de horas extraordinarias y vacaciones. Los trabajadores también señalaron que los birmanos están peor pagados y reciben menos prestaciones que sus homólogos tailandeses. El 3 de marzo, alrededor de 1.500 trabajadores/as de la fábrica de bebidas Grand Royal y de las fábricas de confección Super Garment y Kaunggyi Minglar, en la municipalidad de Shwepyithar, en Rangún, se declararon en huelga para exigir mejores salarios, días festivos y el pago de las horas extras. Los trabajadores volvieron a las fábricas el 4 de marzo después de llegar a un compromiso con los propietarios de las mismas. El 8 de marzo, cerca de 1.700 trabajadores de la fábrica de zapatos Taiyi, en la zona industrial de Hlaing Tharyar, en Rangún, emprendieron una huelga para reclamar incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo. Los trabajadores

no estaban ganando más que 0,70 USD por una jornada de 12 horas. Alrededor de 500 trabajadores de la fábrica de zapatos New Way, en la municipalidad de Hlaing Tharyar, en Rangún, hicieron huelga el 22 de marzo después de que la dirección de la fábrica rechazara sus peticiones de aumento de sueldo.

Sesenta y cinco trabajadores de la fábrica coreana de sombreros Cap 1 Hat Factory, en Hinthakon War, en la división de Pegu, se declararon en huelga el 6 de junio, consiguiendo negociar satisfactoriamente un acuerdo al día siguiente. Las principales reivindicaciones de los trabajadores concernían los permisos demasiado restrictivos para ir al baño y los abusos por parte de los supervisores.

El 6 de septiembre, más de 300 trabajadores/as de la fábrica de zapatos Esquire, en la zona industrial núm. 3 de Hlaing Tharyar, en Rangún, se declararon en huelga para reclamar un incremento salarial.

Camboya



POBLACIÓN: 14.100.000
CAPITAL: Pnom Penh
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138

Los contratos precarios, la subcontratación y la falta de unidad y de un sindicalismo fuerte, libre, independiente y democrático hacen que la violación de los derechos sindicales prevalezca. Los funcionarios públicos siguen careciendo del derecho a sindicalizarse. Muchos empleadores se aprovechan del clima generalizado de impunidad, acosando y despidiendo a sindicalistas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de garantías iniciales, se aplican numerosas restricciones a los derechos sindicales. Los trabajadores y trabajadoras son libres de formar y unirse a un sindicato, conforme a la Ley Laboral de 1997, pero los funcionarios públicos y los trabajadores del servicio doméstico quedan excluidos de este derecho. Todos los líderes sindicales deben haber trabajado durante al menos un año en la profesión que su sindicato represente, deben tener más de 25 años de edad y carecer de antecedentes penales.

Aun cuando la ley reconoce el derecho a la negociación colectiva y obliga a los empleadores a entablar negociaciones, las autoridades pueden negarse a otorgar al sindicato el estatus de máxima representatividad si la Comisión de Asesoramiento Laboral, el empleador o terceras partes implicadas impugnan la solicitud del sindicato. Los sindicatos se ven aún más socavados por el hecho de que todo lugar de trabajo con más de ocho trabajadores deba tener un delegado sindical obligado a desempeñar funciones que en realidad son competencia de los dirigentes sindicales electos – los cuales carecen de derechos ejecutorios similares.

Todos los conflictos industriales deben someterse a engorrosos procedimientos de resolución. Por último, la ley impone un servicio mínimo en todas las empresas, independientemente de que sean servicios públicos o no, y de si se excede la necesidad de cumplir con unos requisitos obligatorios de seguridad.

En 2011, el Gobierno, con la asistencia de la Organización Internacional del Trabajo, se dedicó a enmendar la Ley de Sindicatos. Los sindicalistas expresaron inquietudes con respecto al proyecto de ley enmendada, aunque el Gobierno respondió a algunas de estas críticas durante el año.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Partido del Pueblo de Camboya (CPP) que se encuentra en el poder deja cada vez menos espacio a todos aquellos que se atreven a criticar sus decisiones. Las tendencias autocráticas del Primer Ministro Hun Sen siguen cobrando fuerza. El líder de la oposición, condenado a una larga pena de cárcel, se vio obligado a exiliarse. Desde diciembre de 2010 al menos 12 personas han sido encarceladas por haber ejercido su derecho a la libertad de expresión, acusadas de difamación y de desinformación.

Tanto en la ciudad como en el campo, decenas de miles de personas son expulsadas a la fuerza y de manera ilegal de sus viviendas para dejar vía libre a los proyectos de las grandes empresas o de personas influyentes y, por lo general, vinculadas al CPP o al ejército. Las personas expulsadas se ven obligadas a aceptar indemnizaciones irrisorias. Numerosos activistas que luchan por la defensa del derecho a la tierra han sido arrestados y agredidos.

Según Better Factories Cambodia, entre mayo y octubre de 2011, "al menos 11 fábricas de vestuario registraron incidentes de desmayos; más de 1.500 trabajadores/as se desmayaron o sufrieron un colapso durante las horas de trabajo". Se han identificado varias causas posibles: la mala alimentación

(consecuencia de lo poco que ganan los trabajadores/as), el calor, la mala ventilación, unas jornadas laborales excesivamente largas (muchos realizan un número considerable de horas extras porque el salario mínimo es de apenas 61 USD mensuales), y las pésimas relaciones entre empleadores y trabajadores. Better Factories ha observado asimismo que el nivel de conformidad de diversos requisitos relevantes, asociados a los incidentes de desmayo, era inferior al 50%: horas extras excepcionales (5%), horas extras limitadas a dos horas al día (16%) y niveles de temperatura aceptables (38%). El informe también indica una disminución del 16% en la observancia del requisito de mantener un control individual y correcto de las nóminas, el cual se sitúa en un 58%; esta cifra sugiere tentativas de ocultar las horas extras.

Los contratos precarios se generalizan y debilitan a los sindicatos: Muchos de los contratos de trabajo de duración indefinida están siendo reemplazados por contratos de corta duración (de uno a seis meses), lo cual permite a los empleadores no acordar a los trabajadores determinados derechos garantizados por la legislación laboral (vacaciones anuales, licencia por maternidad, etc.). Por otra parte, los trabajadores temen afiliarse a un sindicato por miedo a que no se les renueve el contrato temporal.

Tal y como se explicaba en un informe de 2011 de la Universidad de Yale, *Tearing Apart at the Seams*, el paso a contratos de duración determinada no ha tenido nada que ver con la disminución del número de trabajadores regulares a tiempo completo sino que refleja la decisión por parte del sector de la confección en general de simplemente reclasificar los trabajadores. Muchas fábricas textiles han establecido plantillas enteras de trabajadores empleados con contratos de duración determinada que se van renovando repetidamente. Este procedimiento contraviene la legislación laboral nacional, pero en la práctica está ampliamente permitido. El artículo 67 de la Legislación Laboral de 1997 estipula: "El contrato laboral firmado con consentimiento por un período de tiempo determinado no puede exceder los dos años de duración. Puede renovarse una o varias veces, siempre y cuando la renovación no exceda el máximo de dos años." El Consejo de Arbitraje, que tiene competencia para interpretar y aplicar la Legislación Laboral, ha decretado que el artículo 67 impone un tope de dos años en las renovaciones de un contrato de duración determinada en lo que concierne la duración de la relación de empleo, no para cada una de las renovaciones del contrato. Por su parte, los fabricantes de artículos de confección cuestionan esta interpretación de la ley y, en la práctica, hacen caso omiso de la decisión.

Las implicaciones legales del empleo con contrato de duración determinada son numerosas. En primer lugar, los trabajadores/as con contrato de duración determinada disponen de menos derechos y prestaciones. Además es mucho más fácil despedir a los trabajadores con este tipo de contrato que a los que tienen un contrato indefinido. Por último, la compensación por despido, como daños y prejuicios y/o indemnizaciones, es muy inferior a la que recibiría un trabajador con contrato indefinido.

En la práctica, el cambio a los contratos de duración determinada está socavando la libertad sindical y la negociación colectiva. El uso de este tipo de contratos (de duración cada vez más corta) implica una inestabilidad importante para los trabajadores, que lógicamente temen que no se les renueve el contrato si no obedecen al empleador – y esto incluye el hecho de afiliarse a un sindicato. Organizar un sindicato lleva tiempo, en muchos casos varios meses o más, de modo que un trabajador con un contrato de tres meses puede que ya no esté trabajando en la empresa para cuando los documentos hayan sido tramitados. La inestabilidad que genera el empleo precario también conlleva dificultades a la hora de identificar y formar líderes sindicales. Es muy probable, sobre todo en fábricas donde la mayoría de los contratos son de duración determinada, que los líderes sindicales no puedan completar un período de dos años. Además la legislación laboral requiere actualmente que los líderes tengan un año de experiencia laboral en la fábrica, lo cual puede resultar difícil debido a los contratos de duración determinada. Conviene señalar también que los contratos de duración determinada hacen que sea más complicado demostrar las represalias antisindicales.

Sigue careciéndose de tribunales laborales: Los tribunales laborales siguen sin haberse establecido, aun cuando está estipulado en el Código Laboral de Camboya (1997). De modo que toda acción legal debe ser presentada ante un tribunal civil o penal, donde los procedimientos son a menudo largos (en algunos casos de hasta ocho años).

El Consejo de Arbitraje, órgano tripartito establecido en el marco de la legislación laboral, ha sustituido efectivamente a los tribunales laborales y goza de un respeto generalizado gracias a sus investigaciones y dictámenes ecuanímenes e imparciales. Sin embargo, las decisiones del Consejo no son inapelables, y los empleadores acusados de prácticas de discriminación anti-sindical recurren generalmente las decisiones del Consejo ante los tribunales provinciales. En cualquier caso, los empleadores deciden a menudo no acatar las decisiones de los tribunales.

En 2010 se firmó un acuerdo entre seis grandes confederaciones y federaciones sindicales y la *Garment Manufacturers Association in Cambodia (GMAC)*, según el cual se prevé

concretamente que, a falta de un convenio colectivo en una empresa, las partes recurrirán a recomendaciones vinculantes por parte del Consejo de Arbitraje en los conflictos relativos a cuestiones de derecho; y que, en el caso en que sí exista un convenio colectivo, todo conflicto relativo a su aplicación estará también sujeto a un arbitraje obligatorio. El acuerdo entró en vigor el 1 de enero de 2011.

De los 191 casos tratados por el Consejo durante el año, 166 afectaron al sector de la confección. El 27% de las decisiones no se han aplicado, de las cuales por lo menos ocho ordenaban a los empleadores que reintegraran a los responsables sindicales despedidos de forma improcedente.

Los subcontratistas se oponen a los sindicatos: Según la Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU), más de la mitad de las fábricas de confección están subcontratadas por empresas de exportación. La mayoría de estas empresas subcontratistas se oponen firmemente a la creación de sindicatos y no respetan la legislación laboral.

La corrupción socava en ocasiones las relaciones sociales: Cuando se producen conflictos sociales en las fábricas, puede darse el caso de que se ofrezca a los dirigentes de los sindicatos sectoriales importantes sumas de dinero a cambio de unirse a las filas de un sindicato amarillo. Así sucedió, por ejemplo, durante la huelga en Cambrew (véase el apartado "Violaciones"). En ocasiones, cuando los trabajadores obtienen una decisión favorable por parte del Consejo de Arbitraje tras la violación de sus derechos sindicales, como por ejemplo su reintegración tras un despido improcedente, se les ofrece dinero a cambio de renunciar a la aplicación de la decisión. Huey Chen es una de las empresas donde se intentó proceder de esta manera este año (véase el apartado "Violaciones").

Diversas fuentes mencionan el pago regular y no oficial, por parte de los representantes de un ministerio, de una suma de dinero a los dirigentes de sindicatos amarillos o próximos al Gobierno. Es difícil verificar esta información de forma independiente, pero los supuestos pagos podrían ser una de las razones de la multiplicación de federaciones sindicales en Camboya, lo cual puede debilitar la calidad de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

No hay sindicatos en la función pública: Los funcionarios no tienen derecho a sindicalizarse. Los docentes, por ejemplo, sólo están representados por una "asociación" que no puede participar en las negociaciones colectivas. La OIT ha criticado reiteradamente esta prohibición. La libertad de acción de estas asociaciones, como la Cambodian Independant Teachers Association (CITA), la National Educators' Association for Deve-

lopment (NEAD,) o la Cambodia 's Independant Civil Servants Association (CICA, C) es muy limitada.

Graves abusos contra las trabajadoras del hogar migrantes: Según Human Rights Watch (HRW), desde 2008, entre 40.000 y 50.000 camboyanas adultas y menores de edad han sido contratadas como trabajadoras del hogar en Malasia. Las agencias de colocación proporcionan documentos falsos para las niñas, ofrecen dinero y comida en concepto de "préstamo" que terminan por entrapar considerablemente a las migrantes, y mantienen a las candidatas en centros de formación durante meses antes de su partida. Las que intentan escaparse son víctimas de diversas tácticas de intimidación. En la mayoría de los centros la alimentación y el acceso a los servicios médicos son lamentables. HRW revela también que tres mujeres candidatas fallecieron en este tipo de centros en 2011 sin que las autoridades llevaran a cabo una investigación a fondo ni asumieran responsabilidades.

Una vez en Malasia, según Human Rights Watch, "las mujeres y niñas camboyanas suelen tener que entregar sus pasaportes a sus agentes o empleadores, lo que hace que les resulte más difícil poder marcharse en caso de sufrir maltratos. Muchas trabajan entre 14 y 21 horas al día sin descansos ni días libres. Y muchas se ven confinadas a la fuerza a su lugar de trabajo, no reciben una alimentación adecuada y sufren abusos físicos y verbales. Algunas han sido víctimas de abusos sexuales por parte de sus empleadores. Ninguna de las trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch dijo haber recibido su salario completo." Según la legislación laboral de Malasia, las trabajadoras del hogar migrantes están excluidas de las protecciones básicas, como tener un día de descanso semanal, vacaciones anuales y un número limitado de horas de trabajo.

No obstante, en octubre, el Gobierno anunció una interrupción temporal en el envío de trabajadoras del hogar a Malasia.

Sindicatos amarillos: La creación de sindicatos amarillos es una táctica utilizada por muchas empresas camboyanas para impedir el desarrollo de una representación efectiva de los trabajadores/as. Los sindicatos amarillos o próximos al Gobierno pueden registrarse fácilmente y completar el proceso en un día o dos. En cambio los sindicatos independientes tienen que esperar a veces más de un año para obtener su registro. Los trabajadores se ven a menudo coaccionados para afiliarse a los sindicatos amarillos.

Un responsable sindical despedido y maltratado en United Apparel: El 5 de marzo, tres días después de haber sido informada de la intención de la Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU) de organizar elecciones

sindicales en la fábrica de Khan Dongkor (Phnom Penh), la empresa de confección United Apparel Garment despidió a Hun Narin, responsable de dicho sindicato, utilizando como pretexto su escasa eficiencia. El 21 de junio el Consejo de Arbitraje decidió que el trabajador tenía que ser reincorporado (o despedido recibiendo las indemnizaciones previstas por la ley), pero dos días después, cuando se presentó en la fábrica con la decisión del Consejo, fue golpeado por los guardias. A finales de año seguía sin haber sido reincorporado.

Las autoridades prohíben la celebración del 8 de marzo: El 7 de marzo las autoridades se negaron a otorgar el permiso necesario para llevar a cabo una concentración pública con el fin de celebrar el Día Internacional de la Mujer, que debía tener lugar al día siguiente en Phnom Penh. No se dio ninguna razón para justificar la negativa. La concentración estaba siendo organizada por una plataforma sindical (CWMO, Cambodian Women's Movement Organisation), y se había previsto que la Ministra de Asuntos Femeninos interviniera. El 8 de marzo es día feriado en Camboya.

Año negro para los trabajadores de Lim Heang Yu: La filial del distrito de Kompong Speu de la empresa de productos de confitería Lim Heang Yu violó los derechos sindicales a lo largo de casi todo el año. El 9 de marzo despidió a Meung Sarom, un trabajador que había participado en la constitución de una sectorial de la Cambodian Food and Service Workers' Federation (CFSWF). Los trabajadores que participaron en las elecciones sindicales fueron más tarde coaccionados a desafiarse. La dirección les obligó a firmar contratos de duración determinada que reemplazaban sus contratos indefinidos (algunos no saben leer y escribir, a otros no se les permitió leer el contrato, y "firmaron" imprimiendo su huella digital en el contrato). El Secretario General de la sectorial, Keo Seur, firmó un documento el 14 de junio; la dirección le había dicho que se trataba de un documento necesario para el pago de su salario, pero era una carta de renuncia, con lo que tuvo que abandonar la fábrica. Otros nueve trabajadores fueron víctimas de la misma jugada. Tras las intimidaciones sufridas en el lugar de trabajo por motivo de su implicación sindical, el presidente de la sectorial, Chen Mean, dimitió el 10 de noviembre.

La OIT vuelve a reclamar el respeto de los derechos sindicales en Angkor Wat: En marzo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT examinó una queja del Building and Wood Workers Trade Union of Cambodia (BWTUC) concerniente a las violaciones de los derechos sindicales en el emplazamiento de Angkor Wat (véanse las ediciones de 2008 y 2010 del Informe Anual). El Comité exige al Gobierno que haga lo posible para que APSARA (una entidad creada por el Gobierno para preservar el medioambiente de los alrededores de Angkor Wat)

y el complejo de golf de Angkor se impliquen en negociaciones de buena fe con sus respectivos sindicatos. Insta también al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que los miembros del sindicato de JASA (la Autoridad APSARA-Japón para la salvaguarda de Angkor) puedan elegir libremente a sus representantes sin temor al despido u otras represalias. Recomendaciones similares por parte del Comité han sido ignoradas en el pasado por las autoridades.

Prácticas antisindicales en Huey Chen: El 19 de junio la Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU) organizó un sindicato en la fábrica de confección Huey Chen, situada en Phnom Penh. La dirección tomó diversas medidas de retorsión: desplazamiento de secciones de la fábrica que contaran con muchos miembros sindicales a una ubicación alejada y despido de cuatro activistas que se oponían a ello, a saber Nim Savouen, el Presidente del sindicato, y Va Kunthea, la Secretaria. Tras la intervención del Consejo de Arbitraje, de la Garment Manufacturers Association in Cambodia (GMAC) y de uno de sus clientes, Puma, los activistas pudieron ser reintegrados en octubre, pero serían posteriormente objeto de discriminaciones salariales. La dirección sigue rechazando todo tipo de diálogo con la C.CAWDU, y presiona a los trabajadores para que se afilien a un sindicato amarillo.

Sous Chantha condenado sin pruebas y más tarde puesto en libertad: Sous Chantha, dirigente del sindicato afiliado a la Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU) en la empresa de confección United Apparel Garment (fábrica de Sen Sok Khan), fue condenado el 24 de junio a 10 meses de cárcel, por "distribuir droga". Había sido arrestado en 2010 (véase la edición de 2011 del Informe Anual). La falta de pruebas fehacientes durante el juicio demostró que la acusación había sido un montaje para castigarle por haber cambiado de afiliación sindical (su sindicato estuvo afiliado anteriormente a una federación considerada próxima a los empleadores). Fue puesto en libertad el día del veredicto, tras haber estado preso en espera del juicio.

Dos hoteles de Siem Reap se ensañan con los sindicatos: El 4 de julio la Cambodian Tourism and Service Workers' Federation (CTSWF) creó sindicatos en los hoteles de cinco estrellas Angkor Village Hotel y Angkor Village Botanical Resort Hotel de Siem Reap. Entre el 25 de julio y el 6 de agosto, 67 de los 90 empleados de ambos establecimientos fueron injustamente despedidos por los propietarios – Olivier Piot, residente de nacionalidad francesa y Tep Vattho, camboyana en posesión de un pasaporte francés. En las decisiones pronunciadas el 30 de agosto y el 26 de octubre, el Consejo de Arbitraje y el Tribunal Provincial de Siem Reap ordenaron la reintegración de los trabajadores despedidos, pero la dirección no acató la

decisión. El 23 de noviembre, Morm Rithy, Vicepresidente de la CTSWF y Ron Ravan, otro responsable de la CTSWF, fueron arrestados por la policía durante una manifestación pacífica delante del hotel Angkor Village (la cual había sido prohibida por decisión judicial). Más tarde fueron puestos en libertad: Morm Rithy por la noche y Ron Ravan al día siguiente.

El 14 de diciembre, el mismo juez del tribunal de Siem Reap pronunció un nuevo veredicto que anulaba la sentencia del 26 de octubre. El nuevo veredicto, que considera legal el despido masivo de los empleados, no se basaba en ningún elemento nuevo de prueba, sino que era fruto de las influencias políticas ejercidas por los propietarios de los establecimientos. Los hoteles también contactaron a los trabajadores/as despedidos (llegando incluso a enviar policías a sus domicilios) para ofrecerles dinero a cambio de su dimisión.

Discriminaciones antisindicales en la cervecería Cambrew:

En julio-agosto, la Cambodian Food and Service Workers' Federation (CFSWF) organizó una huelga de trabajadoras promotoras de cerveza de la cervecería Cambrew Ltd, un 50% propiedad de Carlsberg, para obligar a la empresa a respetar la legislación relativa al pago de las horas suplementarias efectuadas en días feriados. Durante la huelga las trabajadoras fueron amenazadas con el despido. A la presidenta del sindicato le ofrecieron una importante suma de dinero y un puesto de supervisora a cambio de que se afiliara al sindicato amarillo. La CFSWF informa que 21 participantes de la huelga fueron sancionadas después de la misma: han sido trasladadas a lugares de trabajo donde venden menos cerveza (lo que supone una reducción considerable de sus ingresos) y son objeto de diversas discriminaciones, como ser transportadas a su lugar de trabajo en un vehículo distinto al de las trabajadoras que no participaron en la huelga. Cinco de ellas aceptaron dinero de Cambrew a cambio de abandonar la empresa.

Cambrew se niega a negociar con la CFSWF. La cervecería dialoga con un sindicato amarillo, cuyos responsables ocupan puestos de supervisores de las promotoras de cerveza.

CINTRI prosigue con sus maniobras antisindicales: CINTRI, una empresa de recogida de basura de Phnom Penh, propiedad de la empresa canadiense CINTEC, ha seguido reprimiendo las tentativas de sindicalización de sus empleados a través de un sindicato independiente, perseverando en la actitud que adoptó en 2010 (véase la edición de 2011 del Informe Anual). En agosto, la Cambodian Food and Service Workers' Federation (CFSWF) notificó a la dirección que los trabajadores habían elegido a sus representantes sindicales. La dirección llamó a los representantes y los presionó para que firmaran una carta estipulando que renunciaban a su puesto en el sindicato. El

Ministerio de Trabajo se ha negado por tanto a registrar el sindicato. Los trabajadores que apoyaban la creación de una sectorial de la CFSWF fueron amenazados con el despido si persistían en sus intentos.

El presidente del sindicato de International Generation nuevamente agredido:

El 17 de octubre, Phao Sak, Presidente del Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC) en la fábrica de zapatos International Generation Co., situada en Trapeang Ampil Village (distrito de Samrong Torng, provincia de Kampong Speu), fue agredido en la empresa por otro trabajador próximo a la dirección, quien le golpeó con tal fuerza que Phao Sak cayó desplomado y tuvo que recibir atención médica como consecuencia de las lesiones. Según el FTUWKC, esta agresión es resultado de un desacuerdo en una negociación colectiva llevada a cabo por Phao Sak. Éste ya había sido gravemente herido en 2010 tras una agresión por parte de dos individuos no identificados, también en medio de un clima de negociaciones colectivas difíciles (véase la edición de 2011 del Informe Anual). El FTUWKC informa que entre los clientes de International Generation se encuentran marcas como Brantano, André, Caravelle y Emilia Lucax.

Kampot Cement y KC Gecin prosiguen con sus prácticas para acabar con los sindicatos:

El 28 de octubre el tribunal provincial de Kampot ordenó la reintegración de Chhun Peou y Tep Mao, dos trabajadores de la fábrica de cementos Kampot Cement despedidos poco después de haber sido elegidos presidente y tesorero de una sectorial del Building and Wood Workers Trade Union of Cambodia (BWTUC) (véase la edición de 2011 del Informe Anual). La fábrica se negó a acatar el veredicto y presentó un recurso de apelación. Asimismo, se ha alejado de otros simpatizantes del sindicato a lo largo del año y rechaza todo tipo de diálogo con la sectorial del BWTUC.

Una sociedad del mismo sector, la empresa de construcción KC Gecin Enterprises, consiguió por su parte acabar con la sectorial del BWTUC creada en 2010 (véase la edición de 2011 del Informe Anual), despidiendo a los últimos activistas sindicales que quedaban.

Cambo Handsome multiplica las acciones antisindicales:

El 25 de noviembre, Van Rin, Presidente de la Workers Friendship Union Federation (WFTU) en la fábrica de artículos de confección Cambo Handsome Ltd, situada a las afueras de Phnom Penh, encontró una camiseta que no le pertenecía en su plaza de parking para la moto, en el aparcamiento de la fábrica. Cuando informó al guardia de la situación, éste llamó a los responsables de la fábrica, que a su vez avisaron a la policía, y Van Rin fue arrestado y mantenido en detención en condiciones humillantes. Cientos de trabajadores se declararon

en huelga y se manifestaron para exigir su puesta en libertad. Tras dos días de detención, Van Rin fue liberado, pero su contrato de trabajo fue suspendido, así como el de los otros dos dirigentes sindicales empleados por Cambo Handsome: Wy Davy y Wy Davuth, respectivamente Vicepresidente de la WFTU y Vicepresidente de la Cambodian Labour Union (CLU) en la fábrica. Éstos recibieron además una demanda de la empresa de 13.000 USD por los daños y perjuicios ocasionados por la huelga que convocaron.

La WFTU informa que en febrero dos de sus dirigentes habían sido suspendidos y luego despedidos por Cambo Handsome, y que sus responsables se ven a menudo acosados en la fábrica, que produce ropa para Gap, JC Penny y Old Navy.

La OIT llama la atención a la justicia camboyana: En noviembre, tras una queja de la CSI, el Comité de Libertad Sindical de la OIT reiteró su llamamiento al Gobierno para que emprenda sin demora una investigación a fondo e independiente sobre los asesinatos de los dirigentes sindicales Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy (véanse las ediciones de 2010 y 2011 del Informe Anual). Reclama asimismo que el Gobierno tome las medidas necesarias para que Born Samnang y Sok Sam Oeun, que habían sido injustamente acusados del asesinato de Chea Vichea, encarcelados y posteriormente liberados, sean exculpados de las acusaciones que pesan contra ellos y que se les devuelva la fianza. Entre otras recomendaciones, el Comité insta de nuevo al Gobierno a que abra investigaciones judiciales independientes sobre las agresiones físicas de las que han sido víctimas 13 sindicalistas.

Se observa asimismo que, en marzo, el Tribunal Supremo ordenó la libertad bajo fianza de Thach Saveth, que había sido condenado en 2005 a 15 años de prisión por el asesinato de Ros Sovannareth, a raíz de un juicio tan injusto como el de Born Samnang y Sok Sam Oeun.

La proyección de un documental sobre el asesinato de Chea Vichea sigue estando prohibida: Al igual que en 2010, las autoridades han prohibido en por lo menos tres ocasiones la proyección en Phnom Penh del documental "Who killed Chea Vichea?" (véase la edición de 2011 del Informe Anual), que trata del asesinato del dirigente sindical Chea Vichea en 2004. El documental plantea interrogantes incómodos para el Gobierno, al recalcar que el asesinato no habría podido cometerse sin que las más altas esferas del aparato político hubieran estado al corriente.

Setenta y un trabajadores permanecen despedidos como consecuencia de una huelga nacional en septiembre de 2010: De los 817 empleados despedidos o suspendidos por

motivo de su participación en la huelga nacional de septiembre de 2010, que había movilizado a más de 200.000 trabajadores (véase la edición de 2011 del Informe Anual), 71 trabajadores procedentes de 11 fábricas todavía no han podido ser reincorporados a su puesto de trabajo. El Gobierno y un tribunal de justicia han estimado que las empresas deberían readmitirlos.

Algunas fábricas han aceptado readmitir a los trabajadores que habían despedido, pero sin respetar su compromiso de pagarles los salarios pendientes desde que concluyera la huelga.

E-Garment traiciona sus compromisos: La Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU) informa que 41 trabajadores despedidos entre 2007 y 2010 por razones relacionadas con sus actividades sindicales, por la fábrica de confección E-Garment, situada en la provincia de Kandal, siguen sin haber sido reincorporados, a pesar de las promesas realizadas en ese sentido por la dirección en 2009 y en 2011. La C.CAWDU denuncia asimismo las presiones que se ejercen en la fábrica para incitar a los trabajadores/as a no afiliarse a este sindicato.

Represión antisindical a patadas: A lo largo del año se han registrado otros casos de represión antisindical. Tal fue el caso concretamente de la fábrica de confección Kennetex, la cual, según una queja presentada por la Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (C.CAWDU) ante el Consejo de Arbitraje, acosó a los trabajadores que querían afiliarse a este sindicato y despidió a dos candidatos a puestos de responsables sindicales en la empresa.

El sindicato Free Trade Union of Workers of the Kingdom of Cambodia (FTUWKC) ha informado que la fábrica de confección M&V ha llevado a cabo una verdadera persecución de los trabajadores que deseaban afiliarse al mismo. A unos 400 trabajadores/as no se les ha renovado el contrato de duración determinada por el hecho de apoyar al FTUWKC. La mayoría serían posteriormente readmitidos siempre y cuando se comprometieran a no afiliarse al sindicato.

El 3 de octubre, la fábrica taiwanesa de confección Meroson Cambodia Co Ltd, situada en el distrito de Dangkor, a las afueras de Phnom Penh, despidió a tres trabajadores que habían sido elegidos como representantes del sindicato afiliado a la Cambodian National Confederation for Labourers Protection (CNCLP). Tras dos días de huelga los trabajadores consiguieron que se reintegrara a estas tres personas. En octubre, la Cambodian Union Federation (CUF) señaló también que tres de sus representantes sindicales habían sido despedidos.

En diciembre, la Union Federation for Labour Rights (UFLR) se quejó de que la fábrica de confección Shinglecom Cambodia despidiera a su representante, Sin Vanhong, poco después de la creación de un sindicato en dicha empresa.

La Cambodian Tourism and Service Workers' Federation (CTSWF) ha informado asimismo de una serie de intimidaciones contra los trabajadores que mostraron interés por las actividades sindicales en el Phnom Penh Hotel.

China



POBLACIÓN: 1.341.330.000
CAPITAL: Beijing
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
100 - 138 - 182

Los activistas sindicales y los grupos defensores de los derechos son acosados con regularidad, mientras que se sigue discriminando a los trabajadores/as migrantes internos. Se cree que el trabajo infantil está aumentando como resultado de la relativa ralentización de la economía en un clima de recesión mundial y por el hecho de que las empresas, incluidas las multinacionales, intenten eludir la ley. A pesar del riesgo de arresto y de las restricciones masivas a la libertad sindical y al derecho de huelga, muchos trabajadores emprenden acciones colectivas para reclamar el pago de salarios adeudados, el fin de la corrupción, mejores sueldos y condiciones laborales y, cada vez más, para exigir unos sindicatos de empresa auténticos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación laboral no cumple con las normas internacionales. No hay verdadera libertad sindical, puesto que la ley no reconoce más que una sola organización de "trabajadores", la All China Federation of Trade Unions (ACFTU). El registro de cualquier organización sindical ha de presentarse ante la organización sindical de nivel superior inmediato para su aprobación, y ésta deberá "ejercer el liderazgo" sobre las organizaciones de nivel inferior. La ley también habilita a la ACFTU a ejercer el control financiero de todas las organizaciones que la constituyen. Por otro lado, los procedimientos legales para registrar una oficina sindical en una empresa pueden concluirse sin que los delegados sindicales hayan puesto siquiera un pie en el lugar de trabajo; y en algunas empresas pueden

establecerse delegaciones sindicales cumpliendo simplemente con los procedimientos administrativos.

No existen leyes exhaustivas a nivel nacional que rijan los procedimientos de la negociación colectiva, sino sólo normativas sobre los contratos colectivos. No obstante, un contrato colectivo establecido de conformidad con las normativas es legalmente vinculante. En el curso de la última década se han intensificado considerablemente los esfuerzos para crear un sistema de resolución de conflictos. El derecho de huelga fue retirado de la Constitución en 1982, y la Ley de Sindicatos revisada no emplea el término "huelga" (bagong) sino que sólo hace referencia a casos de "interrupción del trabajo" (tinggong) y de "disminución del rendimiento" (daigong).

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011 se produjo un mayor número de conflictos laborales y de acciones colectivas. En la provincia manufacturera de Guangdong, por ejemplo, se registraron unos 300.000 casos, lo que supone casi el triple de los registrados en 2007. Las huelgas y las protestas de la sociedad civil han persistido, así como una corrupción endémica. Se sigue aplicando una censura masiva a los medios de comunicación e internet, y reprimiendo a los grupos críticos de la sociedad civil. China ha desbancado oficialmente a Japón para convertirse en la segunda potencia económica mundial, aunque la inflación nacional y las subidas de los precios fueron fuente de descontento para los trabajadores ordinarios.

En un informe publicado en enero por la Federación Internacional de Periodistas (FIP) se describen más de 80 órdenes restrictivas dictadas en 2010 y se subraya el persistente arresto y condena de periodistas que no observan las reglas internas de censura a la hora de informar sobre protestas, huelgas y otros eventos delicados.

Trabajo forzoso: El trabajo forzoso está prohibido, aunque se sigue dando en empresas comerciales y en campos de trabajo. China impone el trabajo forzoso en las cárceles como forma de "reeducación mediante el trabajo", un castigo administrativo utilizado a menudo para personas acusadas de delitos menores, disidentes y activistas sindicales, y que elude el sistema judicial y su relativa protección. Existe un sistema parecido de trabajo forzoso en vigor para la "rehabilitación" de drogadictos. La trata de personas también está prohibida por la ley pero sigue siendo un problema grave y cada vez mayor. No se han logrado grandes progresos en cuanto al procesamiento de los responsables de la trata de personas ni con respecto a la protección y asistencia a las víctimas de la misma.

En 2011 siguieron apareciendo informes sobre situaciones de trabajo forzoso. Por ejemplo, en mayo se informó que prisioneros en el norte de China habían sido forzados a pasar noches trabajando como jugadores por internet en busca de oro virtual. En septiembre, una treintena de discapacitados fueron liberados de un horno de ladrillos en la provincia central de Henan después de que un reportero de televisión infiltrado realizara una investigación. El reportero se hizo pasar por discapacitado mental cerca de una estación de trenes locales y fue vendido por 500 CNY (8 USD) a Wan Chengqun, un agente de un horno de cerámica en Zhumadian. Posteriormente sería trasladado a un horno de ladrillos de donde se escapó. Algunos de los hombres rescatados habían sido forzados a trabajar durante muchos años sin recibir ningún salario, soportando palizas, mala alimentación y unas condiciones de vida deplorables.

En abril, en la Región Autónoma de Xinjiang Uighur, el propietario de una fábrica y su mujer, que habían estado utilizando a un grupo de discapacitados como esclavos durante más de cuatro años, fueron condenados a cuatro años y medio y dos años de cárcel respectivamente. Según informes, al menos una docena de trabajadores, ocho de ellos discapacitados mentales, estuvieron forzados a trabajar sin salario y sin equipo de protección. Los trabajadores habían sido enviados por un refugio para gente sin hogar en una provincia vecina. La China Association of Mentally Handicapped People habría descubierto casos similares en diez provincias distintas.

Papel del sindicato oficial chino: La All China Federation of Trade Unions (ACFTU) ha desempeñado un rol destacado en la redacción de la Ley sobre Contratos Laborales de 2008 así como en la implementación de normativas, y sigue focalizando sus esfuerzos en la organización de secciones sindicales en empresas privadas y en multinacionales asiáticas. En 2011 se estuvo centrando en las negociaciones salariales.

Reprimido todo intento de establecer sindicatos independientes: No se permite la existencia de sindicatos independientes. Los organizadores de grupos de trabajadores o de acciones de protesta son a menudo arrestados. Algunos son sentenciados a penas de prisión - oficialmente denominadas "reformas mediante el trabajo" (lao gai) después de unos juicios que no cumplen con las normas internacionales, mientras que otros reciben penas de "reeducación mediante el trabajo", un proceso administrativo que elude las pocas salvaguardias del sistema judicial. Los huelguistas generalmente permanecen detenidos apenas unos días o semanas para evitar el riesgo de que se conviertan en mártires en caso de que su detención durase más tiempo. El temor a la detención también dificulta enormemente las negociaciones entre los representantes de los trabajadores/as y las autoridades y empleadores. El con-

tinuo uso y abuso de amplias legislaciones sobre secretos de Estado, como las leyes que clasifican de secreto de Estado las estadísticas relacionadas con la mano de obra, significa que los activistas pueden ser acusados de "revelar secretos de Estado" en el ejercicio de sus funciones.

Huelgas: El número de huelgas – tanto espontáneas como organizadas, pero siempre sin el reconocimiento oficial del sindicato – ha seguido aumentando, sobre todo entre los trabajadores de empresas privadas. La privatización, con los despidos que conlleva, es una de las principales causas de descontento entre los trabajadores/as de empresas estatales, mientras que los bajos salarios, el impago de salarios y las pésimas condiciones laborales son algunos de los principales motivos por los que se declaran huelgas en el sector privado. Las cifras indican que cada día, tan sólo en la provincia de Guangdong, alrededor de 1.000 trabajadores participan en huelgas.

Las huelgas y las protestas colectivas son a menudo dispersadas de manera violenta por la policía armada, y los huelguistas más destacados son detenidos por la policía y amonestados o acusados de infringir el orden público, obstruir la circulación, violar la ley sobre desfiles y manifestaciones o, con menos frecuencia, de delitos de carácter político mucho más serios. Las empresas despiden a menudo a los trabajadores que han encabezado o participado en una huelga, o bien los incluyen en listas negras. En algunos casos, las empresas contratan matones para dar palizas y amenazar a los trabajadores que protestan por el impago de salarios o que emprenden otras formas de movilización, muchas veces con resultados fatales.

El carácter cada vez más habitual de las huelgas ha hecho que, a pesar de la ambigüedad de su posición legal, determinadas autoridades locales se hayan mostrado menos hostiles hacia las huelgas, y que un mayor número de huelgas consigan tener éxito. En respuesta a las tensiones laborales, en muchas regiones también se han aplicado incrementos a las cifras de los salarios mínimos.

Apoyo sindical oficial a las quejas de los trabajadores: La All China Federation of Trade Unions (ACFTU) no ha estado implicada en la mayoría de los conflictos y acciones colectivas de las principales zonas manufactureras, donde se localizan la mayor parte de las empresas privadas y donde la mayoría de los empleados son migrantes internos. Sólo algunos trabajadores y trabajadoras están al corriente de la existencia de un sindicato en su empresa, y muy pocos llegan a pedir ayuda al sindicato en caso de abusos a sus derechos. Esta falta de asistencia es uno de los factores más determinantes en el aumento del número de grupos de la sociedad civil que ofrecen asesoramiento legal y otros servicios principalmente

a trabajadores migrantes (internos). Esto ha llevado a que algunas secciones de la ACFTU ofrezcan servicios de asistencia jurídica, aunque continúa evitando implicarse directamente en los conflictos colectivos y en las protestas de los trabajadores a nivel de planta.

Trabajadores chinos en el extranjero – sin libertad sindical:

Siguen saliendo a la luz informes sobre las malas condiciones de trabajo, como la denegación de derechos sindicales básicos y de libertad sindical en empresas de propiedad china, incluidas importantes empresas estatales. Esto es un tema de especial preocupación en el sector de la extracción y de los grandes proyectos de construcción en diversos países de África y también en Oriente Medio. Los trabajadores chinos que se quejan de las malas condiciones se han tenido que enfrentar a repercusiones a su retorno a China.

En marzo, cerca de un centenar de trabajadores chinos de la construcción se manifestaron en el aeropuerto de Guangzhou a su regreso de Libia. Los trabajadores habían vuelto a China en vuelos chárter desde Libia, pero se negaban a abandonar el aeropuerto por miedo a que no les pagaran los sueldos. Los trabajadores dijeron que el empleador – Hunan Tianying Construction Co. Ltd. – con sede en la provincia central de Hunan había retenido 15.000 CNY (2.282 USD) de salario por trabajador, por el trabajo que habían realizado en Libia. Una vez se firmaron acuerdos con relación a los pagos, los trabajadores aceptaron abandonar el aeropuerto.

Discriminación y abuso de trabajadores migrantes: La discriminación institucionalizada contra los trabajadores y trabajadoras migrantes procedentes de zonas rurales sigue siendo un grave problema a pesar de la reciente legislación. Son trabajadores que están mal pagados y que tienen que cumplir unas jornadas laborales excesivas. Una encuesta de la All China Federation of Trade Unions (ACFTU) encontró que los trabajadores migrantes jóvenes seguían ganando alrededor de la mitad del salario de los trabajadores de las ciudades. Este es sobre todo el caso de los migrantes que trabajan en pequeñas obras de construcción, donde disponen de pocas vías para obtener compensaciones en caso de impago salarial y otros abusos.

En abril 18 trabajadores migrantes fallecieron en un incendio cuando se encontraban encerrados en una fábrica de confección construida ilegalmente cerca de Beijing. Al parecer todos eran trabajadores migrantes. Otros 23 resultaron heridos. El incendio provocó la expulsión de unos 80.000 migrantes del distrito donde se habían establecido cientos de pequeños talleres, con frecuencia ilegales. Las fábricas vecinas redujeron sus salarios para absorber a los trabajadores/as migrantes desempleados. En junio surgieron rumores de que una ven-

dedora ambulante migrante embarazada habría sido apaleada hasta la muerte, lo que provocó tres días de agitaciones en el sur de China. Al menos 19 migrantes fueron supuestamente arrestados, aunque los trabajadores afirmaron que hubo al menos 100 detenidos. También se produjeron enfrentamientos cerca de Chaozhou, donde cientos de trabajadores migrantes, que reclamaban los salarios que se les adeudaba en una fábrica de cerámica, asaltaron edificios del Gobierno y prendieron fuego a varios vehículos.

Restricciones en las elecciones sindicales y la negociación colectiva:

Si bien la Ley de Sindicatos estipula que los delegados sindicales a todos los niveles han de ser elegidos, la mayoría de los delegados son simplemente designados. Además, los candidatos electos están sujetos a la aprobación de los comités a nivel provincial de la All China Federation of Trade Unions (ACFTU).

Muchas provincias han desarrollado, o están en proceso de desarrollar, normativas concernientes a la obligación de celebrar elecciones sindicales tal y como lo estipula la Ley de Sindicatos y a petición, cada vez más frecuente, de los trabajadores. A raíz de su inactividad durante las huelgas que tuvieron lugar en Honda en 2010, el sindicato acordó celebrar elecciones directamente para sus delegados de empresa, satisfaciendo las demandas de los trabajadores. A pesar de las repercusiones potenciales, existen varios sindicatos de base formados por los propios trabajadores/as mediante elecciones oficiales en la fábrica, que en cierta medida son beneficiosas para los trabajadores. Últimamente, la adopción de la negociación colectiva para la resolución de conflictos apenas ha experimentado un incremento mínimo. En abril se informó que un nuevo sindicato establecido por y para los trabajadores y trabajadoras migrantes en Tianjin había logrado negociar convenios colectivos sobre incrementos salariales, condiciones de trabajo y jornadas laborales con una agencia local de suministro de mano de obra.

Persisten los acosos al Dagongzhe Centre: En 2007, Huang Qingnan, un trabajador en un centro de derechos de los migrantes en Shenzhen, resultó herido de gravedad tras ser golpeado y apuñalado por agresores no identificados. El propio centro ha sido atacado en varias ocasiones y otros miembros del personal han sido víctimas de intimidaciones. En 2011 surgieron informes sobre el persistente acoso y las amenazas al centro, además de que no se había reconocido el verdadero estado de discapacidad de Huang Qingnan, lo cual reduce considerablemente la compensación que en realidad le corresponde.

Chóferes de taxi y de autobús agredidos durante una huelga:

En verano, en las zonas del sur y el centro de China, chóferes de taxi convocaron una serie de huelgas en protesta por las subidas del precio de la gasolina y el estancamiento de los salarios. Los conductores reclamaban salarios más altos y tarifas más elevadas en respuesta a la subida de los precios. En Hangzhou por ejemplo, cerca de 1.500 chóferes de taxi se declararon en huelga durante tres días de agosto. En marzo, en Lanzhou, unos 5.000 conductores de taxi en huelga rodearon las oficinas del Gobierno provincial reclamando que cesaran las subidas de los impuestos y las multas. Los manifestantes tuvieron que enfrentarse a 300 policías y varias personas resultaron heridas.

En enero, varios chóferes de autobús resultaron heridos en un enfrentamiento con la policía durante un conflicto salarial. La huelga empezó cuando los conductores de diversas rutas de autobús en Shenzhen solicitaron negociar con la dirección los niveles salariales y políticas de establecimiento de sueldos. No obstante la dirección se negó a negociar con los trabajadores y llamó a la policía.

Rompehuelgas y conflictos por cierres de empresas: En marzo, cerca de 2.000 mineros de carbón de la mina Baidong, cuyo cierre está previsto en breve, bloquearon las carreteras y se enfrentaron a la policía a raíz del pago de unas indemnizaciones por despido insuficientes. Un minero fue golpeado, arrestado y llevado a la comisaría local donde sería más tarde puesto en libertad. La portavoz de la policía al parecer negó que se hubiera producido ninguna protesta, pero dijo que habían enviado 100 agentes para mantener el orden. A principios de marzo varios miles de trabajadores/as de la fábrica Shanghai Zhengtai Rubber protestaron por los planes de despido de la empresa y se manifestaron por toda la ciudad.

En enero, en la provincia de Hubei, varios cientos de trabajadores del textil despedidos se enfrentaron a la policía en el curso de una protesta reclamando el pago de las indemnizaciones por despido que les correspondían. Estaban intentando impedir que la policía permitiese al propietario de la fábrica abandonar la planta sin que éste prometiera primero pagar los salarios y otras prestaciones que les debía. La fábrica Wuhan 3541 Garment General Factory, que fabricaba uniformes para el Ejército de Liberación Popular, quebró en 2007, despidiendo a más de 4.000 trabajadores y trabajadoras que todavía estaban esperando recibir los salarios que se les debía. La empresa fue rodeada por cientos de policías antidisturbios.

Camioneros en huelga luchan con la policía: En abril, alrededor de 2.000 camioneros se enfrentaron a la policía en el segundo día de las huelgas y protestas en Shanghai para

denunciar los precios de la gasolina. Los conductores, que habían bloqueado las carreteras con sus camiones, reclamaban al Gobierno que tomara medidas respecto a la subida del precio de la gasolina. Según los trabajadores, la policía arrestó al menos a seis personas y agredió con porras a algunos de los manifestantes. También se registraron huelgas de camioneros en otros puertos de Shanghai y sus alrededores.

Agresión policial contra trabajadores de la electrónica que reclamaban indemnizaciones por despido: El 12 y 13 de mayo, trabajadores de la empresa Nanjing Huafei Colour Display System Co. Ltd. protestaron por la supuesta corrupción durante la quiebra de la fábrica. Se desplegó aproximadamente un total de 1.500 policías para que rodearan la fábrica e impidieran a los trabajadores manifestarse. La fábrica era una empresa conjunta entre la compañía estatal Huadong Electronics y Philips Electronics, y era uno de los mayores fabricantes de monitores CRT a color. Tras declararse en quiebra, al parecer despidió a todos sus trabajadores y les ofreció pagarles unas indemnizaciones por despido muy por debajo de las tasas vigentes. Los trabajadores no pudieron negociar y el 12 de mayo se manifestaron en Nanjing, encabezados por el director general de la empresa. Según informes, varias personas resultaron heridas cuando la policía intentó dispersar a los manifestantes. Los artículos publicados en internet sobre la protesta fueron borrados de inmediato.

Trabajadores de fábricas de bolsos agredidos durante una huelga: Aproximadamente 4.000 trabajadores y trabajadoras de la fábrica Simone Handbag en Panyu, al sur de China, se declararon en huelga el 20 de junio para protestar por los bajos salarios y una dirección excesivamente estricta. Según los trabajadores, la policía rodeó la fábrica para impedir el acceso a los huelguistas. Varios trabajadores declararon que les habían pegado y que la dirección estaba amenazando a los empleados con el despido si no reanudaban el trabajo. La huelga no fue cubierta por los medios de comunicación locales a fin de reducir las posibilidades de que se emularan las huelgas, tal y como había ocurrido el verano pasado en el sur de China.

Trabajadores de la electrónica en huelga por pagos discriminatorios: En diciembre unos 8.000 trabajadores chinos se declararon en huelga en la fábrica de Nanjing, propiedad de la corporación surcoreana LG Display, lo que implicó el cierre de cerca de 80 líneas de producción. Según declaraciones de los trabajadores, la huelga fue convocada en respuesta a la discriminación contra los trabajadores locales que recibían unas bonificaciones considerablemente inferiores a las de los trabajadores coreanos. La dirección al parecer amenazó con cerrar la fábrica y denunciar a los líderes de la huelga mientras que la intervención policial provocó diversas confrontaciones.

Foxconn – siguen los problemas: A lo largo del año han seguido apareciendo informes de las pésimas condiciones de trabajo, mala salud y protestas en fábricas productoras de artículos para Apple. A pesar de las extensas auditorías, los informes afirman que más de la mitad de los proveedores auditados por Apple han violado todos los años, desde 2007, al menos un aspecto del código de conducta. Una oleada de huelgas en Foxconn en 2010, junto con numerosos suicidios de trabajadores jóvenes, habría obligado a la dirección a forzar a los trabajadores a firmar un documento comprometiéndose a no cometer suicidio.

Alrededor de 420.000 trabajadores/as están empleados en diversas fábricas que trabajan para Foxconn. Desde principios de 2010 hasta mediados de 2011, al menos 14 trabajadores de Foxconn en plantas de las ciudades chinas de Shenzhen y Chengdu se han quitado la vida. Los trabajadores fueron también forzados a realizar un número excesivo de horas extraordinarias y tenían pocos días libres. También se han denunciado las malas condiciones de trabajo en muchas otras fábricas de electrónica, entre ellas las que fabrican productos para Dell, Hewlett-Packard, I.B.M., Lenovo, Motorola, Nokia, Sony, Toshiba entre otras marcas.

Trabajadores de una fábrica de relojes en huelga: En octubre, cerca de 2.000 trabajadores de la fábrica Guanxing Precision Machinery Product Factory, que produce piezas para el fabricante de relojes japonés Citizen Holdings Co. Ltd. se declararon en huelga para protestar por las condiciones de trabajo, las deducciones y las horas extras. La huelga empezó después de que la dirección hubiera sugerido modificaciones a los cálculos de los pagos. Los trabajadores denunciaron que se les aplicaban excesivas deducciones cada vez que hacían una pausa para ir al baño. Según informes de los medios de comunicación nacionales, los trabajadores eran maltratados y además les retuvieron los salarios una vez que empezaron a ir a la huelga. El décimo día de huelga la dirección llamó a la policía, que se presentó en la fábrica, y varios trabajadores fueron brevemente detenidos. Al día siguiente de las negociaciones la mayoría de los trabajadores reanudaría el trabajo.

Los trabajadores que habían sido detenidos podrían ser despedidos, al igual que los trabajadores que no reanudaron el trabajo tres días después de que la mayoría de los trabajadores hubiera aceptado el resultado de las negociaciones.

Corea, República de



POBLACIÓN: 48.100.000
CAPITAL: Seúl
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 100
- 111 - 138 - 182

Persistieron durante 2011 la violencia policial y las sanciones penales contra los huelguistas, junto con un recurso cada vez mayor a las demandas judiciales contra huelguistas y sindicatos para reclamar unas indemnizaciones enormes por daños y perjuicios. Desde la elección en 2008 del Gobierno conservador, el movimiento sindical coreano ha observado una represión creciente y un deterioro en el trato que reciben sus miembros. Los empleadores contratan sistemáticamente a trabajadores y trabajadoras de forma precaria para impedirles en concreto crear y afiliarse a sindicatos. Los derechos sindicales están restringidos en el sector público, y las enmiendas a las legislación laboral de 2010 restringen más aún la actividad sindical.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Numerosas categorías de funcionarios públicos, así como el personal que se ocupa de los sindicatos o de las relaciones laborales, se ven privados de sus derechos sindicales. La ley prohíbe además que los trabajadores despedidos puedan seguir perteneciendo a un sindicato. Por otra parte, los funcionarios públicos y los docentes tienen prohibido participar en “actos contrarios a sus obligaciones” cuando estén llevando a cabo sus actividades sindicales – disposición que puede dar lugar a abusos – y tampoco pueden participar en ningún tipo de “actividades políticas”. El derecho a la negociación colectiva también está limitado en el sector público dado que las leyes y presupuestos prevalecen sobre cualquier convenio colectivo.

El derecho de huelga está reconocido, pero las huelgas que no estén directamente relacionadas con las condiciones laborales en seguida se consideran ilegales – el Artículo 314 del Código Penal prohíbe “la obstrucción a la actividad comercial”. A los funcionarios públicos y docentes se les deniega este derecho, y la lista de “servicios esenciales” excede la definición de la OIT.

Con la enmienda a la Ley de Ordenación de las Relaciones Laborales y Sindicales del 1 de enero de 2010 quedó prohibido

que los empleadores paguen un sueldo a los dirigentes sindicales a tiempo completo. En su lugar se ha establecido un sistema de tiempo libre para prescribir el número máximo de dirigentes sindicales y de horas que se pueden dedicar a las actividades sindicales en cada lugar de trabajo en función de su tamaño. La enmienda también aportó un cambio positivo al permitir el pluralismo sindical a nivel de empresa a partir del 1 de julio de 2011. No obstante, sólo se permite un único canal de negociación, una medida a la que se oponen las confederaciones sindicales.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La crisis económica ha intensificado los conflictos en las relaciones laborales, dado que las empresas desean políticas cortoplacistas de despidos masivos y recortes unilaterales a los salarios y las condiciones laborales.

La Federation of Korean Trade Unions (FKTU) y la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) anunciaron conjuntamente que tratarían de obtener cinco revisiones clave de la legislación laboral, a saber: la ampliación de la definición de trabajador y empleador (para abordar inquietudes relacionadas con el trabajo precario); mejorar los procedimientos para establecer sindicatos (restringiendo la injerencia discrecional de las autoridades administrativas en el reconocimiento de los sindicatos al limitar el ámbito de la inspección); garantizar la negociación colectiva entre los trabajadores/as y la dirección en virtud del sistema de pluralismo sindical; otorgar a sindicatos y empleadores la autoridad para decidir sobre el pago de delegados sindicales a tiempo completo; y restringir el derecho a poner fin a convenios colectivos.

En mayo, una nueva confederación sindical adoptó medidas para su establecimiento en 2011. La New Hope Labour Union incluirá sindicatos de Seoul Metro, Hyundai Heavy Industries, Hyundai Mipo Dockyard y la Federation of Local Public Enterprises, representando así a cerca de 150.000 trabajadores.

Huelgas “ilegales” y violencia policial: La acción colectiva a menudo se vuelve “ilegal” incluso al margen de los servicios esenciales, debido a la complejidad de los procedimientos legales a la hora de organizar una huelga. El Gobierno ha seguido reprimiendo severamente este tipo de acciones colectivas, llegando a encarcelar a cientos de sindicalistas. En la mayoría de los casos, la acusación principal ha sido “obstrucción a la actividad comercial”. Los sindicalistas que hacen huelga “ilegalmente” son condenados a menudo a un año de prisión, o al pago de una multa, que puede llegar a ser muy elevada. Además las autoridades suelen mantener aislados a

los sindicalistas en prisión, para evitar que organicen acciones colectivas allí.

Las autoridades se aprovechan de la violencia que tiene lugar en algunas manifestaciones y huelgas para justificar la detención de dirigentes sindicales. Los sindicalistas insisten por su parte en que la acción policial representa una provocación innecesaria y que es desproporcionadamente brutal. Los jueces llegan a expedir órdenes de arresto en cuanto los trabajadores inician una huelga e incluso, a veces, en el momento en que ésta es anunciada. La policía o las agencias de seguridad montan operaciones de vigilancia (en ocasiones muy sofisticadas) con el objetivo de capturar a los líderes de las huelgas. Dicha vigilancia se ejerce en ocasiones en torno a los familiares de los sindicalistas. Las oficinas y las telecomunicaciones de los sindicatos están bajo vigilancia constante.

En abril se informó que varios fiscales habían estado tomando muestras de ADN de trabajadores declarados culpables de implicarse en huelgas y otras actividades. Esta práctica, que actualmente se centra en los trabajadores que participaron en una huelga de Ssangyong Motor y en la ocupación de Daelim Motor, al parecer se venía llevando a cabo desde marzo en las fiscalías de distrito de todo el país.

Precarización y derechos sindicales restringidos: El nivel de precarización laboral en Corea es muy elevado (más del 50%), pero según los sindicatos las recientes iniciativas de privatización y fusión de los servicios públicos están haciendo que esta cifra se incremente aún más, al igual que los despidos de funcionarios y la inestabilidad del empleo, además de provocar un deterioro en las condiciones laborales de los empleados que continúan trabajando. Los trabajadores/as temporales tienen derechos limitados para sindicalizarse.

En febrero de 2010 las estimaciones revelaban que más de cinco millones de trabajadores, es decir un tercio de la mano de obra surcoreana, habían pasado a ser trabajadores contractuales, recibiendo tan sólo el 60% del promedio salarial de los trabajadores con contrato de duración indefinida. Según los sindicatos coreanos, la nueva Estrategia Nacional de Empleo 2020, una iniciativa del Gobierno para incrementar las tasas de empleo, contiene disposiciones que no harán sino desregular aún más las agencias de empleo privadas, propagar el empleo indirecto y hacer que aumente el trabajo precario. Las cifras de 2011 muestran que las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en situación irregular son mucho peores que antes, y el salario medio se sitúa ahora en casi la mitad de lo que reciben los trabajadores con contratos clásicos.

Injerencia sindical: En enero, el Ministro de Empleo y Trabajo rechazó una recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea de octubre de 2010 para moderar su injerencia en los procedimientos de establecimiento de sindicatos y en los criterios de membresía sindical. Al parecer también habría ignorado varias peticiones para permitir que los trabajadores temporalmente desempleados y las personas que buscan trabajo puedan acceder a los sindicatos. En mayo, un asesor de políticas experto de la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) declaró que el Gobierno coreano está ejerciendo una injerencia excesiva en las relaciones entre los trabajadores y la dirección y que la política de limitar las remuneraciones salariales de los sindicalistas infringía las normas internacionales. Los sindicalistas también criticaron la nueva Ley de Sindicatos que entró en vigor en julio de 2010 y que reduce el número de delegados sindicales a tiempo completo. Según informes, el número de sindicalistas a tiempo completo en los lugares de trabajo con menos de 300 trabajadores ha disminuido un 25%.

Bienvenida la pluralidad sindical, pero preocupa a los sindicatos las consecuencias de un canal de negociación único para los sindicatos minoritarios: El 1 de julio entró en vigor una nueva ley que permite el establecimiento de varios sindicatos en un sólo lugar de trabajo. La ley fue promulgada por primera vez en 1997, pero había sido pospuesta durante una década. En virtud de la ley revisada, sólo se necesitan dos personas para crear un sindicato. Los que están a su favor consideran que esta ley representa una mejora en los derechos de los trabajadores/as a establecer sindicatos en empresas en las que existen sindicatos favorables a la dirección, o en empresas en las que anteriormente se habían prohibido los sindicatos. Tanto Samsung como POSCO han mantenido hasta ahora una política de “no sindicatos” mediante el establecimiento de sindicatos pro-dirección o “sindicatos fantasma”, bloqueando así la creación de sindicatos auténticos. El ministerio prevé que a lo largo de los próximos 12 meses se creen 400 ó 500 nuevos sindicatos que vendrán a sumarse a los 4.689 sindicatos registrados en 2009.

No obstante, el requisito de establecer un canal de negociación único ha sido enérgicamente rechazado por la Federation of Korean Trade Unions (FKTU) y la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU). Conforme al nuevo sistema, los trabajadores pueden establecer dos o más sindicatos a nivel de empresa, y sigue siendo posible que los sindicatos múltiples negocien de forma separada con el empleador – siempre y cuando el empleador esté de acuerdo, lo cual es bastante improbable. En la mayoría de los casos los sindicatos tendrán que designar a un sindicato representante para llevar a cabo las negocia-

ciones con el empleador. Si los sindicatos múltiples no logran establecer un canal de negociación único por sí mismos, el sindicato representante estaría compuesto por una mayoría de trabajadores (incluyendo una autoridad sindical delegada a través de una alianza con los sindicatos más pequeños). En caso de no haber sindicato mayoritario, los sindicatos múltiples tendrán que crear un equipo de negociación conjunta en el cual participen todos ellos. Los sindicatos se oponen al requisito de establecer un canal de negociación único, alegando que limitará los derechos de negociación de los sindicatos minoritarios.

Cancelación unilateral de convenios colectivos: La legislación en vigor permite la cancelación unilateral de convenios colectivos, una cláusula a la que a menudo recurren los empleadores. La terminación unilateral de convenios colectivos, uno de los elementos más importantes de las relaciones entre los trabajadores y la dirección, se ha multiplicado por cuatro en el seno de los organismos públicos.

El número de informes de actividades laborales inadecuadas recibidos durante los siete primeros meses de 2011 ascendía a 459, lo que supera el total de los 451 recibidos a lo largo de todo 2010.

Represión del sindicato de migrantes y medidas enérgicas contra los migrantes ilegales: Los trabajadores/as migrantes son víctimas de graves abusos a sus derechos laborales. Si bien la legislación les ofrece una protección parecida a la de los trabajadores locales en términos de salarios y condiciones básicas, en realidad la mayoría recibe un sueldo muy por debajo del de sus homólogos surcoreanos, además de verse forzados a trabajar largas jornadas y que a menudo les retengan el salario. Por otra parte, están atados al empleador y se encuentran con restricciones a la hora de cambiar de empleo, lo que los coloca en una situación especialmente vulnerable.

En la República de Corea hay alrededor de 700.000 trabajadores y trabajadoras migrantes, que ocupan principalmente puestos en fábricas de producción textil y electrónica, pero también involucrados en la prostitución. En septiembre de 2008 el Gobierno anunció que para 2012 tenía previsto reducir a la mitad la cifra de los aproximadamente 220.000 trabajadores migrantes ilegales, con lo que ha intensificado las redadas de deportación, en ocasiones violentas, tanto en los lugares de trabajo como en domicilios privados. Cerca del 80% de los trabajadores migrantes afirmaron haber sufrido abusos verbales en su lugar de trabajo, mientras que más del 25% informó haber sido víctima de abusos físicos. En septiembre se anunció que el Gobierno iba a suspender la entrada de trabajadores migrantes procedentes de Vietnam, dado que un

número considerable de ellos no habían regresado a su país tras la expiración de su visado de trabajo.

Represión sindical y creciente recurso a demandas judiciales: Según informes, las indemnizaciones que reclaman los directivos de empresas por motivo de conflictos laborales están aumentando. Y ello a pesar de un acuerdo establecido hace ocho años entre la mano de obra y la dirección para restringir las demandas de indemnización excesivas después de que una serie de trabajadores se suicidaran tras la interposición contra ellos de demandas desmesuradas. Varios sindicalistas estaban en la cárcel en 2011 a causa de actividades relacionadas con huelgas.

En un análisis de cinco lugares de trabajo grandes en los que existen conflictos entre la mano de obra y la dirección, se revela que la suma total de las demandas de indemnización interpuestas ascendía a 75.000 millones KRW (69,4 millones USD). Esta cifra incluye las demandas de 30.100 millones KRW por parte de Korea Electronics (KEC); 17.900 millones por parte de Kumho Tyres; aproximadamente 20.000 millones por parte de Hyundai Motor y sus subcontratistas internos; 2.000 millones por parte de JEI; y 5.377 millones por parte de Hanjin Heavy Industries (incluyendo una multa de 96 millones KRW contra una sola sindicalista, Kim Jin-suk, que organizó una protesta en lo alto de una grúa durante la mayor parte de 2011). Cerca de 910 líderes y miembros sindicales han sido demandados ante los tribunales.

KEC reclamó 30.100 millones KRW por daños y perjuicios incluso después de haberse concluido un convenio colectivo según el cual no se cobrarían indemnizaciones. Las empresas que han reclamado daños y perjuicios sostienen haber sufrido grandes pérdidas a causa de las actividades ilegales de los sindicatos y dicen estar siguiendo los procedimientos adecuados al exigir embargos e indemnizaciones por daños y perjuicios. No obstante, muchos delegados/as sindicales al parecer están perdiendo sus bienes personales y sufriendo depresión en consecuencia. En 2003 un trabajador de Doosan Heavy Industries, Bae Dal-ho, se suicidó por inmolación en protesta por la injusticia de las demandas de indemnización, y en octubre de 2003 dos líderes sindicales se quitaron la vida: Kim Ju-ik en Hanjin Heavy Industries y Lee Hae-nam en Sewon Tech.

Subyacente a la proliferación de las demandas de indemnización está la dificultad a la que se enfrentan los trabajadores a la hora de convocar huelgas legales. Todos los esfuerzos para organizar una huelga están considerados “ilegales” y las empresas se aprovechan de esta ilegalidad como pretexto para emprender acciones judiciales. En febrero Hanjin Heavy Industries emprendió unas medidas de reestructuración que resultaron en la pérdida de 400 puestos de trabajo, entre ellos

230 dimisiones voluntarias y 170 despidos. La huelga que se convocó en consecuencia fue declarada ilegal. Los trabajadores subcontratados para trabajar a nivel interno en Hyundai Motor convocaron una huelga para reclamar la conversión al estatus de empleado regular conforme a una orden del Tribunal Supremo, pero ésta también fue considerada ilegal.

La interpretación del Gobierno y los tribunales es que la reestructuración, la privatización, los despidos, etc. entran dentro de la categoría de derechos de la dirección y que por lo tanto las huelgas para impedir tales medidas no están permitidas. Según Kwon Du-seop, un abogado del Centro jurídico de la central sindical KCTU, las demandas por daños y perjuicios en el lugar de trabajo se están utilizando principalmente para suprimir el derecho de huelga y para acabar con los sindicatos. Persisten también las preocupaciones ante el favoritismo de los tribunales para con la dirección de las empresas durante los procesos judiciales.

El 24 de junio el Subsecretario General de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), Fernando Lopes, acompañó a una delegación que visitó la Asamblea General para informar sobre el uso reciente de una violencia excesiva contra los sindicatos de la República de Corea.

Docentes multados a causa de su afiliación política: Un tribunal de Seúl declaró a 260, de un total de 272 docentes y funcionarios, culpables de hacer donativos al Partido Laborista Demócrata de la oposición. En enero, un tribunal impuso a 134 docentes y empleados del Gobierno una multa de 300.000 a 500.000 KRW (269 a 449 USD) por el pago de cotizaciones de afiliación y/o donativos al Partido Laborista Demócrata. Los fiscales pedían mucho más, incluso penas de cárcel. El tribunal no obstante decidió que los docentes eran inocentes de los cargos de afiliación a un partido político — en contravención a la legislación surcoreana que prohíbe a los docentes afiliarse a partidos políticos.

Un tribunal local ordenó asimismo a un grupo de padres conservadores pagar una indemnización a los miembros de un sindicato de docentes progresistas por colgar una lista de 15.000 docentes del Korean Teachers and Education Workers' Union (KTU) en su sitio web en julio de 2010, revelando sus nombres y la escuela en la que trabajaban. El tribunal dijo que la publicación de los nombres y demás información de los docentes sindicalistas infringía sus derechos de privacidad.

En febrero, tres docentes solicitaron al Tribunal Constitucional que revisara la ley que prohíbe a los docentes participar en actividades políticas. Las tres personas, miembros del Korean Teachers and Education Workers' Union (KTU), fueron

suspendidas durante tres meses como sanción por expresar sus opiniones políticas, después de que un tribunal local las declarara culpables de organizar una campaña antigubernamental con relación a sus políticas educativas.

Trabajadores de una fábrica de guitarras despedidos durante una huelga: Varios trabajadores de la fábrica de guitarras Cort Factories fueron despedidos en 2007 después de intentar organizar un sindicato. Tanto la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de la República de Corea como los tribunales de Seúl han declarado ilegales los despidos masivos por parte de Cort así como el repentino cierre de sus fábricas coreanas. La empresa fue multada pero al parecer Cort habría recurrido a la intimidación y la violencia para obtener la dimisión forzosa de los trabajadores a fin de evitar tener que pagarles prestaciones por desempleo y por tomar represalias contra el sindicato recurriendo a matones a sueldo. Para finales de año el caso de los trabajadores estaba en manos del Tribunal Supremo de Corea.

Planta de Hyundai Motor en Ulsan: estatuto de trabajadores contractuales y solicitud de indemnización por daños y perjuicios: El Tribunal Superior de Seúl dictaminó en enero que Choe Byeong-seung, un trabajador de 35 años subcontratado para trabajar dentro de la empresa y destinado a Hyundai Motor durante más de dos años, tenía que ser considerado como un trabajador a tiempo completo contratado directamente por la empresa. En febrero la audiencia reiteró su decisión. El Korean Metal Workers' Union (KMWU) y su sectorial de trabajadores en situación irregular de Hyundai Motor solicitaron a la empresa que convirtiera a todos sus trabajadores contractuales internos en trabajadores regulares. No obstante la empresa dijo que apelaría la decisión del tribunal y al mismo tiempo presentó 15 denuncias exigiendo una indemnización por daños y perjuicios de 16.200 millones KRW (14,4 millones USD) contra los trabajadores que ocuparon las plantas de Ulsan, Asan y Jeonju para reclamar el reconocimiento de su estatuto como trabajadores regulares.

Hyundai emplea aproximadamente a 34.500 trabajadores y cerca de una cuarta parte son trabajadores contractuales. Choe, por ejemplo, fue contratado por el fabricante de coches a través de una agencia de trabajo, pero denunció a Hyundai, no a la agencia, a fin de lograr la restitución de sus derechos laborales. Fue despedido, supuestamente por ejercer su derecho a pertenecer a un sindicato y estuvo buscado por la policía por dirigir una huelga y por la ocupación de la fábrica Ulsan No. 1 en noviembre de 2010. Las acusaciones que pesan en su contra incluyen obstrucción de las actividades y violación de la Ley de Reunión y Manifestación.

La sectorial del KMWU de los trabajadores en situación irregular de Hyundai Motor votó para convocar una segunda huelga,

a pesar de haber suspendido la ocupación, para reclamar la transformación de sus puestos en trabajo a tiempo completo, conforme a una resolución dictada por el Tribunal Supremo el año pasado. Otras 17 personas están siendo buscadas por la policía a causa del rol que desempeñaron en aquella huelga. Alrededor de 1.000 trabajadores de la empresa subcontratista fueron penalizados, incluyendo 104 despidos y 659 suspensiones. En estos momentos se están celebrando audiencias para la vista de casos parecidos concernientes a trabajadores contractuales – 1.941 trabajadores contractuales presentaron en noviembre una denuncia colectiva de 18 puntos contra Hyundai Motor, pidiendo el reconocimiento del estatuto de trabajadores regulares de la empresa y el pago de los salarios diferenciales. A finales de año el caso seguía pendiente en su primer juicio.

Doce mil trabajadores del ferrocarril a juicio – demanda de 6.990 millones KRW contra un sindicato: En enero de 2011 dio comienzo en el Comité Central de Relaciones Laborales una vista para la aplicación de medidas disciplinarias contra más de 12.000 trabajadores/as de Korail. En 2009 los trabajadores se declararon en huelga para protestar por la terminación unilateral del convenio colectivo. Según el sindicato, la huelga cumplía con todos los procedimientos legales requeridos para su organización. No obstante el Gobierno declaró que la huelga era ilegal y en el transcurso de la misma dictó órdenes de arresto contra 15 delegados sindicales. La oficina del sindicato fue objeto de una redada de la policía para llevar a cabo una investigación. Más tarde 169 delegados sindicales fueron despedidos, y más de 12.000 sindicalistas que participaron en la huelga recibieron medidas disciplinarias.

En marzo, el Tribunal Supremo ordenó al sindicato de ferrocarriles pagar 6.990 millones KRW (4,75 millones EUR) en concepto de indemnización por las pérdidas provocadas por otra huelga prolongada que se llevó a cabo en 2006. Esta cifra representa la mayor indemnización jamás reclamada por pérdidas a raíz de una huelga. En aquella ocasión fueron arrestados 400 huelguistas.

Suicidios en Samsung y nuevo sindicato: En enero, en un intervalo de menos de dos semanas, dos trabajadores de Samsung Electronics se arrojaron desde lo alto de un edificio de dormitorios en Asan, provincia de Chungcheong del Sur. Ambos trabajadores se habían tomado un largo permiso por enfermedad. A pesar de las llamadas de los familiares para intentar obtener más información sobre las posibles causas de los suicidios, el Ministerio de Empleo y Trabajo les informó de su decisión de no revelar nada sobre las normativas de empleo de Samsung Electronics, explicando que se trataba de “secretos comerciales” de la empresa. Los grupos que han venido luchando contra Samsung Electronics por casos de leucemia

ocupacional, designaron la tercera semana de marzo como “semana de conmemoración por los trabajadores fallecidos en accidentes de la industria de semiconductores y electrónica”. En septiembre se suicidó otro trabajador.

En julio, un sindicato formado por cuatro empleados de Samsung Everland, presentó un aviso de establecimiento, convirtiéndose en el primer sindicato del Samsung Group dirigido por empleados del lugar de trabajo – lo cual sólo fue posible tras la entrada en vigor en 2011 de la nueva normativa sobre el establecimiento de sindicatos. En las filiales de Samsung Group había nueve sindicatos pero al parecer todos eran “pro-empresa” o “sindicatos fantasma” inactivos, y anteriormente habían impedido en efecto el establecimiento de sindicatos democráticos en la empresa, en virtud del antiguo sistema de sindicato único. En otras ocasiones la empresa se había aprovechado de las disposiciones que prohibían los sindicatos múltiples para bloquear la formación de “sindicatos democráticos” dirigidos por empleados. También se afirma que la dirección utiliza incentivos, tácticas de intimidación e incluso el secuestro contra los empleados que intentan establecer un sindicato.

Suicidios en Ssangyong después de continuar una huelga:

Un estudio realizado por Green Hospital sobre 193 casos de trabajadores afectados por la reestructuración en Ssangyong revelaba una tasa de incidencia de trastornos por estrés post-traumático del 52,3%, mientras que cerca del 80% mostraba signos de depresión grave. Los resultados aparecieron tras la convocatoria de una importante huelga en 2009, cuando la mayoría de los trabajadores involucrados fueron objeto de fuertes recortes salariales. Los delegados sindicales informan que miles de ex trabajadores de Ssangyong sufren un intenso estrés por haberse quedado sin empleo.

Ssangyong despidió a cerca de 2.600 trabajadores después de que los planes de adquisición por parte de Shanghai Automotive Industry Corp. en enero de 2009 fracasaran tras la quiebra de la empresa. Los trabajadores tenían la opción de tomarse un año de excedencia o dimitir. En mayo, el sindicato de Ssangyong y la dirección se pusieron de acuerdo sobre una tentativa de pacto salarial que implicó subidas de los sueldos. No obstante, 450 trabajadores que habían optado por tomar 12 meses de excedencia siguen esperando a ser recontratados tal y como les prometió la empresa en 2009. Los trabajadores despedidos exigen a la empresa que cumpla su promesa, pero ésta dice que todavía no está preparada, a pesar de haberse comprometido a volver a contratarlos en un plazo de un año, una vez que las ventas se hubieran recuperado.

Trabajadores de grandes almacenes readmitidos tras una huelga: El 31 de octubre de 2010, los contratos de 11

trabajadores de los grandes almacenes Daejeon Lotte fueron rescindidos después de que formaran un sindicato. La mayoría llevaban más de diez años trabajando en los almacenes. La dirección en un principio se negó a negociar con los trabajadores, en respuesta a lo cual acamparon a las puertas de los almacenes, a pesar de las condiciones invernales. El 29 de diciembre de 2010 llevaron a cabo una manifestación y una rueda de prensa, donde señalaron que las condiciones de trabajo no cumplían con las normas establecidas y denunciaron el hecho de que se estuviera obligando a algunos trabajadores/as a limpiar las casas de clientes ricos. Los almacenes finalmente accedieron a entablar negociaciones a principios de febrero y se llegó a un acuerdo en virtud del cual seis de los once trabajadores serán readmitidos y los otros cinco podrán conseguir trabajo en otra empresa. Los empleos de los cinco trabajadores serán garantizados por el Ministro de Trabajo.

Trabajadores de la limpieza subcontratados en la Universidad de Hongik se declaran en huelga y son despedidos:

Más de 30 conserjes y empleados de limpieza – en representación de 170 trabajadores irregulares de 50-60 años de edad, en su mayoría mujeres– organizaron una sentada delante del edificio principal de la Universidad de Hongik de Seúl, reclamando que el establecimiento anulara la terminación colectiva de sus contratos de empleo. La empresa de servicios que les contrató para limpiar en la universidad terminó el contrato que tenía firmado con la universidad poco después de que los trabajadores crearan un sindicato en diciembre de 2010. Cuando la universidad terminó el contrato con la empresa de servicios ésta puso fin a los contratos individuales con los trabajadores.

El 20 de febrero, tras una huelga de 49 días, la universidad alcanzó una tentativa de acuerdo con los trabajadores. Las dos empresas proveedoras de mano de obra que los despidió acordaron volver a contratarlos y siguió negociando con la universidad en su nombre, según los sindicalistas. En virtud del acuerdo, la remuneración por hora aumentaría ligeramente a 4.450 KRW para los trabajadores de la limpieza y 3.560 KRW para los trabajadores de la seguridad, a condición de que bajaran ocho horas al día, cinco días a la semana. No obstante, en julio, la universidad al parecer presentó una demanda judicial por daños y perjuicios contra los trabajadores, solicitando una indemnización de 280 millones KRW (263.000 USD). La universidad expresó en una declaración que los trabajadores habían causado “un daño considerable a la universidad” al organizar una concentración en el primer piso del edificio administrativo durante 49 días. La suma de la demanda se había calculado conforme a lo que la universidad se había gastado en cubrir su consumo de agua y electricidad y en contratar empleados de limpieza suplentes durante la protesta.

En marzo, los empleados de limpieza y los guardias sindicalizados en otras tres universidades de Seúl – la Universidad de Korea, la Universidad de Yonsei y la Universidad de Mujeres de Ewha – convocaron simultáneamente una huelga, reclamando un aumento de las remuneraciones por hora. La huelga conjunta de los tres sindicatos, afiliados a la Korea Confederation of Trade Unions (KCTU), se organizó después de que fallara la mediación de un comité laboral provincial entre los sindicatos y las universidades en la ronda final de negociaciones.

Trabajadores vietnamitas arrestados: Entre marzo y abril, 10 trabajadores migrantes vietnamitas que trabajaban para Taehung Construction, un subcontratista de Hyundai Construction, que estaban construyendo un desembarcadero de contenedores en la ciudad de Incheon fueron arrestados por actividades relacionadas con acciones de huelga. Se les acusaba de “obstrucción a la actividad comercial, interferencia en el funcionamiento normal de la empresa, incitación a la violencia de grupo y agresión con un arma mortal” por dos huelgas.

Los trabajadores al parecer habían sido forzados a trabajar turnos de 12 horas con una hora de descanso, siete días a la semana, por una remuneración mínima por hora de 4.110 KRW (2,6 EUR), aunque su contrato de empleo estipulaba cinco días de trabajo a la semana. Al principio los trabajadores disponían de tres comidas gratuitas al día, pero la dirección les informó que a partir de julio de 2010 sólo se les proporcionaría el almuerzo gratis y Taehung deduciría 240.000 KRW (150 EUR) de sus sueldos mensuales en concepto de desayunos y cenas. Los trabajadores pidieron mejoras en los salarios y en las comidas, pero la empresa respondió amenazándoles con denunciarlos al Ministerio de Trabajo y hacer que les deportaran, de modo que terminaron por convocar una huelga en julio de 2010 y otra en enero de 2011. Entonces se les acusó de “obstrucción a la actividad comercial, interferencia en el funcionamiento normal de la empresa, incitación a la violencia de grupo y agresión con un arma mortal”, por llevar a cabo dos huelgas. El fiscal afirma que la huelga ilegal causó considerables pérdidas económicas a Taehung. En el primer juicio, que se celebró el 26 de mayo, el fiscal pidió para los trabajadores sentencias de cárcel de entre uno y tres años.

Cierre patronal en fábrica de neumáticos: Tras un voto de la membresía el 10 de marzo de 2011, los miembros del Kumho Tyre Workers' Union afiliado a la Korean Metal Workers' Union (KMWU) y a la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) convocaron el 25 de marzo una huelga de un día en dos de las tres plantas de Kumho en Corea – Gwangju y Gokseong.

La dirección tomó inmediatamente represalias el 26 de marzo llevando a cabo un cierre patronal. Cuando 3.400 trabajadores/

as de las dos plantas intentaron reanudar el trabajo, los directivos de Kumho insistieron en que firmaran acuerdos individuales prometiendo no hacer huelga. Las cuestiones conflictivas incluyen la negativa de la dirección a negociar tiempo libre remunerado dentro de las fábricas para que los líderes de la sectorial del KMWU puedan presentar los motivos de las quejas y desempeñar otras actividades sindicales.

El 1 de abril la dirección suspendió el cierre patronal y rescindió su demanda de firmas de contratos de trabajo individuales, a cambio de lo cual el Kumho Tyre Workers' Union dijo que suspendería sus acciones colectivas delante de las dos plantas. Al suspenderse el cierre patronal, el Kumho Tyre Workers' Union reconoció la frágil situación financiera y de mercado de la empresa.

Kumho, una filial del Kumho Asiana Group, es el segundo mayor fabricante de neumáticos de Corea y ocupa el décimo lugar en el rango mundial. La empresa tuvo que hacer importantes reducciones de plantilla a lo largo de los dos últimos años debido a deudas y al traslado del trabajo a nuevas plantas en China. Una semana antes, Kumho se vio afectado por una devolución masiva de neumáticos fabricados en dichas plantas chinas debido a que el contenido de material reciclado sobrepasaba los máximos permitidos. Los trabajadores de la tercera planta de neumáticos de la empresa en la provincia de Gyeonggi, cuyo personal también está representado por el KMWU, no se vieron afectados por el conflicto.

Huelga y ocupación en fábrica de Yoosung: El 24 de mayo, 500 huelguistas que organizaron una sentada en la fábrica de la empresa Yoosung en Asan, que fabrica segmentos de pistón para Hyundai, Kia, Renault y General Motors en la República de Corea, fueron dispersados por unos 3.000 policías antidisturbios. La mayoría de los huelguistas fueron arrestados. Según el Korean Metal Workers' Union (KMWU), esta medida es parte de una estrategia general de represión sindical puesta en marcha por la empresa.

En 2009, se firmó un acuerdo con el KMWU sobre la eliminación del turno de noche. Sin embargo tras sucesivas negociaciones no se llegó a implementar el acuerdo. En mayo se realizó una votación para iniciar una acción colectiva y el 18 de mayo el sindicato convocó una huelga de dos horas con los trabajadores del turno de día. Más tarde aquel día, la empresa anunció un cierre patronal contra los sindicalistas locales, y una treintena de matones rodearon la empresa e intentaron impedir que los trabajadores del turno de noche accedieran a los locales de la fábrica. Con la ayuda de sus compañeros del turno de día, los trabajadores consiguieron entrar en la fábrica. Aquella misma noche, unos agresores no identificados

atropellaron con una camioneta de una empresa “especializada en conflictos laborales y en desalojo de inquilinos”, a un grupo de trabajadores, lesionando a 13 de ellos.

También se descubrieron los planes de represión antisindical que tenía previsto llevar a cabo la dirección de la fábrica: se proponía incitar a la huelga, imponer un cierre patronal y el bloqueo de la fábrica con el fin de provocar enfrentamientos y la subsiguiente represión policial. Los trabajadores se quedaron en la fábrica hasta el 24 de mayo, cuando fueron dispersados por la policía. En junio, 11.000 trabajadores sindicalizados de la empresa Yoosung intentaron entrar en su planta principal en Asan. Fueron expulsados por la policía. Durante los enfrentamientos, 108 policías antidisturbios y alrededor de diez sindicalistas resultaron heridos. Desde el 15 de junio los sindicalistas habían estado intentando acceder masivamente a la planta, insistiendo en que a todos ellos se les tenía que devolver su empleo. No obstante, la dirección de Yoosung lo ha estado impidiendo, exigiendo a los sindicalistas trabajar con contratos individuales a fin de descartar a los líderes sindicales. La planta lleva funcionando desde el 24 de mayo con trabajadores no sindicalizados.

Demandas judiciales contra el sindicato en huelga de guardas de seguridad de las bases militares estadounidenses:

Las Fuerzas Estadounidenses en Corea (USFK, por sus siglas en inglés) han subcontratado el servicio de guardias de seguridad para sus bases militares en Corea a través de G4S Secure Solution Ltd. En septiembre de 2011, G4S ganó la última licitación para el contrato con USFK. Durante décadas, los contratistas anteriores, entre ellos el propio G4S, siempre habían respetado los derechos de sucesión respecto al empleo. Sin embargo, en septiembre G4S rechazó la sucesión de empleo y despidió a 150 trabajadores. Además impuso unas condiciones laborales drásticamente deterioradas, incluyendo la reducción del nivel salarial en un 30% y un incremento de 68 horas más de trabajo al mes por medio de cambios en el sistema de turnos (de 4 equipos y 3 turnos a 3 equipos y 2 turnos).

Así que el sindicato formado por 864 guardias de seguridad de las bases militares estadounidenses, Joeun System Trade Union, afiliado a la Federation of Korean Trade Unions (FKTU), intentó negociar con G4S para conseguir la sucesión de empleo y, como mínimo, los mismo términos y condiciones de trabajo que habían tenido anteriormente los trabajadores. G4S rechazó la oferta y comenzó un nuevo proceso de contratación.

A partir del 1 de diciembre de 2011, el sindicato se declaró en huelga al tiempo que hacía todo lo posible por resolver el conflicto mediante el diálogo. Pero G4S sólo propuso readmitir a 300 de los 864 trabajadores. La FKTU también ha propuesto

dialogar con G4S, quien rechazó entablar nuevas negociaciones en términos de los derechos de sucesión de empleo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo descubrió que G4S está violando la Ley de Normas del Trabajo en lo referente a las horas de trabajo, y presentó una denuncia ante la Fiscalía. El sindicato exigió que USFK terminara el contrato en vigor con G4S por no ser conforme con la legislación laboral de Corea.

Trabajadores de Hanjin en huelga durante casi un año: El 9 de noviembre, después de 11 meses de conflicto, el Korean Metal Workers' Union (KMWU) y la dirección de Hanjin Heavy Industries acordaron poner fin al conflicto sobre los despidos masivos en el astillero coreano. El acuerdo provisional requería que el fabricante de barcos Hanjin readmitiera a 94 trabajadores despedidos en un plazo de 12 meses. Los líderes sindicales informaron que tuvieron que suspender la sentada para evitar “bombas de multas” que al parecer iban a ser de hasta 1 millón KRW por día por cada miembro que hubiera participado en la protesta. Kim Jin-suk, miembro del Comité Ejecutivo para la oficina de Busán de la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU), que organizó una sentada en lo alto de una grúa de Hanjin durante 309 días en protesta por los despidos, descendería finalmente después del acuerdo del sindicato. Al mismo tiempo, el Tribunal local del Distrito de Busán desestimó una petición de la policía para obtener órdenes de detención para Kim Jin-suk y otros tres manifestantes — dos ex empleados de Hanjin Heavy y un activista sindical regional que también estaban acusados de incitar a los sindicalistas a la huelga así como de obstrucción a la actividad comercial e intrusión.

Los trabajadores habían llevado a cabo una extensa huelga después de que la empresa anunciara sus planes de despedir a unos 400 trabajadores. Si bien en junio se alcanzó un acuerdo inicial, un centenar de trabajadores siguieron protestando, entre ellos Kim Jin Suk, que anteriormente se había negado a suspender su protesta a pesar de la imposición contra ella de un mandato de expulsión y multas diarias. Hanjin presentó una denuncia contra Kim, la KCTU y el sindicato de Hanjin, solicitando 110 millones KRW por daños y perjuicios.

La huelga había empezado en diciembre de 2010 porque la dirección al parecer había violado el convenio colectivo firmado el 26 de febrero de 2010, que establecía que “la empresa interrumpe, a partir de hoy, sus planes de reestructuración y despidos masivos que había iniciado el 18 de diciembre de 2009”. Durante la huelga de casi un año, los trabajadores se enfrentaron a varios cierres patronales y a violentas confrontaciones con la policía, así como a arrestos y ocupaciones repentinas. Los sindicalistas sólo podían entrar en los locales de la empresa los días de negociación, mientras que a cerca

de 600 trabajadores se les ordenó desocupar la fábrica. En julio, unas 50 personas fueron arrestadas y decenas resultaron heridas después de que la policía utilizara cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar a los manifestantes. El 28 de agosto la policía utilizó cañones de agua para dispersar a 800 simpatizantes, mientras que en octubre otros 59 trabajadores fueron arrestados.

En agosto se convocó una audiencia parlamentaria sobre los despidos masivos en Hanjin y se citó al Presidente de Hanjin a comparecer en audiencia – por primera vez en la historia de Corea. La audiencia también instó al presidente a que reconsiderase los despidos, a lo cual se negó. Anteriormente, en 2003, el trabajador Kim Ju-ik, líder de la sección de HHIC del Korean Metal Workers' Union (KMWU) había organizado una protesta por cuestiones parecidas en lo alto de una grúa de Hanjin, durante 129 días, hasta que al final se ahorcó.

Presidente sindical migrante amenazado con deportación; tribunal administrativo falla en contra de los servicios de inmigración: El sindicato de migrantes Migrants' Trade Union (MTU) fue fundado en abril de 2005 y es miembro de la central sindical Korean Confederation of Trade Unions (KCTU). No obstante, el Gobierno se niega sistemáticamente a reconocerlo como sindicato legal y no le ha permitido implicarse en la representación sindical ni en negociaciones colectivas, a pesar de que la ley coreana permite a todos los trabajadores y trabajadoras sindicalizarse y que en 2006 el Tribunal Superior de Seúl reconociera al MTU como sindicato legal. El Gobierno ha apelado esta decisión y ha arrestado y deportado a dirigentes del MTU en varias ocasiones desde 2005.

En noviembre de 2010, Michel Catuira, Presidente del Seoul-Gyeonggi-Incheon Migrants' Trade Union, fue citado a comparecer ante la Oficina de Inmigración por haber llevado a cabo actividades políticas ilegales. En febrero de 2011 la Oficina de Inmigración de Seúl le canceló el visado de trabajo y le ordenó abandonar el país. El Ministerio de Trabajo había presionado en varias ocasiones a la empresa que contrató a Catuira y, por último, el 1 de diciembre de 2010, las autoridades cancelaron el permiso de trabajo del propietario de la empresa. El Ministerio de Justicia alegó después que Michael Catuira había infringido la ley de inmigración y lo citó para que prestara declaración el 22 de diciembre. El 15 de septiembre de 2011, no obstante, un tribunal de Seúl anuló el orden de deportación del Gobierno considerando que Catuira no había sido empleado como falso trabajador y que las acciones que el Gobierno había emprendido contra él se debían a su asociación con el MTU.

En noviembre, la OIT formuló diversas recomendaciones para que el Gobierno se abstenga de tomar medidas contra

Catuira hasta que el tribunal no haya emitido su decisión final y también para que “se abstenga de cualquier acción que pudiera implicar un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales y que pudiera conducir al arresto y la deportación de líderes sindicales por razones relacionadas a su elección para ocupar cargos en la ejecutiva sindical”.

Desde la fundación del MTU en 2005, el Gobierno ha arrestado a seis de sus delegados, por supuestas violaciones a la Ley de Control de Inmigración. De estos seis delegados, cinco fueron deportados. Además el Gobierno surcoreano se ha negado a reconocer el estatus del MTU como sindicato legal, afirmando que sus fundadores, que eran migrantes indocumentados, no tenían derecho a hacerlo. Últimamente se ha venido presionando cada vez más al MTU, después de sus actividades de protesta organizadas por la muerte de un trabajador migrante vietnamita como resultado de una redada de inmigración.

Fiji



POBLACIÓN: 861.000

CAPITAL: Suva

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El Gobierno de Fiji, dirigido por una Junta militar desde el golpe de Estado de 2006, ha llevado a cabo en 2011 una campaña agresiva con el fin de dismantlar el movimiento sindical por la fuerza, encarcelando a líderes sindicales y emitiendo decretos que privan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del país de sus derechos laborales fundamentales internacionalmente reconocidos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las recientes mejoras, siguen existiendo numerosas restricciones que resultan excesivas. La libertad sindical está garantizada en la Constitución, y la Promulgación sobre las Relaciones de Empleo (ERP) de 2007 protege adecuadamente a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación antisindical. No obstante, el Registrador dispone de poderes discrecionales para negarse a registrar un sindicato si considera que el nombre es inadecuado, y puede también cancelar el registro de un sindicato en base a las disposiciones previstas por la ley. Por otra parte, un nuevo Decreto aprobado en 2011 excluye a una serie de categorías de empleados públicos del ámbito de

la aplicación de la legislación laboral. Si bien la ERP promueve y fomenta la negociación colectiva, la legislación adoptada en 2011 permite que representantes no sindicales actúen como agentes de negociación colectiva. La misma legislación estipuló que todos los convenios colectivos existentes se consideraban nulos y sin efecto 60 días después de que ésta entrara en vigor, y que las partes habrían de negociar nuevos convenios antes del vencimiento de dicho plazo, de lo contrario el empleador tendría derecho a implementar unilateralmente nuevos términos y condiciones mediante un nuevo convenio colectivo o un contrato individual. Además, según la nueva ley, los empleadores pueden renegociar todos sus convenios colectivos si se considera que tienen dificultades económicas; y si la negociación no da lugar a un nuevo convenio colectivo, el empleador puede presentar su propuesta para un nuevo convenio colectivo, o una enmienda al mismo, ante el Primer Ministro para su consideración, y éste tomará una decisión sobre los términos y condiciones del nuevo convenio colectivo o de la enmienda al mismo.

El derecho de huelga está limitado. No se pueden convocar huelgas con relación al reconocimiento de un sindicato, y siempre se ha de contar con la aprobación de más del 50% de los miembros cotizantes. Además los sindicatos deben notificarla con 21 días de antelación si se trata de una huelga normal, y con 49 días en las industrias "esenciales". Por otro lado, han de comunicarse los nombres de todos los participantes de la huelga al Ministerio del Trabajo, el cual también dispone de poderes para declarar ilegal cualquier huelga en curso o prevista, en cuyo caso el conflicto será remitido a arbitraje. Tanto el Ministerio como los empleadores pueden imponer un arbitraje obligatorio cuando se considere que la huelga es contraria a los intereses públicos o puede perjudicar la economía nacional, y si los sindicalistas persisten con la acción de huelga se les pueden.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Gobierno de Fiji está dirigido por una Junta militar desde el golpe de Estado de 2006.

Los medios de comunicación siguen estando fuertemente censurados. Según el artículo 16 del Reglamento de Excepción, todos los medios de comunicación están bajo el control del Gobierno, requiriéndose a los redactores y organismos de radiodifusión presentar todos los documentos susceptibles de ser publicados o retransmitidos para un examen previo. El personal militar está presente en todos los puntos de venta de prensa e inspecciona todas las informaciones. Los comentarios formulados por el público, los sindicatos y las organizaciones de la

sociedad civil no se publican. Muchos sindicatos han dejado de enviar boletines informativos por miedo a las sanciones.

El 18 de noviembre de 2011 el Gobierno promulgó el Decreto de enmienda para las Organizaciones Benéficas (Decreto 48), el cual otorga al Primer Ministro discreción ilimitada para anular la formación del consejo de cualquier organización benéfica que reciba algún tipo de financiación gubernamental si el Primer Ministro "constata que la organización benéfica no ha alcanzado sus objetivos, o que el consejo de administración ha actuado contrariamente a los objetivos de la misma". Si la organización se disuelve, los miembros del consejo han de presentar, en un plazo de 14 días, sus estatutos y una lista de todos los activos y pasivos de la misma, de lo contrario se les podría imponer una multa de 5.000 FJD y/o una pena de cárcel de dos años. Numerosas ONG de Fiji están establecidas conforme a la Ley de Organizaciones Benéficas, y temen que el Decreto 48 sea utilizado para reprimir a las organizaciones de la sociedad civil que sean percibidas como críticas del Gobierno. El Foro Constitucional de los Ciudadanos, un foro de coaliciones de ONG, ha denunciado este decreto.

Prohibición de facto de las actividades sindicales: El Reglamento de Excepción de 2009 otorga al régimen poderes ilimitados para prohibir la mayoría de las asambleas públicas en Fiji. En 2011 el régimen rechazó de manera selectiva las solicitudes de celebración de reuniones so pretexto que los delegados sindicales que coordinaban las reuniones eran hostiles a la política gubernamental. En otros casos la policía revocó autorizaciones previamente acordadas y suspendió las reuniones.

El caso más extremo es el de Daniel Urai, Presidente del Fiji Trades Union Congress (FTUC), y de Nitin Goundar, organizador del National Union of Hospitality, Catering and Tourism Industries Employees (NUHCTIE), que fueron arrestados, detenidos y acusados, según el Reglamento de Excepción, por haberse reunido con sindicalistas en el hotel donde trabajaban para preparar las negociaciones colectivas. El caso seguía pendiente a finales de 2011, aunque el Gobierno todavía no ha presentado una serie de datos necesarios – en concreto la identidad de la persona o personas que acusan a los dos trabajadores de haber infringido el Reglamento de Excepción, lo cual resulta indispensable para proceder con el caso.

Sigue sin estar claro si las personas acusadas en el marco del Reglamento de Excepción serán procesadas tras la abrogación del mismo. Los sindicalistas informaron que el Gobierno instituyó una prohibición de facto de las reuniones sindicales inmediatamente después de la visita en agosto de 2011 de Guy Ryder, Director Ejecutivo de la OIT y Responsable del De-

partamento de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Prácticamente todas las solicitudes de autorización son denegadas o simplemente no se examinan antes de la fecha de la reunión propuesta. Mucho más que una simple molestia, esta prohibición conlleva importantes repercusiones en las relaciones laborales (a excepción de los poquísimos casos en que los empleadores han seguido cooperando con los sindicatos a pesar del Reglamento de Excepción).

Un decreto relativo al empleo en las industrias nacionales debilita el movimiento sindical: El Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011, que en estos momentos cubre el sector financiero, las telecomunicaciones, la aviación civil y los servicios públicos, restringe rigurosamente los derechos sindicales. El 13 de septiembre, el Director General de la OIT Juan Somavia denunció: “Con la aplicación de este Decreto, el Gobierno manifiesta por la opinión de la comunidad internacional la misma indiferencia que profesa por los derechos y aspiraciones de su propio pueblo. Esto significa que deberá dar marcha atrás respecto a este y otros decretos restrictivos para el trabajo, restablecer el diálogo con los sindicatos y los empleadores, acabar con las agresiones y el acoso de sindicalistas y restaurar inmediatamente las libertades civiles fundamentales.”

En 2011 aparecieron informes sugiriendo que el Decreto había sido redactado por un bufete de abogados con sede en EE.UU., cuyos honorarios fueron parcialmente cubiertos por Air Pacific, las líneas aéreas nacionales de Fiji, el 46% de cuyas acciones son ahora también propiedad de la compañía aérea australiana Qantas.

Dos de los artículos del Decreto han supuesto un duro golpe para los sindicatos de los sectores concernientes. En primer lugar, el Artículo 2 del Decreto estipula que el grupo de negociación debe estar compuesto por un mínimo de 75 miembros. Ahora bien, en muchos casos, las categorías profesionales cuentan con menos de 75 empleados, lo que priva a estos trabajadores/as del derecho a constituir un grupo de negociación. En segundo lugar, el Artículo 7 requiere que los representantes del grupo de negociación estén contratados por el empleador con el que quieren negociar. Pero en Fiji, en la mayoría de los casos, los dirigentes, las estructuras institucionales y los expertos están poco presentes a nivel sectorial; los dirigentes y las competencias técnicas se encuentran centralizados a nivel nacional. Estos representantes sindicales están empleados por el sindicato y no por los empleadores para quienes sus miembros trabajan. Por este motivo, el Decreto perjudica considerablemente la relación entre la dirección y la base del sindicato. De acuerdo con la ley, los representantes sindicales que intentan apoyar los esfuerzos de negociación de los nuevos

grupos de negociación inexpertos se arriesgan a recibir fuertes sanciones y penas de cárcel.

Determinados empleadores de los sectores que no están cubiertos por el Decreto se han acogido a él para justificar la eliminación de la retención en nómina de las cuotas de afiliación, las modificaciones unilaterales de los convenios colectivos y la negativa a negociar.

Los trabajadores están renunciando en masa a los sindicatos, bien porque no ven el interés de pertenecer a una institución que no les puede representar eficazmente; porque los directivos les amenazan para que abandonen el sindicato; o bien renuncian por miedo, al percibir el sindicalismo en general como una iniciativa actualmente peligrosa en Fiji. El Decreto prohíbe asimismo la retención automática en nómina de las cotizaciones sindicales (salvo que el empleador esté de acuerdo con ello). Algunos dirigentes piensan que su sindicato no logrará mantenerse por mucho más tiempo en el plano financiero a menos que la situación evolucione rápidamente.

El ejército controla rigurosamente las fábricas de azúcar: Las fábricas de azúcar han estado ocupadas desde 2009 por el ejército, el cual controla muchos aspectos de su funcionamiento, inclusive los recursos humanos. El Fiji Sugar and General Workers Union (FSGWU) informa que el ejército se ha adjudicado el poder para disciplinar y despedir a los trabajadores. Mohammed Khalil, Presidente de la sectorial de Ba del FSGWU, fue agredido el 18 de febrero de 2011, junto con Felix Anthony, Secretario Nacional del Fiji Trades Union Congress (FTUC). Khalil volvió a ser víctima de otra agresión el 22 de junio, después de la cual sería suspendido del trabajo durante dos semanas sin remuneración, y trasladado de su puesto como conductor de locomotora a un puesto de empleado general del tren de la azucarera (lo que le supuso una reducción salarial de 4,17 USD a 3,64 USD por hora). El ejército declaró que la razón del traslado era su estatus como líder sindical.

En 2011 el ejército estuvo interrogando a Mohammed Khalil todos los meses, acusándole de sabotear la industria azucarera de Fiji. Según sus declaraciones, los soldados le dijeron: “Si das un paso en falso te matamos”. En junio de 2011 el Comisario de la División Oeste (un puesto civil ocupado por un teniente coronel) anunció en una reunión con trabajadores/as de la central azucarera que ya no había ningún sindicato que representara a los trabajadores de la fábrica. En noviembre de 2011 el director de recursos humanos, Subril Goundar, dijo a Khalil que ya no se le reconocía como representante de los trabajadores. En varias ocasiones Goundar llamó a los trabajadores a su oficina para despedirlos o sancionarlos, sin que se llevara a cabo ninguna investigación previa ni consulta con los representantes

sindicales. Se ha hecho caso omiso del mecanismo de resolución de conflictos y del sistema progresivo de medidas disciplinarias, inscritos en el convenio colectivo que sigue estando vigente. Los trabajadores a los que se ha sorprendido hablando con el presidente del sindicato han sido amenazados por la dirección y el ejército con sanciones y el despido.

A pesar de los incrementos salariales previstos en el convenio colectivo, Khalil ha indicado que no se han aplicado aumentos desde hace varios años. Por otra parte, las disposiciones relativas a las horas extraordinarias se infringen de manera sistemática: los trabajadores no reciben la remuneración establecida (un 50-100% adicional) o no reciben nada por las horas extraordinarias. El convenio colectivo sólo se respeta en los casos de infracción. Se han presentado quejas por despido y otras violaciones del convenio colectivo. No obstante, estos casos se procesan con mucha lentitud – si es que llegan a procesarse. El Ministro, que recibe las quejas y garantiza la mediación, pospone a menudo el examen de los expedientes, muchas veces durante meses.

Violaciones generalizadas en las plantaciones de caña de azúcar: El Sugar Cane Growers Council fue disuelto en 2009. Tras el desmantelamiento de las diversas instituciones, los sindicatos alegan que los productores de caña de azúcar se han quedado completamente al margen de la industria azucarera, cuyo monopolio absoluto está ahora en manos de la Fiji Sugar Corporation (FSC). Por otra parte, dado que ya no está obligada a cooperar en cuestiones que afecten a la industria, la FSC ha empezado a ocultar información vital a la cual los cultivadores tienen derecho a acceder conforme a las disposiciones previstas en la asociación. Además, al National Farmers Union (NFU), el mayor sindicato que representa a los productores de caña de azúcar, se le impidió en 2011 celebrar su asamblea general y sus juntas generales sectoriales. Estas reuniones, que por lo general se celebran antes del comienzo de la temporada de la molienda de la caña, son utilizadas como foro para discutir los problemas con que se encuentran los productores durante el período de la cosecha. En el curso de estos últimos meses el NFU no ha conseguido celebrar ninguna reunión. En 2010 también se suprimieron las retenciones en nómina de las cotizaciones sindicales.

En 2010 se creó la Labasa Cane Producers Association (LCPA), que representa a los productores de caña de azúcar en la División Norte. Los sindicatos no consideran que la LCPA sea una institución representativa de los productores de caña por el hecho de estar influenciada por la Fiji Sugar Corporation (FSC). Los sindicalistas también han insistido en que no se les consultó con relación a la creación de la LCPA. El Fiji Trades Union Congress (FTUC) indica que el ejército ha intimidado y

amenazado a los productores para que se afilien a la LCPA, al tiempo que el Gobierno ordenaba a la FSC que suprimiera la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los miembros del National Farmers Union (NFU). A los productores también se les prometió que, si se afiliaban a la LCPA, les comprarían a mejor precio la caña de azúcar que proveyeran a la FSC, algo que no se ha materializado. El NFU ha declarado además que a los productores que no sean miembros de la LCPA se les ha restringido el acceso a los servicios.

La LCPA está establecida conforme a la Ley de Organizaciones Industriales. El Artículo 3.1 (iii) de los estatutos de la LCPA estipula que los delegados de cualquier otra asociación industrial o partido político no pueden ocupar cargos en el órgano directivo de la LCPA, es decir que ningún delegado sindical puede en ningún momento formar parte del consejo de administración de la LCPA. Se ha previsto el futuro establecimiento de asociaciones de productores de caña de azúcar del mismo tipo en las demás regiones donde se cultiva la caña, y en principio la División Oeste será la próxima.

Trabajadores de la aviación civil privados de sus derechos: El Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011 ha afectado gravemente la base de los miembros del Transport Workers Union (TWU), que representa a la tripulación de cabina, el personal de manipulación de equipaje y los ingenieros. Aproximadamente el 90% de los miembros del TWU trabajan para Air Pacific. El artículo 2 del Decreto define “grupo de negociación” como un grupo compuesto por un mínimo de 75 trabajadores contratados por el mismo empleador. No obstante, únicamente la tripulación de cabina supera el mínimo de 75 trabajadores.

Ninguno de los otros grupos alcanza ese umbral, por lo que carecen del derecho a formar un grupo de negociación. Estos trabajadores tienen contratos individuales redactados e impuestos por la dirección. La retención en nómina de las cotizaciones sindicales también se ha suprimido. Tras la exclusión de los miembros no pertenecientes a la tripulación de cabina, el sindicato perdió de la noche a la mañana al 50% de sus miembros, es decir alrededor de 250 trabajadores. La tripulación de cabina cuenta con un grupo de negociación que ha sido reconocido por la dirección. No obstante, según el Artículo 7 del Decreto, los dirigentes y personal del TWU que no estén empleados por Air Pacific no pueden representar al grupo de negociación ni implicarse en negociaciones en su nombre. Según informes, los sindicalistas se están viendo fuertemente presionados para abandonar el TWU. Tras concluir el plazo de los 60 días previstos por el Decreto, Air Pacific impuso un nuevo convenio colectivo en el cual se han reducido los salarios y se han retirado prestaciones acordadas anteriormente con

relación a la remuneración de las horas extraordinarias, prestaciones en concepto de comidas e indumentaria, vacaciones anuales, baja por enfermedad, etc.

Air Pacific cuenta con 78 pilotos, superando por poco el mínimo requerido según el Decreto para formar un nuevo grupo de negociación. El Decreto otorgó a las partes 60 días para negociar un nuevo acuerdo. A las cuatro de la mañana del 9 de noviembre, tras unas negociaciones largas y complicadas, el sindicato firmó un convenio con Air Pacific. La situación forzó al sindicato a aceptar importantes concesiones en el nuevo acuerdo, entre ellas reducir las vacaciones anuales y las bajas por enfermedad, y suprimir las vacaciones adicionales por antigüedad. El contrato comporta asimismo profundos recortes a los subsidios de viaje y de comidas, lo que reduce considerablemente las prestaciones de los pilotos. En el curso de las negociaciones entre el sindicato y la empresa, está presentó cifras antiguas que reflejaban una escasa rentabilidad. Sin embargo, tan pronto como se hubo firmado el convenio entre Air Pacific y los diversos grupos de negociación, la empresa anunció que el año anterior había incrementado considerablemente sus beneficios. El sindicato cree que el momento elegido para anunciar las cifras de los beneficios había sido premeditado y que la empresa había engañado intencionadamente al sindicato. Si los resultados se hubieran publicado antes, los argumentos presentados para la aplicación del Decreto en Air Pacific no habrían podido justificarse.

Air Pacific es también uno de los principales clientes de Air Terminal Services (ATS), empresa proveedora de servicios de asistencia en tierra en el Aeropuerto Internacional de Nadi, en particular, mantenimiento de las líneas en tierra, servicios de restauración y en cabina, y venta y manipulación de mercancías. ATS es propiedad del Gobierno de Fiji (en un 51%) y de sus empleados (en un 49%). Sus trabajadores están representados por la Federated Airlines Staff Association (FASA), presente en el consejo de administración de ATS.

Rajeshwar Singh, representante del FTUC en el Consejo de ATS, fue expulsado del consejo de administración el 31 de diciembre, tan sólo días después de haber sido unánimemente reelegido para ocupar el mismo cargo. El Gobierno le acusa de haber incumplido los deberes inherentes a su cargo para con el consejo de administración de ATS, por motivo de una reunión mantenida con sindicalistas australianos a favor de un boicot. Singh no niega la reunión pero refuta la acusación de haber querido llevar a cabo un boicot. La FASA informó que las solicitudes de autorización para la reunión fueron puntualmente denegadas sin razón válida; y que en varias ocasiones se acordaron las autorizaciones y después fueron revocadas en el último momento, cuando el sindicato ya había asumido los

gastos de alquiler del local para la reunión. Los sindicalistas también creen que sus teléfonos están pinchados, de manera que tienen mucho cuidado con lo que dicen.

Máximo líder sindical de Fiji amenazado y agredido: Felix Anthony, Secretario Nacional del Fiji Trades Union Congress (FTUC) y Secretario General del Fiji Sugar and General Workers' Union (FSGWU), fue arrestado, amenazado, insultado y golpeado en varias ocasiones por agentes del Gobierno.

La noche del 12 de febrero, tres oficiales militares se presentaron en su casa y le trasladaron a los cuarteles militares de Lautoka. A continuación le llevaron de vuelta a su casa. Durante el trayecto los oficiales le amenazaron a él y a su familia.

El 18 de febrero, Felix Anthony fue informado de que el Primer Ministro quería reunirse con él en una central azucarera en Ba, en la zona occidental de Fiji. Anthony asistió a la reunión con otros dos líderes sindicales, entre ellos el Presidente de la sectorial de Ba del FSGWU. Después de la reunión los tres delegados sindicales fueron agredidos por varios militares, como resultado de lo cual Felix Anthony sufrió lesiones en el tímpano. Los otros dos líderes sindicales también necesitaron atención médica. Los tres fueron puestos en libertad aquella noche, pero les amenazaron con volver a agredirlos. El 1 de abril Felix Anthony recibió nuevas amenazas por parte de uno de los oficiales que le había golpeado anteriormente.

El FTUC nombró a Anthony para participar en el 100º período de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebraría en junio en Ginebra, pero el Gobierno no entregó sus credenciales (finalmente consiguió participar en la conferencia gracias a la ayuda de la CSI). El 4 de noviembre volvió a ser puesto en detención policial (sin cargos) mientras la policía registraba las oficinas de su sindicato y su domicilio.

Felix Anthony no ha estado autorizado a viajar al extranjero durante los últimos meses del año, sin justificación alguna por parte del régimen. Al intentar poner una denuncia contra el Gobierno por esta prohibición, el empleado administrativo del tribunal se negó a registrarla.

Presidente del FTUC arrestado dos veces por motivos infundados: El 3 de agosto, Daniel Urai, Presidente del Fiji Trades Union Congress (FTUC) y Secretario General del National Union of Hospitality, Catering and Tourism Industries Employees (NUHCTIE), y Nitin Goundar, organizador del NUHCTIE, fueron detenidos e interrogados en la comisaría de Nadi, al parecer por haberse reunido con miembros sindicales para abordar temas relacionados con las negociaciones colectivas pendientes. Fueron liberados bajo fianza el 4 de agosto. El 29 de

octubre Urai fue arrestado de nuevo, esta vez en el aeropuerto, cuando regresaba de la Reunión de Jefes de Gobierno de la Commonwealth, celebrada en Perth (Australia), donde denunció las violaciones de los derechos humanos y sindicales perpetradas por el Gobierno de Fiji. Volvió a ser liberado bajo fianza, pero fue acusado de "incitar a la violencia política al instar el derrocamiento del Gobierno". Urai está sujeto a un toque de queda que limita su libertad de movimiento en el país. A finales de año todavía no se había celebrado la audiencia del caso concerniente a las dos acusaciones que pesan en contra suya.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT vuelve a solicitar la readmisión de Koroi: En noviembre, el Comité de Libertad Sindical de la OIT volvió a recomendar al Gobierno que Tevita Koroi fuera readmitido inmediatamente a su antiguo puesto de director de escuela sin ninguna pérdida de salario ni prestaciones. Tevita Koroi, Presidente del sindicato de docentes Fijian Teachers' Association (FTA) y miembro del Council of Pacific Education, fue despedido de la función pública el 30 de abril de 2009. El 10 de diciembre de 2008, la Comisión de la Función Pública de Fiji informó a Tevita Koroi que estaba suspendido de sus funciones como director de escuela. La Comisión le reprochaba haberse expresado públicamente contra el golpe de Estado (véase la edición 2011 del Informe).

El Gobierno deniega la entrada a una delegación sindical internacional: El 13 de diciembre, una delegación sindical internacional encabezada por el Presidente del Australian Council of Trade Unions (ACTU), Ged Kearney, se vio denegado el permiso para entrar en el país a su llegada al aeropuerto de Nadi y fue deportada. Los teléfonos móviles de los miembros de la delegación fueron confiscados hasta el momento de su partida. La delegación tenía previsto reunirse con el Primer Ministro Bainimarama a fin de reanudar el diálogo sobre los derechos humanos y sindicales en Fiji.

Presión del SPG: En diciembre de 2011, el AFL-CIO dirigió al Representante Comercial de EE.UU. para cuestiones comerciales una petición relativa a las prácticas de los países, instando a retirar a Fiji de la lista de países que se benefician del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) hasta que el Gobierno no respete las condiciones relativas a los derechos de los trabajadores y trabajadoras internacionalmente reconocidos.

Filipinas



POBLACIÓN: 93.200.000

CAPITAL: Manila

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

2011 ha sido otro año tumultuoso y trágico para el movimiento sindical de Filipinas. Cuatro sindicalistas fueron asesinados y un miembro sindical fue secuestrado y detenido arbitrariamente. El asesor jurídico de Kilusang Mayo Uno (KMU), Remigio Saladero Jr., volvió a ser objeto de acusaciones penales dudosas por parte del Gobierno. Persiste la represión antisindical para evitar o destruir sindicatos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales están garantizados por la Constitución, se ven limitados por numerosas disposiciones. Los ciudadanos extranjeros no pueden formar ni unirse a un sindicato a menos que exista un acuerdo recíproco entre los correspondientes países. Las condiciones para obtener el reconocimiento sindical son demasiado estrictas, y además es obligatorio suministrar los nombres de todos los miembros que el sindicato desee representar. Toda asistencia extranjera está también sujeta a la autorización previa del Ministro de Trabajo. Si bien el derecho a la negociación colectiva está asegurado, una serie de categorías de trabajadores tienen prohibido ejercer este derecho, entre ellos los guardias de los centros penitenciarios, los bomberos y los directivos. La negociación colectiva en el sector público también está limitada, dado que los empleados del Gobierno no tienen permitido negociar sobre lo que se considera apropiación de fondos.

Por otro lado, para poder convocar una huelga legal es necesario haber agotado primero todos los procedimientos de conciliación y haber presentado un aviso con 30 días de antelación en caso de que las negociaciones estén en punto muerto. Tanto el Presidente como el Ministro de Trabajo y Empleo tienen amplios poderes para poner fin a las huelgas en sectores que se consideren "indispensables para el interés nacional", lo cual limita enormemente el derecho de huelga. Las huelgas están prohibidas en el sector público, y la ley prescribe fuertes sanciones por participar en una huelga ilegal: los líderes sindicales pueden ser condenados a penas de hasta tres años de cárcel.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El legado de la corrupción política sigue presente. La ex Presidenta de Filipinas, Gloria Macapagal Arroyo, fue arrestada en su habitación de hospital, inculpada de fraude electoral, y posteriormente sería acusada de intentar aceptar sobornos para la adjudicación de contratos en el sector de las telecomunicaciones. Arroyo ha sido también objeto de demandas legales que la implican en las violaciones a los derechos humanos de los 43 de Morong, arrestados y torturados en 2010. Otra demanda relaciona a Arroyo con la masacre de Amputuan, en la que fueron asesinadas 57 personas en noviembre de 2009.

El 27 de marzo, el Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) reiteró su petición de aumentar el salario mínimo en vista de las actuales subidas de los precios del combustible y los productos básicos. En un conflicto que data de 1957, un líder del grupo de campesinos Kilusang Magbubukid ng Pilipinas (KMP) cuestionó a los magistrados del Tribunal Supremo de Filipinas sobre el tiempo que tardarían en pronunciar su veredicto sobre el caso del litigio por tierras en Hacienda Luisita. El conflicto implica una extensión de 6.453 hectáreas de plantaciones de caña de azúcar controlada por la familia del Presidente Benigno Aquino III. Las violaciones de los derechos humanos siguen sin disminuir lo más mínimo. Dos periodistas fueron asesinados. La seguridad de los trabajadores/as también continúa siendo una de las principales preocupaciones de los sindicatos. El 27 de enero en la ciudad de Makati, Metro Manila, 10 trabajadores de CE Construction perdieron la vida, y uno resultó gravemente herido cuando la recargada plataforma de andamios cayó en picado desde una altura de 20 pisos. El 7 de octubre seis trabajadores murieron y otros siete resultaron heridos cuando una rampa elevadora de 42 toneladas cayó sobre los trabajadores en el astillero Keppel Subic Shipyard de Olongapo.

Abandono de la inspección laboral a favor del cumplimiento voluntario: El Marco de Aplicación de las Normas Laborales esencialmente abandona el principio de las inspecciones laborales efectuadas por el Gobierno en los lugares de trabajo con más de 200 trabajadores/as. En lugar de las inspecciones laborales formales, la orden sólo requiere una autorregulación de las normas laborales en las grandes empresas y en aquellas donde exista un sindicato que haya registrado un convenio colectivo.

Preocupación de los sindicalistas por la ley antiterrorista: La Ley sobre la Seguridad de la Persona Humana califica de actos de terrorismo una amplia serie de delitos que se cometan con el fin de “crear condiciones de temor y pánico extremo

y generalizado entre la población para obligar al Gobierno a ceder a una reivindicación ilegal”. Se han establecido sentencias obligatorias de hasta 40 años de cárcel sin posibilidad de beneficiarse de libertad condicional, por cometer delitos de terrorismo o por conspiración para cometer actos de terrorismo. Asimismo, se han establecido importantes sanciones para delitos de menor gravedad. Las organizaciones de defensa de derechos humanos y los sindicalistas han manifestado su gran preocupación por la posibilidad de que la formulación, bastante amplia, de la ley se preste a abusos por parte de la policía local y las autoridades judiciales. Se autorizan las detenciones sin orden de arresto y se posibilita la detención indefinida en caso de que las autoridades estimen que se trata de un “atentado terrorista real o inminente”.

Prácticas antisindicales generalizadas siguen impunes: Los líderes sindicales han seguido enfrentándose a acosos, arrestos y la pérdida de sus empleos, debido a que se presentan cargos penales falsos en su contra. Una de las tácticas más habituales utilizadas tanto por los empleadores como por el Gobierno es calificar a los líderes y miembros sindicales de terroristas. Ante un sistema legal que apenas ofrece asistencia o debido proceso, los sindicatos han persistido en sus esfuerzos.

En 2009, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT examinó las violaciones del Convenio núm. 87 registradas en Filipinas y “continúa preocupada por los alegatos sobre la persistencia de la violencia contra sindicalistas y urgió al Gobierno una vez más a que se asegure de que se adopten todas las medidas necesarias para restaurar un clima de libertad completa y seguridad frente a la violencia y la amenazas, y poner fin a la impunidad, de modo que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical.” En septiembre de 2009 la OIT llevó a cabo una misión de alto nivel, cuyos resultados dan a entender que el Gobierno ha sido cómplice de las violaciones. El resultado de la misión solicitaba a la cúpula del Gobierno que hiciera una declaración “ordenando a todos los actores gubernamentales que se esfuercen en especial por garantizar que sus acciones no infrinjan las libertades civiles básicas de los sindicalistas”.

En respuesta a los resultados de las misiones de la OIT, el Gobierno estableció el 20 de enero de 2010 el Consejo Nacional Tripartito de Paz Laboral (NTIPC), un organismo supervisor de alto nivel enfocado en la aplicación de las normas internacionales del trabajo. No obstante, el NTIPC ha sido tachado de inapropiado por carecer de la financiación necesaria y de un secretariado específico compuesto por personal cualificado. Por ejemplo, hasta hace muy poco tiempo el Consejo no había empezado a examinar casos de asesinato, acoso, intimidación,

tortura y desapariciones forzadas de sindicalistas que tuvieron lugar en 2010.

Cuatro líderes sindicales asesinados: El 8 de marzo, Celito Baccay, de 31 años, miembro del Consejo Ejecutivo de MAGIKWO (Maeno-Giken Workers Organisation), fue asesinado a tiros en Langkaan Village, Dasmariñas, Cavite. Maeno Giken Inc. es una empresa japonesa que fabrica productos de acero, hierro y acero inoxidable en el polígono industrial First Cavite Industrial Estate, Dasmariñas, Cavite. Baccay desempeñó un papel decisivo en la creación del sindicato en la empresa en 2009.

El 23 de marzo, Noriel Salazar, Presidente del sindicato de Co-cochem, el United Coconut Chem. Inc. en Bauan, Batangas, fue asesinado a tiros en la ciudad de Alitagt ag por dos agresores no identificados.

El 12 de abril, Santos V. Manrique 'Ricky', de 49 años, Presidente de la cooperativa Boringot Small-scale Miners' Cooperative y Presidente de la Federation of Miners' Aggrupation in Pantukan (FedMAP) fue asesinado a tiros por un asaltante no identificado en su domicilio de Pantukan, en la provincia del Valle de Compostela. Ricky había participado activamente en la campaña contra el acceso de la minería a gran escala, como líder de dos grupos de mineros de pequeña escala, Presidente de la sección municipal de la alianza ecologista Panalipdan, así como concejal del pueblo. El 25 de enero FedMAP había presentado una petición contra la Nationwide Development Corporation (NADECOR) y la Russel Mining Corporation, que planeaban poner en marcha la explotación minera en Boringot.

El 9 de mayo, Elpidio 'Jojo' Malinao, de 49 años, fue asesinado a tiros por un desconocido en la ciudad de Bay, provincia de Laguna, Malinao. Era guarda forestal, Vicepresidente de la sección de la Organisation of Non-Academic Personnel of UP (ONAPUP) de la Universidad de Filipinas Los Baños (UPLB) y miembro del Consejo Nacional de ONAPUP en Laguna. Malinao fue asesinado después de asistir a la audiencia judicial del caso contra unos infractores de la ley de bosques en la Reserva Forestal de Makiling.

El Presidente Aquino apoya la externalización de Philippine Airlines: En el marco de una lucha contra la externalización de puestos de trabajo que comenzó en 2010, el Presidente Benigno Aquino III ratificó el 25 de marzo la sentencia que el Ministerio de Trabajo y Empleo había dictado anteriormente y por la cual se permitía a Philippine Airlines (PAL) despedir a 2.600 empleados representados por la Philippine Airlines Employees Association (PALEA), afiliada a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), como parte de un programa para el traspaso de sus operaciones de servicio

en tierra. Aquino dobló la prestación por despido de los 2.600 miembros de la PALEA que iban a ser despedidos, de 50.000 PHP a 100.000 PHP. La PALEA protestó contra la decisión, alegando que los despidos masivos eran ilegales y que equivalían a una maniobra de represión antisindical. A pesar de los esfuerzos de PALEA para impugnar legalmente la decisión del Ministerio, y de la huelga que convocó a finales de septiembre, PAL subcontrató los puestos de trabajo el 1 de octubre. La compañía dijo a los trabajadores despedidos que podrían solicitar trabajo a la empresa de subcontratación – recibiendo salarios de apenas 11.000 PHP (261 USD) al mes por seis días de trabajo a la semana, lo que representaba menos de la mitad de lo que ganaban antes.

Piquete de trabajadores por maniobra para reprimir al sindicato: El 1 de abril, cerca de 300 trabajadores representados por el sindicato Kahugpungan sa mga Trabahante sa Superstar (KTS) organizaron piquetes ante la empresa Superstar Coconut Products Inc. (SCPI), en Barangay Maa, para protestar por el soborno, la intimidación y el acoso de la empresa a miembros del sindicato. El KTS declaró que la empresa estaba intentando reprimir al sindicato, incitando a los miembros de las bases sindicales a dimitir a cambio de aceptar un plan de jubilación anticipada. El KTS fue creado en noviembre de 2010 y certificado como representante de los trabajadores por el Ministerio de Trabajo y Empleo en marzo de 2011.

La policía arresta a un sindicalista: El 19 de abril, miembros de la Policía Nacional de Filipinas, del Batallón de Seguridad Pública Nacional (PNP-RSPB) y del 62º Batallón de Infantería del Ejército Filipino secuestraron e interrogaron a Elizar Nabas, de 34 años, miembro de la National Federation of Sugar Workers (NFSW) en Escalante, Negros Occidental. Durante el interrogatorio sus secuestradores intentaron forzarle a admitir que era miembro del Nuevo Ejército del Pueblo (NPA). Nabas se encuentra de momento en la cárcel provincial de la ciudad de Bacolod, acusado de incendio intencionado.

Asesinada líder de mujeres indígenas opuestas a la minería: El 27 de abril, Florita "Nang Flor" Caya, Vicepresidenta de una organización de mujeres campesinas LAKAMBINI, afiliada al Movimiento Nacional de Asociaciones de Campesinos (Pambansang Kilusan ng mga Samahang Magsasaka – PAKISAMA) fue asesinada a tiros por agresores no identificados. Nang Flor había sido recientemente elegida Directora General de Unified Tribal Council of Elders and Leaders (UTCEL), un grupo de pueblos indígenas (Mandaya, Manobo, Mangguangan y Dibabawon) que recientemente habían logrado obtener un Certificado de Título de Dominio Ancestral para más de 30.000 hectáreas en el Valle de Compostela en Mindanao. Caya es la

tercera líder nacional de PAKISAMA asesinada en Mindanao en los últimos tres años.

Continúa el acoso contra un asesor jurídico de sindicato: El 20 de mayo, el Fiscal Regional Adjunto Elnora Largo-Nombrado, junto con el Tribunal Regional de San Pablo, Laguna, ordenó la comparecencia del principal asesor jurídico del sindicato Kilusang Mayo Uno (KMU), Remigio Saladero Jr., y de otros 71 activistas, conocidos conjuntamente como “los 72 de Tagalog Meridional”. Solicitó que se presentaran en los tribunales el 24 de junio y prestaran declaraciones juradas en conexión con cargos de homicidio múltiple y de homicidio frustrado múltiple. El 5 de febrero de 2010, Saladero salió de la cárcel después de haber permanecido detenido durante más de tres meses por acusaciones falsas. Seis días después de su liberación, Saladero y otras 60 personas fueron acusadas del asesinato de Ricardo Garmino, que murió el 29 de julio de 2008 en San Rafael, Rodríguez, Rizal. El 13 de noviembre de 2010 el Fiscal Provincial de Rizal desestimó la acusación contra Saladero y las otras personas. Saladero fue primero arrestado el 23 de octubre de 2008 por numerosas acusaciones de asesinato en conexión con los atentados bomba de 2006 en una instalación de transmisión telefónica en Puerto Galera, Mindoro. También fue acusado de incendio provocado y de incitar a la rebelión en conexión con el atentado bomba en otra instalación de transmisión telefónica en Lemery, Batangas.

Cierre abrupto deja a 200 sindicalistas sin trabajo: Con la excusa de estar sufriendo graves pérdidas financieras, el 24 de mayo Mustad Terminal Tackle Inc. (MTTI) en Novaliches, Manila, anunció súbitamente el cierre de su fábrica, dejando sin trabajo a unos 200 trabajadores representados por la Mustad Terminal Tackle Workers and Employee's Association (MTTWEA-ADLO), afiliada al Kilusang Mayo Uno (KMU). MMTI es una multinacional noruega que fabrica anzuelos, equipos y otros artículos metálicos de pesca. MTTWEA-ADLO presentó una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Empleo contra MTTI por cierre ilegal. La Presidenta de MTTWEA-ADLO María Elena Alejandro dijo que la empresa estaba violando claramente el derecho de los trabajadores a la seguridad del empleo, y además cuestionó la legitimidad del repentino cierre de la empresa. Alejandro dijo que los directivos de la empresa no presentaron ninguna prueba que corroborara las “graves pérdidas financieras” de la misma.

A veces las cosas efectivamente van mejor en Coca-Cola: El 14 de junio, en una reunión entre la dirección de Coca-Cola Philippines Bottlers Inc. (CCBPI) y la Alliance of Coca-Cola Unions Philippines (ACCUP), afiliada de la Federación Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA), CCBPI se comprometió a crear 741 nuevos puestos de trabajo con contrato indefinido en

2012. Este será el primer paso para contrarrestar más de una década de subcontratación y precarización que ha destruido empleos fijos y reducido drásticamente la membresía sindical en 19 fábricas de embotellamiento y centros de distribución por todo el país.

El 1 de abril, la resolución de la Secretaria del Ministerio de Trabajo y Empleo Rosalinda Baldoz confirmaba una decisión previa a favor de la Flight Attendants' and Stewards' Association of the Philippines (FASAP) en su conflicto de negociación colectiva con Philippines Airline (PAL). Baldoz confirmó su decisión del 23 de diciembre de 2010, que otorgaba incrementos salariales a miembros de la FASAP, aumentaba las cuotas de arroz, incrementaba la edad obligatoria de jubilación a 60 años y mejoraba las prestaciones por embarazo y maternidad. Baldoz también ordenó a PAL que readmitiera a los supervisores de vuelo que fueron jubilados mientras el caso seguía pendiente.

Dole sospechosa de represión antisindical al cerrar plantación bananera: El 17 de junio, Dole Philippines Inc. - Standard Philippines Fruit Corporation's (Stanfilco) anunció el cierre de una plantación bananera de 140 hectáreas en Guinuyuran, Valencia, Bukidnon, afectando a 400 trabajadores y trabajadoras. La mayoría de los trabajadores despedidos son miembros de las bases sindicales del Guinuyuran Labour Union - Alliance of Progressive Labour (GLU-APL). Anteriormente, Dole Philippines-Stanfilco dijo que cerraría la granja de Guinuyuran a causa de las enfermedades que habrían contraído las plantas de banano y las malas cosechas. Sin embargo, Cesarlito Dayata, Presidente de GLU, refutó las afirmaciones de Stanfilco, alegando que la plantación de Guinuyuran seguía siendo sumamente rentable. Un portavoz de APL acusó a Dole Philippines-Stanfilco de efectuar un cierre patronal ilegal y de represión antisindical.

Tribunal Supremo de Filipinas anula la decisión a favor de sindicalistas despedidos: El 22 de julio de 2008, el Tribunal Supremo ordenó la readmisión, con pago de los salarios íntegros atrasados, de 1.400 auxiliares de vuelo representados por la Flight Attendants' and Stewards' Association of the Philippines (FASAP), que habían sido despedidos de forma impropia por Philippine Airlines (PAL). PAL apeló la decisión y presentó dos mociones para reconsideración. El 7 de septiembre la Segunda División del Tribunal Supremo falló a favor de FASAP. Sin embargo el tribunal superior rescindió este fallo el 14 de octubre, diciendo que la Segunda División lo había emitido por error, puesto que en realidad era la Tercera División Especial la que hubiera debido hacerse cargo del caso.

Injerencia gubernamental en línea de piquete legítima: El 20 de septiembre, el Metropolitan Manila Development Authority

(MMDA) Sidewalk Clearing Operations Group (SCOG) ordenó a los trabajadores en huelga representados por Philbless Inc. Workers Union (PBIWU) en Philbless Inc. (PBI) que evacuaran la línea de piquete, y acto seguido demolieron las estructuras que habían montado los huelguistas. Los trabajadores de PBI estaban en huelga desde el 15 de abril de 2010.

Prosigue la saga de los 20 de Karnation: El 1 de marzo, el Árbitro Laboral Napoleon V. Fernando pronunció su decisión concerniente al despido de 20 empleados de Karnation en 2007. Fernando dictaminó que Karnation había despedido ilegalmente a los empleados y ordenó su readmisión "sin pérdida de derechos de antigüedad" así como el pago de "todos los salarios atrasados", lo que ascendía a 1.177.696.00 PHP, desde marzo a noviembre de 2010. No obstante, el 27 de octubre el juez del Tribunal Regional de Morong, Rizal, incrementó la fianza de los 20 empleados de Karnation de 60.000 a 80.000 PHP. Las 20 personas estuvieron encarceladas durante casi tres años. Dos de ellos fallecieron en la cárcel a causa de enfermedades respiratorias. Los 20 trabajadores de Karnation habían sido falsamente acusados, arrestados y encarcelados en 2007 en conexión con unos piquetes organizados después de la convocatoria de una huelga en protesta por prácticas laborales injustas en la empresa.

Victoria para trabajadores contractuales: El 14 de noviembre el Tribunal de Apelaciones de Filipinas, 7ª División, defendió el derecho de 70 "talentos" de la televisión ABS-CBN a recibir la misma indemnización y prestaciones que los empleados regulares de la cadena. El tribunal de apelación dijo que el Tribunal Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) había cometido "un grave abuso de discreción" al rechazar en dos ocasiones la petición de un grupo de "talentos" en 2008 y 2009 que demandaron a ABS-CBN por negarse a considerarlos como empleados regulares. El tribunal sostuvo que los empleados consiguieron justificar satisfactoriamente la relación de empleador-empleado que mantenían con ABS-CBN en virtud del Artículo 280 el Código Laboral de Filipinas. La decisión del tribunal de apelación podría beneficiar a cientos de trabajadores y trabajadoras de los medios de comunicación que han iniciado acciones judiciales contra ABS-CBN y otras empresas de radiodifusión.

Despidos en Cadiz Trucking para evitar elecciones sindicales: El 24 de noviembre, Cadiz Trucking Services en Negros Occidental despidió a 81 trabajadores cuando la empresa suspendió repentinamente sus operaciones unos días antes de las elecciones de certificación sindical previstas para el 5 de diciembre. Los trabajadores son miembros del Cadiz Trucking Services Progressive Workers' Union, un sindicato registrado y certificado por el Ministerio de Trabajo y Empleo el 29 de junio

y afiliado al Kilusang Mayo Uno (KMU). CTS transporta bienes de consumo en Visayas Occidental. La empresa es propietaria de otras empresas en el mismo ámbito comercial y es probable que las operaciones de CTS sean transferidas a las empresas hermanas.

Hong Kong (RAE - China)



POBLACIÓN: 7.050.000

CAPITAL: --

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:

Trabajadores y sindicatos continúan teniendo pocas oportunidades para defender sus derechos en la práctica, y con frecuencia se hace caso omiso de los derechos de negociación colectiva. Por lo general no existen leyes pertinentes a los derechos sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Las restricciones legales a las actividades sindicales que aparecen en la Ordenanza sobre Sindicatos no han sido revisadas, a pesar de las repetidas críticas por parte de los sindicatos de Hong Kong y la CSI. Estas restricciones incluyen disposiciones que limitan a los sindicatos a la hora de utilizar fondos para fines políticos; recibir contribuciones financieras por parte de organizaciones extranjeras sin disponer de la autorización del Jefe del Ejecutivo de Hong Kong; y de nombrar y elegir candidatos que no procedan del sector sindical o profesional para ocupar cargos en la ejecutiva sindical. Las disposiciones fueron promulgadas en 1975 por el Gobierno ex-colonial en el contexto de las revueltas de 1967. Actualmente, 36 años después, estas disposiciones obsoletas no hacen sino inhibir, en lugar de promover, el desarrollo sano y sostenible de los sindicatos y de las actividades sindicales, ahora que Hong Kong se ha convertido en una de las economías más globalizadas y una de las ciudades más metropolitanas del mundo.

No se dispone de ningún marco institucional para el reconocimiento de los sindicatos y la negociación colectiva.

Aunque el derecho de huelga está permitido por la ley, existen limitaciones. La Ordenanza sobre Orden Público autoriza el uso de la fuerza para dispersar manifestaciones y piquetes de huelga, y los empleadores también pueden solicitar una

imposición judicial para ahogar las acciones de protesta. Los trabajadores/as en huelga apenas están protegidos, dado que la ley únicamente garantiza que un trabajador despedido por participar en una huelga tenga derecho a reclamar una indemnización a su empleador pero no la readmisión. Esta es una de las principales razones que impiden a los miembros de los sindicatos participar en huelgas, obligándoles en cambio a sucumbir a la intimidación de los empleadores que se proponen terminar con la huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La Ley sobre salarios mínimos se implementó finalmente en mayo de 2011, pero la versión final decepcionó a la mayoría de los sindicalistas, además de excluir a las trabajadoras y trabajadores del hogar. El Gobierno sigue fijando por separado los salarios mensuales de los trabajadores/as del hogar migrantes sin hacer referencia al número máximo de horas de trabajo. A partir del 1 de junio, y por primera vez desde 1998, les incrementaron el salario un 4,5%. Muchos trabajadores se han tenido que enfrentar a pérdidas en los salariales reales debido a los elevados índices de inflación. A principios de 2011 el número de personas viviendo por debajo del umbral de la pobreza en Hong Kong se situaba en 1,26 millones, es decir en torno al 18,1% de la población. A pesar de su fuerte economía, a más de la cuarta parte de los empleados del país se le aplicó a lo largo del año recortes salariales de hasta el 10%.

Según la Ley Básica de Hong Kong, los no nacionales tienen derecho a solicitar la residencia permanente después de haber vivido en la ciudad durante un período ininterrumpido de siete años. No obstante, los 292.000 trabajadores/as del hogar extranjeros de Hong Kong quedan específicamente excluidos de estas disposiciones conforme a la ley de inmigración. En septiembre de 2011 una empleada del hogar filipina ganó finalmente la batalla legal para conseguir la residencia permanente en Hong Kong; había abierto el caso en 2010, tras la denegación de solicitudes previas.

Se intensifica el uso de la fuerza policial: El uso de la fuerza por parte de la policía de Hong Kong durante la celebración de asambleas y manifestaciones se ha intensificado estos dos últimos años, sobre todo en los casos de protestas y manifestaciones organizadas frente a la Oficina del Gobierno y la Oficina de Enlace de la República Popular China (RPC) en Hong Kong. El uso de la fuerza física, los arrestos y los procesamientos selectivos ponen de manifiesto un mayor grado de intolerancia hacia individuos y organizaciones que ejercen sus derechos de expresión, sindical y reunión.

La Hong Kong Journalists Association y la Hong Kong Press Photographers Association protestaron contra la supresión de la libertad de prensa y la libertad de expresión impuesta por las autoridades de Hong Kong durante la visita a la ciudad del Viceprimer Ministro de la RPC, Li Keqiang, el 20 de agosto de 2011. A principios de 2011, la Hong Kong Journalists Association protestó por el hecho de que la policía utilizara una fuerza desproporcionada contra miembros de los medios informativos que se encontraban retransmitiendo las noticias sobre la manifestación pública contra el Gobierno que tuvo lugar el 1 de julio de 2011, día del 14º aniversario de la retrocesión de Hong Kong a China.

No se reconocen los derechos de negociación colectiva: No existe un marco institucional para el reconocimiento de los sindicatos y de la negociación colectiva. Los empleadores por lo general siguen negándose a reconocer a los sindicatos y a implementar acuerdos que ya han sido negociados. Aunque aproximadamente el 23% de la mano de obra está sindicalizada, los sindicatos no suelen ser lo bastante fuertes como para obligar a la dirección a entablar negociaciones colectivas, de modo que menos del 1% de los trabajadores está cubierto por convenios colectivos, y los convenios existentes no son legalmente vinculantes. Al no contar con una protección legal que garantice estos derechos, los trabajadores/as quedan a merced de acciones arbitrarias y unilaterales por parte de los empleadores y se les deniega la seguridad de empleo y de ingresos.

La central sindical Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) está sistemáticamente excluida de la Junta de Asesoramiento Laboral, el organismo consultivo tripartito establecido por el Gobierno, que sin embargo sí que incluye a las federaciones sindicales progubernamentales. Esta exclusión implica que a la central sindical se le deniega el derecho a participar en las negociaciones tripartitas relativas a las leyes y políticas laborales y que está excluida de organismos tales como la Comisión sobre la Implementación de Normas Internacionales, que presenta informes a la OIT. Los empleadores intentan a menudo aprovecharse de las discrepancias y divisiones políticas entre los sindicatos de su personal, inclusive la división entre la central sindical prodemocrática HKCTU y la federación sindical pro-Beijing Hong Kong Federation of Trade Unions (HKFTU).

Consultas en lugar de negociaciones: El Gobierno de Hong Kong SAR ha encomiado los comités tripartitos a nivel de industria como herramientas útiles para promover la negociación bipartita voluntaria. El Ministerio de Trabajo ha establecido nueve comités tripartitos que abarcan los sectores de la restauración, la construcción, la administración de la propiedad, la venta al por menor, hoteles y turismo, logística, la imprenta y el teatro, así como la industria del cemento y hormigón. Estos

comités sólo tienen carácter consultivo, son laxos desde el punto de vista organizativo y además no asumen ninguna responsabilidad legalmente vinculante para el establecimiento o promoción de mecanismos de negociación colectiva a nivel corporativo o industrial.

Los trabajadores de los sectores del procesamiento de alimentos y de servicios de seguridad no estaban al corriente de los "convenios colectivos" que el Gobierno alega haber firmado con ambos sectores, como tampoco tenían conocimiento de su existencia las afiliadas de la Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) de estos sectores. Dado que el Gobierno se sigue oponiendo a una legislación en materia de negociación colectiva, no se dispone de un procedimiento ni de un ámbito para definir las negociaciones. El resultado es que las negociaciones en estos comités tripartitos e industriales tienden a ser sobre cuestiones que no guardan relación con las normas del trabajo, y además no se tiene ninguna obligación de dar cuenta a los trabajadores/as de las industrias.

Escasa protección contra la discriminación antisindical:

Todos los años se registran casos de despido o acoso a causa del ejercicio de actividades sindicales, pero debido a las dificultades a la hora de establecer medidas para luchar contra la discriminación, los pleitos contra empleadores por este tipo de infracción siguen siendo una herramienta endeble para los trabajadores afectados. La Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) ha condenado la falta de protección efectiva contra la discriminación antisindical en Hong Kong, que ha quedado manifiesta con el escaso número de quejas presentadas por el Ministerio de Trabajo, y el aún más escaso número de casos ganados contra los empleadores – no más de dos desde 1997.

Funcionarios públicos exentos de la negociación colectiva:

La Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha instado repetidamente al Gobierno a que no excluya de la negociación colectiva a los trabajadores de este sector en su conjunto. Sin embargo el Gobierno de Hong Kong ha insistido en afirmar que en el sector público la negociación colectiva no es necesaria, alegando que ya existe un mecanismo eficaz y consolidado para las consultas relativas a las condiciones y términos de empleo de los funcionarios. Las reformas en la función pública introducidas desde 2002, que han supuesto traslados, reducciones en salarios y prestaciones, recortes de gastos y subcontratación al sector privado, han dejado bien claro que el Gobierno es libre de actuar de manera unilateral sin consultar a los funcionarios afectados. Las relaciones laborales en el sector público han sido por lo tanto muy tensas.

Exclusiones y lagunas en la nueva Ley de salario mínimo:

El proyecto de Ley de salario mínimo de Hong Kong, que fue aprobado por la legislatura en 2010, entró en vigencia el 1 de mayo de 2011. La decisión de establecer el índice del salario mínimo en 28 HKD por hora estuvo controlada por la administración, puesto que no se aceptó ninguna enmienda cuando la Ordenanza de Salarios Mínimos fue presentada al Consejo Legislativo para aprobación – infringiéndose el procedimiento legislativo habitual en Hong Kong. No existe ninguna normativa o directriz sobre el pago de las pausas para comer y los días de descanso. La cuestión se decide tras consulta entre empleadores y trabajadores. Así pues, muchos empleadores, para reducir costos de mano de obra, han enmendado el contrato de empleo estipulando que las pausas para comer y los días de descanso no se pagan. Las enmiendas unilaterales de los contratos de empleo para compensar el incremento salarial derivado de la nueva ley, proliferan especialmente en los sectores de la alimentación y la restauración, limpieza, guardas de seguridad y atención al turista y a personas mayores. Muchos trabajadores se han visto forzados a aceptar la enmienda o de lo contrario perder su empleo. En cuestión de una semana tras la entrada en vigor de la nueva ley, 14 empleadores se enfrentaban a posibles pleitos después de que los inspectores del trabajo descubrieran que podrían haber infringido la Ley de salario mínimo.

El nivel salarial de los trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes en Hong Kong viene establecido por decreto gubernamental. No disponen de un mecanismo para negociar colectivamente con sus empleadores o con la asociación de empleadores. Anticipándose a la nueva Ley de salario mínimo, los sindicatos de los trabajadores migrantes solicitaron al Gobierno que incluyera a los trabajadores migrantes bajo el amparo de la nueva ley. Sin embargo éstos quedaron completamente excluidos en el proceso de legislación del proyecto de Ley de salario mínimo, en el Consejo Consultivo Laboral y en el Comité para el proyecto de Ley de salario mínimo.

Sindicato de trabajadores portuarios eludido: En mayo, el Hong Kong Dockers Union solicitó que se aumentaran los sueldos, después de años de recortes salariales. El empleador no sólo no respondió sino que además eludió al sindicato y decidió discutir la cuestión directamente con los empleados. El sindicato empezó a organizar a los trabajadores y protestó contra esta actitud. Los empleadores finalmente acordaron un incremento salarial del 4% tras una amenaza de huelga por parte del sindicato.

Negociación colectiva denegada en varias empresas: Ante la ausencia de legislación – y por tanto de un procedimiento objetivo para determinar el estatus representativo de los sindicatos

a efectos de negociación colectiva – los trabajadores/as y los sindicatos se ven a menudo forzados a convocar huelgas para presionar por sus reivindicaciones. Los empleadores se niegan a reconocer a los sindicatos y a negociar sin una sanción legal. En ninguna de las siguientes acciones sindicales de las que ha dado parte la Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) consintió el empleador negociar con el sindicato en tanto que interlocutor para la negociación colectiva en el interés de la restauración de la paz laboral.

En junio, Swire Coca Cola HK Limited se negó a firmar con el sindicato Swire Beverages (Hong Kong) Employees General Union un acuerdo sobre un sistema de bonificación para los nuevos miembros del personal permanente, a pesar de que el sindicato hubiera presentado una solicitud por escrito.

El sindicato Vitasoy Employees Union presentó una petición por escrito para mantener una reunión regular y para el reconocimiento del sindicato en septiembre de 2010. La dirección rechazó la petición. El sindicato envió otra carta al presidente de Vitasoy International Holding Limited en junio de 2011 la cual fue nuevamente rechazada.

En julio de 2011, Campus Facilities Management Company Limited Workers Union presentó una solicitud por escrito para entablar negociaciones salariales. La dirección se negó. El sindicato no tuvo más remedio que convocar una huelga. Al final la empresa ofreció un ligero incremento salarial a los trabajadores.

La mayoría de los principales operadores de las terminales de contenedores de Hong Kong externalizan el trabajo recurriendo a subcontratistas. Los trabajadores están mal pagados y se les imponen largas jornadas laborales. El sindicato de trabajadores portuarios Union of Hong Kong Dockers presentó una solicitud por escrito para entablar negociaciones salariales, tanto en 2010 como en 2011. Los operadores, entre ellos Hong Kong International Terminals Limited, DP World Hong Kong, Asian Container Terminals Limited y Modern Terminals Limited se negaron a negociar con el sindicato.

Comisiones y retención de pasaportes a ciudadanos de la China continental: Los sindicalistas sospechan que muchas residencias privadas de la tercera edad de Hong Kong han estado pagando poco a los auxiliares sanitarios procedentes de la China continental además de retener sus documentos de viaje, lo cual va en contra de la ley. En julio, el Community Care and Nursing Home Workers General Union protestó ante la Hong Tak Institution for Old Age, acusando a la institución de quedarse con cinco meses de salario de seis auxiliares sanitarias en concepto de comisiones – cobradas sin previo acuerdo – por

haberles facilitado el trabajo. La institución fue asimismo acusada de no pagar las horas extras y de retener los documentos de viaje de las trabajadoras. Las seis auxiliares procedían de la provincia de Guangxi y fueron enviadas a través del Programa de mano de obra suplementaria del Ministerio de Trabajo, cuyo propósito es “paliar la escasez de mano de obra”. El Ministerio de Trabajo al parecer no ha investigado el caso a pesar de las quejas presentadas en 2010 por el sindicato.

Acoso a la City University Staff Association: En julio, la City University Staff Association (CUSA) fue informada por la dirección de que tenía que devolver la oficina del sindicato que se había estado utilizando durante seis años. No se tomó ninguna medida para proporcionarle un nuevo espacio. La universidad suprimió al mismo tiempo la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los miembros del sindicato, alegando que el sindicato no habría celebrado su asamblea general anual. La CUSA organizó dos acciones de protesta. Varios miembros del sindicato colgaron volantes en la puerta de sus oficinas en apoyo al sindicato, y los guardias de seguridad tomaron fotografías para identificar al personal docente implicado en la acción. La CUSA protestó y solicitó a la dirección que borrara las imágenes para proteger a sus miembros, pero la dirección se negó a hacerlo.

Reemplazo de trabajadores de empresa de ascensores en huelga: En septiembre, alrededor de 70 técnicos de ascensores de la empresa Thyssen Krupp Elevators se declararon en huelga para protestar por los bajos salarios que reciben y las largas jornadas laborales que tienen que desempeñar, ya que muchos se vieron forzados a trabajar un gran número de horas para poder conseguir un salario decente. Algunos de ellos tuvieron que trabajar 33 horas consecutivas. Cerca del 80% de la mano de obra se unió a la huelga, en el transcurso de la cual la empresa contrató a trabajadores temporales para reemplazar a los huelguistas. Esta medida fue criticada por el hecho de poner en peligro la seguridad de los usuarios de los ascensores sin otro propósito que frustrar la huelga. Después de tres días de huelga la dirección acordó aumentar el salario básico.

India



POBLACIÓN: 1.224.000.000
CAPITAL: Delhi
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
100 - 105 - 111

Los trabajadores de la India se han enfrentado a numerosos esfuerzos de los empleadores – a menudo con la ayuda del Gobierno – que intentan socavar la representación sindical efectiva. Muchos trabajadores fueron arrestados durante las protestas nacionales masivas. Pero a pesar de estos contratiempos los sindicatos indios han seguido presionando para conseguir mejoras en los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En gran medida, los tribunales indios también han dictado decisiones para que se limite el uso de trabajadores temporales y contractuales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se aplican numerosas restricciones a los derechos sindicales, en particular en varios estados del país. Los trabajadores y trabajadoras pueden crear y afiliarse a sindicatos de su elección. Sin embargo, en Sikkim, el registro de un sindicato está sujeto a una investigación de la policía y a la obtención de un permiso previo del Gobierno estatal. El público también tiene la posibilidad de objetar la creación de un sindicato e impedir su registro. En toda la India, para poder registrar un sindicato, éste debe representar como mínimo a 100 trabajadores o bien al 10% de la mano de obra, lo cual resulta excesivo. La ley limita igualmente el número de “personas del exterior” (no empleadas en la empresa) que pueden ocupar un cargo en la ejecutiva sindical.

Los empleadores no tienen la obligación legal de reconocer a un sindicato ni de entablar negociaciones colectivas. Los trabajadores/as del sector público disponen de derechos muy limitados para sindicalizarse y negociar. Por otro lado, los funcionarios del Gobierno no pueden recurrir a ninguna forma de huelga, y el Gobierno puede solicitar también la conciliación o arbitraje en determinados sectores “esenciales”. Sin embargo, como la ley no define cuáles son estos sectores, la interpretación varía de un estado a otro.

Las huelgas están permitidas en las Zonas Francas Industriales, pero deben comunicarse con 45 días de antelación, lo que resulta engorroso. En el estado de Kerala las huelgas generales son ilegales y se puede responsabilizar a los organizadores

por los daños económicos que éstas ocasionen al empleador. En el estado de Tamil Nadu, la Ley de Mantenimiento de Servicios Esenciales establece penas de hasta tres años y una multa de 5.000 INR por participar en huelgas en los “servicios esenciales”.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A pesar de los serios problemas sociales y económicos a los que se enfrenta la población de la India, el activista social Anna Hazare cautivó los corazones y mentes de sus habitantes en su lucha contra la corrupción desenfrenada que sazona los asuntos gubernamentales del país. El 27 de agosto, Hazare puso fin a 12 días de ayuno, a través del cual la India se unió para presionar a favor de reformas legales contra la corrupción. Los legisladores de la India se han comprometido a tomar medidas respecto a las demandas de Hazare. La protesta dio fruto cuando el Parlamento indio aprobó el “Lokpal” o proyecto legislativo el 28 de diciembre. Esta ley permitió crear un nuevo defensor del pueblo encargado de investigar y procesar a los funcionarios y altos cargos políticos sospechosos de corrupción.

El 23 de febrero, alrededor de 200.000 trabajadores se manifestaron en Nueva Delhi reclamando un control de los precios de los productos esenciales, una aplicación estricta de las leyes, protección del empleo, el cese de la privatización de los servicios gubernamentales y la aplicación universal de la seguridad social para todos los trabajadores y trabajadoras. Participaron en la manifestación trabajadores de importantes centrales sindicales, a saber: Centre of Indian Trade Unions (CITU), Indian National Trade Union Congress (INTUC), All-India Trade Union Congress (AITUC), Hind Mazdoor Sabha (HMS), All-India United Trade Union Centre (AIUTUC), Trade Union Coordination Centre (TUCC), All-India Central Council of Trade Unions (ACCTU) y United Trade Union Congress (UTUC), además de diversas federaciones independientes de trabajadores y empleados.

El 8 de noviembre más de 1 millón de trabajadores bajo el estandarte de las 11 centrales sindicales [CITU, Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), INTUC, AITUC, HMS, AICCTU, AIUTUC, UTUC, TUCC, Labour Progressive Federation (LPF) y la Self-Employed Women’s Association of India (SEWA)] se expusieron a ser arrestados en las manifestaciones que organizaron para expresar su descontento con las políticas laborales del Gobierno de la Alianza Progresista Unida (UPA). Los trabajadores y trabajadoras tanto del sector sindicalizado como del no sindicalizado, en más de 500 de los 640 distritos del país, se manifestaron para apoyar una serie de reivindicaciones, entre

ellas: un salario mínimo de 10.000 INR al mes; un descenso de los precios de los productos esenciales; el cese de la privatización de los servicios públicos; una cobertura universal de la seguridad social; y el registro obligatorio de un sindicato en un plazo máximo de 45 días. La policía arrestó a 122.000 manifestantes en Tripura y 32 trabajadores resultaron heridos en Malda, Bengala Occidental, cuando la policía, armada con varas, cargó contra los manifestantes.

El 10 de marzo el Ministro de Trabajo Mallikarjun Kharge declaró que la India no ratificaría los Convenios 87 y 98 de la OIT – convenios fundamentales sobre el derecho de los trabajadores a formar un sindicato y a participar en la negociación colectiva. Kharge afirmó que los sindicatos de la India estaban gobernados por estatutos centrales y estatales y que no dependían de la ratificación de los Convenios de la OIT.

En los sectores de la confección y del té se convocaron varias huelgas importantes. En Ludhiana, Punjab, cerca de 2.500 trabajadores/as del sector textil, procedentes de más de 155 fábricas, convocaron una huelga el 21 de septiembre, bajo el estandarte del sindicato Textile Mazdoor Union (TMU), para reclamar salarios más altos y condiciones de trabajo seguras. El 25 de julio y el 9 de agosto, 2,5 millones de miembros del Progressive Tea Workers' Union (PTWU), a través de 158 plantaciones en la región de Dooars y 50 en la zona de Terai del distrito de Jalpaiguri, Bengala Occidental, convocaron huelgas de un día contra los directivos de las plantaciones de té por no aceptar sus demandas de un sueldo diario de 250 INR (5 USD).

Declarada ilegal la huelga contra el plan de externalización en la planta de Bosch: A finales de septiembre 4.000 trabajadores de la planta alemana Bosch en Adugodri, Karnataka, representados por la MICO Employees' Association (MEA), se declararon en huelga para protestar por el plan de la empresa para externalizar el trabajo. MEA puso fin a la huelga el 14 de octubre, después de que funcionarios del Gobierno de Karnataka declararan la huelga ilegal.

Los trabajadores logran victorias en los tribunales contra el trabajo precario: Los tribunales de la India emitieron numerosas decisiones que limitan a partir de ahora el uso de empleados temporales y contractuales. No obstante, el Estado, los Gobiernos locales y las empresas privadas suelen infringir y hacer abiertamente caso omiso de las decisiones de los tribunales.

El 18 de enero, el Tribunal Supremo de la India invalidó una práctica vigente desde 1978 en los estados de Punjab y Haryana, que había impedido a los empleados convertirse en trabajadores regulares. Básicamente, después de 179 días

de trabajo los empleadores imponían a los trabajadores una interrupción de un día con el fin de impedirles adquirir así el estatuto de trabajador regular.

El 27 de marzo el Tribunal Supremo se pronunció contra el Gobierno del estado de Gahauti en el marco de esta práctica de impedir a los empleados adquirir el estatuto de trabajadores regulares por medio de la imposición de un día de interrupción del trabajo cada seis meses. El caso implicaba a los trabajadores de la Border Roads Organisation (BRO) representados por el sindicato Vartak Labour Union (VLU).

El 11 de marzo, 950 trabajadores de la unidad de Wheels India Ltd (WI) en Ranjangaon, Pune, representados por el Workers of Wheels India Employees' Union (WIEU), afiliado al Shramik Ekta Maha Sangh (SEMS), se declararon en huelga en apoyo a la demanda del sindicato para que WI cumpla las disposiciones estatutarias de la Ley de Contratos de Trabajo (Regulación y Abolición) de 1970 que establece que la mano de obra contractual no puede ser utilizada para realizar un trabajo de naturaleza permanente. WI emplea a 159 trabajadores regulares y a 800 trabajadores contractuales que en realidad cubren puestos de trabajo permanentes. El sindicato WIEU reclama que WI conceda a los trabajadores contractuales el estatuto de trabajadores regulares y les proporcione los mismos sueldos y prestaciones de que disfrutaban los empleados regulares.

El 21 de marzo el Tribunal Superior del Estado de Chhattisgarh decretó que la filial de la empresa suiza Holcim Cement, la Associated Cement Company Ltd (ACC), en Jamul tenía que conceder a 100 de sus trabajadores contractuales el estatuto de empleados regulares. No obstante, Holcim se negó a implementar la orden. Los trabajadores de ACC están representados por el Pragatisheel Cement Shramik Sangh. Holcim adquirió la participación mayoritaria en ACC y Ambuja Cement en 2006-2007 y ha seguido frustrando los derechos legítimos de los trabajadores contractuales en estas plantas.

El 2 de noviembre, el Tribunal Superior de Madras ordenó la reincorporación de 85 trabajadores temporales de los servicios sanitarios de la municipalidad de Rajapalayam. Los trabajadores, a quienes el ayuntamiento había empleado desde 1989 con contratos anuales, se declararon en huelga en 2002 para exigir la conversión de su empleo a un estatuto regular. Aunque la huelga terminó sin resolución, la municipalidad despidió a los trabajadores y externalizó el trabajo mediante subcontratistas privados. El Tribunal Superior dictaminó que la municipalidad no podía despedir a los trabajadores sin que se hubiera registrado ningún tipo específico de falta profesional.

Represalias de empleadores contra trabajadores en huelga, con la ayuda del Gobierno: El 3 de febrero en Bhopal y otros localidades de Madhya Pradesh, 202 enfermeras/os en huelga, representados por la Madhya Pradesh Nurses Association (MPNA), fueron arrestados y 14 fueron suspendidos del trabajo por hacer huelga en contravención de la Ley sobre el Mantenimiento de los Servicios Esenciales (ESMA). La cuestión principal de la huelga fue que el Gobierno de Madhya Pradesh no había implementado las disposiciones de la Sexta Comisión de Salarios.

El 3 de marzo la Council of Teachers' Association (COTA) y el Gobierno del estado de Manipur firmaron un Memorando de Entendimiento para resolver una huelga de hambre colectiva que había dado comienzo el 19 de enero. La policía de Manipur arrestó y encarceló a 239 docentes durante la huelga, a los que luego liberó en virtud de la resolución. La huelga de los docentes también se debió al hecho de que el Gobierno de Manipur no había implementado las disposiciones de la Sexta Comisión de Salarios.

El 26 de abril, cerca de 800 pilotos de Air India (AI), representados por la Indian Commercial Pilots' Association (ICPA), se declararon en huelga después de que fracasaran las negociaciones con la aerolínea sobre cuestiones de paridad salarial y mejores condiciones de trabajo. La ICPA representa a los pilotos que trabajaron para la aerolínea nacional Indian Airlines antes de su fusión con Air India. Air India declaró la huelga ilegal y el 27 de abril despidió a seis líderes sindicales de la ICPA, entre ellos su Presidente A. S. Bhinder y el Secretario General Rishabh Kapur, suspendió a otros dos pilotos, retiró el reconocimiento a la ICPA y cerró las oficinas del sindicato en Delhi y Bombay. Además, el Tribunal Superior de Delhi ordenó a la ICPA que pusiera fin a la huelga. Cuando los sindicalistas se negaron a reanudar el trabajo, el Tribunal Superior de Delhi interpuso una demanda por desacato contra la ICPA el 29 de abril y posteriormente inició procesos por desacato contra nueve delegados de la ICPA el 3 de mayo. El 6 de mayo el sindicato puso fin a la huelga después de que se alcanzara un acuerdo con la dirección de Air India. La empresa acordó readmitir a los 15 pilotos despedidos, reinstaurar el estatus de representación del sindicato y participar en un comité de tres miembros, establecido por el Gobierno, para investigar las reivindicaciones de los pilotos. No obstante, la demanda por desacato contra la ICPA quedó sin resolver. El 5 de agosto el Tribunal Superior de Delhi solicitó a la ejecutiva de la ICPA que se excusara públicamente por la huelga y la ICPA así lo hizo.

El 20 de septiembre la Andhra Pradesh State Road Transport Corporation (APSRTC) despidió a 1.355 trabajadores contractuales por participar en una huelga general en Telangana.

El 7 de junio en Maharashtra, el Comisionado de la Brihanmumbai Municipal Corporation (BMC), Subodh Kumar, advirtió a los empleados municipales que participaron en huelgas o manifestaciones del sindicato que se arriesgaban a quedarse sin trabajo y sin alojamiento. En un comunicado presentado a más de 80.000 empleados municipales y sus sindicatos, Kumar también dijo que los trabajadores en huelga tendrían que indemnizar a la municipalidad, con dinero de sus salarios, por las pérdidas financieras causadas a raíz de las huelgas.

El 8 de junio un tribunal de la ciudad de Gurgaon en Haryana dictó órdenes de restricción contra los miembros del sindicato Haryana Roadways Sarv Karamchari Union (HRSKU), impidiéndoles hacer piquetes en un radio de 200 metros de la periferia exterior de los almacenes de Roadways.

El 24 de octubre, varios sindicatos en representación de 750 trabajadores/as de la fábrica de piezas de teléfono móvil, Wintek Industries (Wintek) de Chennai, Tamil Nadu, con sede en Taiwán, convocaron una huelga en apoyo a su demanda de incrementos salariales. El 18 de noviembre Wintek despidió a 200 trabajadores contractuales y a 28 sindicalistas. Los sindicatos concluyeron la huelga el 24 de noviembre.

El 7 de noviembre la policía arrestó a más de 1.000 docentes contractuales en Chhattisgarh, que se declararon en huelga el 1 de noviembre en apoyo a sus demandas de incrementos salariales. Los docentes fueron arrestados por violar la Ley sobre el Mantenimiento de los Servicios Esenciales (ESMA). Los docentes fueron detenidos en varias penitenciarías del distrito de Raipur. También se informó de que varios docentes de Raipur habían desaparecido después de sus arrestos.

Al finalizar el año, parecía que una huelga de 6.500 miembros de la All Rajasthan In-Service Doctors Association (ARISDA) en el estado de Rajastán estaba llegando a su fin. La ARISDA convocó la huelga el 21 de diciembre en apoyo a sus reivindicaciones de aumentos salariales y bonificaciones en base a plazos claramente definidos. Contaron con el apoyo de casi 3.500 médicos residentes, 20.000 empleados contractuales de la National Rural Health Mission (NRHM) y la Rajasthan Medical College Teachers Association, que se unieron a la huelga. El Gobierno estatal invocó la Ley sobre el Mantenimiento de los Servicios Esenciales de Rajastán (RESMA) en respuesta a la huelga y ordenó a los médicos en huelga que reanudaran el trabajo. El 25 de diciembre, funcionarios estatales despidieron a los médicos jefes responsables de salud pública Yaduveer Singh Rathore y Dulichand y a otros diez médicos de todo el estado por haber participado en la huelga. En el transcurso de esta huelga el estado de Rajastán suspendió a 64 médicos y arrestó a 515. Entre los detenidos estaba el Presidente de

ARISDA, GD Maheshwari, el Secretario General de ARISDA, Nasrin Bharti, el Vicepresidente de ARISDA, Ajay Choudhary, el Presidente de la Jaipur Association of Resident Doctors (JARD), Ashok Hajararia, y el Presidente de la Senior Resident Doctors' Association, Rajvendra Choudhary. Todos los arrestados fueron acusados de infringir la RESMA y la Sección 151 del Código de Procedimiento Criminal (CrPC) de la India. El 31 de diciembre el Gobierno estatal retiró la RESMA y ordenó la puesta en libertad de los 70 médicos que permanecían en la cárcel, allanando así el camino para poner fin a la huelga de 11 días.

Violencia policial contra sindicalistas que exigen sus derechos:

El 6 de marzo, cerca de la ciudad de Badal, Punjab, la policía agredió e hirió a numerosos manifestantes miembros del Contract Multipurpose Health Workers Union. La policía cargó contra los manifestantes cuando los sindicalistas intentaron marchar hacia el pueblo natal del Ministro Principal de Punjab para presentar una queja y exigir la regularización de sus puestos de trabajo. Seis trabajadores heridos fueron ingresados en hospitales de las ciudades de Badal y Lambi, mientras que otros 30, entre ellos 25 mujeres, fueron detenidos por la policía.

El 7 de abril, el Inspector de policía T. Trinadha Rao agredió repetidamente a golpe de vara a varias mujeres empleadas por el Gobierno como agentes sociales de salud acreditadas (en el marco del programa ASHA), cuando se manifestaban delante de la oficina del Director Médico y responsable de Salud Pública de Vizianagaram, Andhra Pradesh. El Secretario General del Distrito del Andhra Pradesh Voluntary Workers Union (APVWU), B. Sudha Rani, dijo que las agresiones de Rao incluyen un ataque a una mujer que estaba embarazada de cinco meses. Dos mujeres, Allu Satyavathi y Garbhapu Bhanu Kumari, resultaron gravemente heridas y tuvieron que ser ingresadas en el Hospital Central del Distrito para recibir tratamiento. Veinticuatro trabajadores del programa ASHA y varios líderes de Centre of Indian Trade Unions (CITU) fueron arrestados.

Un grupo de trabajadores que se declaró en huelga en abril en una fábrica de ladrillos en el Distrito de Kheda, Gujarat, fueron al parecer advertidos de que los propietarios "les matarían y violarían a sus mujeres" por negarse a trabajar y por quejarse de sus salarios a las autoridades. Después de la advertencia, unos 40 trabajadores abandonaron la fábrica.

Matones a sueldo atacan a trabajadores/as de la confección que asistían a una manifestación del Primero de Mayo: El 3 de mayo, varios matones pagados por los propietarios de la fábrica de confección Ankur Udyog (AU) en Gorakhpur, Uttar Pradesh, agredieron físicamente y dispararon varios tiros contra cientos de empleados de la empresa, después de haber asistido a la manifestación del Primero de Mayo en Delhi. Más

de 20 empleados resultaron heridos y 18 fueron hospitalizados, entre ellos un trabajador con un balazo en la espalda. La policía no llevó a cabo ningún arresto en conexión con el incidente.

El 3 de junio, VN Dyers Yarn and Textile Mills (VN) en Gorakhpur, Uttar Pradesh, aceptó reabrir sus plantas y readmitir a 18 trabajadores/as despedidos a fin de terminar con una sentada de cuatro días. Alrededor de 500 trabajadores de VN Dyers fueron víctimas de un cierre patronal después de abandonar su puesto de trabajo el 10 de abril en un conflicto sobre salarios. El 20 de mayo, 25 trabajadores de VN fueron gravemente heridos y 73 arrestados cuando la policía intentó impedirles reunirse con el Magistrado del Distrito para abordar su conflicto. Los trabajadores ocuparon la fábrica de hilado el 30 de mayo cuando los propietarios de VN anunciaron que iban a reabrir con nuevos empleados.

El 21 de octubre la policía cargó, vara en mano, contra 250 enfermeros del Asian Heart Institute (AHI), Bombay, Maharashtra, que protestaban por el suicidio de un compañero el 18 de octubre. Tres enfermeros resultaron heridos en el ataque. Los enfermeros también protestaban por la política de trabajo en régimen de servidumbre de AHI, por la cual retienen las licencias de los enfermeros durante un período de dos años. Si el enfermero quiere obtener su licencia antes de que expire el período de los dos años, tiene que pagar 50.000 INR (1.000 USD) a AHI. El 12 de noviembre la Indian Professional Nurses Association (IPNA) presentó el caso de la difícil situación de los enfermeros de AHI ante el Tribunal Supremo de la India. La IPNA señaló que los enfermeros de AHI y otras instalaciones por todo el país no reciben el salario mínimo y son obligados a firmar unos comprobantes que dicen que sí lo reciben. Además la IPNA observó que los enfermeros eran obligados a efectuar contratos de servicio en el momento de empezar a trabajar y la mayoría de los hospitales privados retenían sus licencias originales.

El 4 de noviembre dos trabajadores y un reportero fueron hospitalizados después de que la policía lanzara gases lacrimógenos y cargara con varas contra los trabajadores que realizaban piquetes en el Dr. Reddy's Laboratory (DRL) en Pydibhimavaram, Andhra Pradesh. Los trabajadores de DRL están representados por el Centre of Indian Trade Unions (CITU). DRL es la segunda mayor empresa farmacéutica de la India, que emplea a 13.500 trabajadores y tiene mercados en la India, Europa y EE.UU.

El 26 de noviembre nueve trabajadores fueron detenidos y varios resultaron heridos cuando la policía utilizó gases lacrimógenos y porras contra los trabajadores en huelga en la fábrica de cemento estatal Wonder Cement en Chittorgarh, Rajastán. La huelga fue convocada después de que la dirección

de la fábrica pagara una indemnización de tan sólo 100.000 INR (2.200 USD) a la familia de un trabajador que había fallecido en un accidente de trabajo.

El 6 de diciembre la policía armada con porras cargó contra 190 enfermeros representados por la United Nurses Organisation (UNO), que se declararon en huelga en el Amrita Institute of Medical Sciences (AIMS) en Kochi, Kerala. Tres enfermeros resultaron heridos durante el ataque. Los enfermeros convocaron la huelga después de que AIMS despidiera al Presidente de UNO y trasladara a su Secretario General a otro centro. UNO fue creada el 2 de diciembre. La huelga finalizó el 8 de diciembre cuando AIMS aceptó desistir de las acciones contra los líderes de UNO y entablar negociaciones con el sindicato.

Reconocimiento sindical denegado: Huelga de trabajadores de Ford India para reclamar su reconocimiento: El 7 de enero, el Ford India Employees Union (FIEU) presentó un aviso de huelga de 15 días en la planta de Ford India (FI) en Maraimalai Nagarín, Tamil Nadu. La principal reivindicación es que FI reconozca al sindicato.

Comstar sigue denegando el reconocimiento al sindicato: Cerca de 425 trabajadores de Comstar Automotive Technologies Pvt Ltd (Comstar), representados por el Comstar Automotive Technologies Employees' Union (CATEU), se declararon en huelga el 11 de agosto en apoyo a sus demandas de reconocimiento sindical y de entablar negociaciones sobre un nuevo convenio puesto que el anterior había expirado el pasado mes de marzo. Desde el comienzo de la huelga, Comstar ha suspendido a cuatro trabajadores por distribuir folletos a sus compañeros y ha presentado una falsa denuncia a la policía diciendo que los trabajadores habían agredido a un directivo de la empresa. Rajasekar, miembro de CATEU, afirmó que Comstar se ha negado a reconocer el sindicato desde su creación en 2004 y que ha estado presionando a los trabajadores para que se unan a un comité formado por la dirección. Comstar está situada en Maraimalai Nagar, un suburbio de Chennai, Tamil Nadu, y fabrica componentes de automóvil para Ford Motor Company, Volvo, Tata Motors y otras empresas.

Maruti-Suzuki India deniega la representación sindical: Entre el 3 de junio y el 21 de octubre los trabajadores de la planta de Maruti-Suzuki India Ltd (MSI) en Manesar, Haryana, lucharon sin éxito por el registro del Maruti Suzuki Employees' Union (MSEU). Japan's Suzuki Motor Corporation posee una participación del 54,2% en MSI. La lucha de cuatro meses y medio estuvo marcada por dos huelgas de MSEU, un cierre patronal impuesto por MSI, el arresto de empleados, la destitución sumaria por parte de MSI de más de 1.000 trabajadores contractuales y huelgas solidarias convocadas por miles de

trabajadores más. Durante el transcurso de las huelgas y del cierre patronal, MSI despidió a 80 trabajadores y suspendió a 49 – entre ellos numerosos líderes del MSEU. La policía arrestó al Presidente del MSEU Sonu Gujjar, al Secretario General Shiv Kumar, y al Miembro Ejecutivo Ravinder Kumar, cuando se disponían a abandonar una sesión de negociaciones con MSI y funcionarios del Ministerio de Trabajo de Haryana. Fueron acusados de diversas violaciones del Código Penal indio, incluyendo motines, agresión y amenazas de muerte. El Gobierno de Haryana también se negó a procesar la solicitud del MSEU para el registro del sindicato. Un proveedor privado de mano de obra, que trabaja con SMI, abrió fuego contra los trabajadores en huelga, hiriendo a tres de ellos. Los 30 trabajadores de MSI que todavía se enfrentaban a una investigación disciplinaria, pendiente tras la resolución de la última huelga en octubre, dimitieron después de llegar a un acuerdo con MSI. El ex dirigente de MSEU Shiv Kumar confirmó que los 30 trabajadores suspendidos dimitieron después de que cada uno de ellos aceptara un paquete de indemnización en efectivo por un valor total de 1.600.000 INR (31.140 USD).

Unilever paraliza el reconocimiento del sindicato: Casi cuatro años después de que la fábrica de productos de cuidado personal Unilever en Doom Dooma, Assam, intentara acabar con el sindicato imponiendo un cierre patronal de seis semanas, y menos de un año después desde que la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) y Unilever concluyeran formalmente un acuerdo para resolver el conflicto bajo los auspicios del Gobierno del Reino Unido, los trabajadores todavía siguen esperando que su sindicato sea reconocido como su representante para la negociación colectiva.

Hyundai crea un sindicato amarillo: El 12 de mayo, Hyundai Motor India, Ltd (HMIL), la filial india del fabricante de coches coreano Hyundai, reconoció el recién formado sindicato United Union of Hyundai Employees (UUHE) después de negarse desde 2007 a reconocer al Hyundai Motor India Employees Union (HMIEU). En respuesta, HMIEU exigió que se celebrara una votación secreta para determinar qué sindicato contaba con la representación mayoritaria y presentaron un aviso de huelga a la empresa HMIL. HMIEU está afiliado al Centre of Indian Trade Unions (CITU), y eligió al Secretario General de CITU, A.Soundararajan, como Presidente de HMIEU. HMIL se había negado anteriormente a reconocer al HMIEU alegando que la empresa ya tenía un comité que se hacía cargo de las cuestiones de los trabajadores/as. El 23 de noviembre la policía arrestó a 23 miembros de Hyundai Motor India Employees Union (HMIEU), entre ellos al Secretario General, cuando intentaban organizar una huelga de hambre en Irrungattukottai, Tamil Nadu. Fueron puestos en libertad aquel mismo día.

Victorias de los trabajadores: Rescates de trabajadores en régimen de servidumbre: El 26 de mayo las autoridades rescataron de un molino de arroz en Ponneri, Tamil Nadu, a 13 trabajadores/as en régimen de servidumbre, incluidos cinco niños. Los trabajadores llevaban allí seis años. El 17 de julio las autoridades rescataron a ocho trabajadores en régimen de servidumbre y sus familias de un molino de arroz en Ponneri, donde habían permanecido siete años. El 28 de noviembre, agentes indios del distrito de Bokaro, Karnataka, rescataron a 18 trabajadores que habían permanecido cautivos durante cinco meses en una fábrica de cemento. Los trabajadores dijeron haber sido víctimas de abusos físicos y que se les forzaba a trabajar 16 horas al día.

Air India: A principios de febrero el Tribunal Superior de Delhi anuló la retirada, impuesta por Air India, el 26 de mayo de 2010, del reconocimiento del sindicato Air Corporation Employees Union (ACEU) por haber convocado una huelga. El tribunal decidió que la retirada presentaba vicios de procedimiento. El 5 de julio el Tribunal Superior de Madras ordenó a Air India que reincorporara a S. Surendranath, Ingeniero Aeronáutico Jefe y Secretario Regional de Chennai de la All India Aircraft Engineers Association (AIAEA) con el pago de los sueldos y prestaciones atrasadas. Surendranath fue despedido el 26 de mayo después de que miembros de la AIAEA se declararan en huelga motivada por las violaciones a las normas de seguridad. El tribunal dictaminó que el aviso de despido no contenía ninguna razón que explicara el motivo de despido del demandante.

Plantación de té Norwera Nuddy: El 18 de mayo se alcanzó una solución para el largo conflicto entre los trabajadores/as y Amalgamated Plantations Private Ltd (APPL) en la plantación de té de Nowera Nuddy al norte de Bengala Occidental. APPL es principalmente propiedad de Tata Global Beverages, parte de Tata Group de India. El conflicto empezó en agosto de 2009 cuando los trabajadores se manifestaron espontáneamente debido al trato abusivo que había recibido una trabajadora embarazada, Arti Oraon, por parte del médico del hospital de la plantación. En respuesta a la acción, la dirección impuso dos cierres patronales, el segundo de los cuales duró tres meses. En virtud de los términos del acuerdo: 1) los trabajadores y APPL retirarán todas las acusaciones penales; 2) APPL pagará a los trabajadores por el tiempo en el que no se les permitió trabajar durante el segundo cierre patronal; 3) APPL ofrecerá a los familiares de los dos trabajadores despedidos trabajo permanente, mientras que los dos trabajadores recibirán una indemnización en efectivo; 4) APPL hará un pago en efectivo al hijo de la Sra. Oraon como gesto de buena voluntad; y 5) una junta compuesta por el sindicato y la dirección se reunirá para resolver las causas de las quejas y para tratar cuestiones relativas a la sensibilización sobre las prestaciones por maternidad.

El acuerdo es el resultado de tres series de negociaciones directas entre APPL y la oficina de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) en la India.

Cierres patronales: El 24 de junio, el fabricante de neumáticos Madras Rubber Factory (MRF) puso fin a un cierre patronal de dos días en su planta de Kottayam, en Kerala, después de que se alcanzara un acuerdo entre representantes de los funcionarios del Ministerio de Trabajo Estatal, de la dirección de MRF y del Indian National Trade Union Congress (INTUC). Más de 1.300 trabajadores se declararon en huelga el 20 de junio para protestar por la suspensión de un aprendiz acusado de tomarse una baja sin permiso. Los directivos de MRF respondieron con la suspensión de tres delegados sindicales de INTUC por interrumpir la producción. En virtud del acuerdo, los tres representantes del INTUC despedidos fueron readmitidos, pero la situación del aprendiz despedido seguía sin haberse resuelto.

El 26 de julio se reanudó el trabajo en la empresa Love Tea con sede en Calcuta, propiedad de Kalaincherra Tea Estate (KTE), en el distrito de Cachar, Assam, después de que KTE impusiera un cierre patronal de nueve días contra sus 800 trabajadores/as representados por el Barak Valley Cha Shramik Union, afiliado al Indian National Trade Union Congress (INTUC). El cierre era consecuencia de un desacuerdo que tuvo lugar el 15 de julio entre dos trabajadoras y su supervisor en relación con la carga de trabajo. El desacuerdo se agravó cuando los trabajadores de KTE rodearon la casa de los directivos de la plantación al día siguiente.

Volvo despide a líderes sindicales en huelga: Más de 600 trabajadores de Volvo Buses India Pvt Ltd, representados por el Volvo Bus Workers' Union (VBWU), en la planta de Hoskote cerca de Bangalore, Karnataka, se declararon en huelga el 1 de agosto en apoyo a sus reivindicaciones para la conversión del estatuto de los trabajadores temporales en trabajadores permanentes, así como un incremento de sueldo y la reincorporación de los cuatro trabajadores despedidos, entre ellos dos delegados sindicales. El 15 de agosto se llegó a un acuerdo que permitiría poner fin a la huelga, y en virtud del cual la empresa acordó aplicar un incremento de sueldo con carácter retroactivo del 1 de abril de 2010. No obstante, la empresa no aceptó readmitir a los cuatro trabajadores despedidos. El VBWU aceptó reanudar el trabajo en espera de los resultados de una investigación que se llevaría a cabo sobre las alegaciones contra los cuatro trabajadores despedidos. Volvo Buses, cuya empresa matriz de propiedad sueca tiene una participación del 70%, es una sociedad conjunta con el constructor de carrocerías para de autobuses Azad Group, con sede en Bangalore.

Despidos antisindicales: Los 10-11 de agosto, IL-JIN Electronics (I) Pvt. Ltd (IJE) en Noida, Uttar Pradesh, despidió a 22 trabajadores, entre ellos todos los delegados del sindicato HMS, e interrumpió los servicios de autobús después de que HMS iniciara una discusión con IJE sobre la conversión de los contratos de los trabajadores a un estatuto regular. IJE es una filial de LG y Samsung, empresas coreanas fabricantes de placas de circuitos, accesorios de aparatos de aire acondicionado, lavadoras, frigoríficos y hornos microondas.

El 11 de noviembre, delegados de la dirección del Western India Shipyard, Ltd (WIS) despidieron a un trabajador y suspendieron a otros 14 tras una acalorada discusión entre los delegados de la dirección de WIS y los trabajadores sobre la cantidad de la bonificación por concepto de la Diwali (festival de las luces). Los trabajadores de WIS están representados por el Union of Western India Shipyard (UWIS). El 12 de noviembre 200 miembros del UWIS se declararon en huelga para protestar por el despido y las suspensiones. WIS retiró todas las medidas disciplinarias y el trabajo se reanudó en el segundo turno.

El 22 de marzo en Chandigarh, Haryana y Punjab, el periódico Tribune Trust Management (TTM) suspendió a 12 delegados y miembros del Tribune Employee Union (TEU), entre ellos el Presidente de TEU, Balbir Singh Jandu y el Secretario General. La suspensión se produjo después de que miembros del TEU organizaran una manifestación contra TTM por no haber investigado una queja de acoso sexual presentada por la Subeditora Chetna Keer, miembro del TEU, contra el Director de TTM, MPS Kahlon.

Indonesia



POBLACIÓN: 239.000.000
CAPITAL: Yakarta
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

En Papúa Occidental, la policía abrió fuego contra los trabajadores/as en huelga de la mina de oro y cobre de propiedad estadounidense Freeport McMoran's Grasberg (FMG), matando a dos de ellos. También se han denunciado varios casos de abusos policiales contra trabajadores y trabajadoras en huelga, así como detenciones de líderes sindicales. Los trabajadores/as indonesios del hogar, empleados tanto dentro del país como en el extranjero, se tienen que enfrentar a unas duras condiciones laborales. Según la ley y en la práctica, resulta prácticamente imposible ejercer el derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías iniciales, los derechos sindicales no están convenientemente garantizados por la ley. Los trabajadores y trabajadoras del sector privado son libres de formar sindicatos; sin embargo, para poder registrarse, un sindicato debe representar o contar con el apoyo de más del 50% de la plantilla total del lugar de trabajo. Los sindicatos también deben mantener informado al Gobierno de los cambios en sus organismos rectores, de lo contrario el sindicato podría perder el reconocimiento oficial. Un tribunal puede disolver un sindicato si sus principios básicos contravienen la Constitución de 1945 o "Pancasila", la ideología nacional que hace hincapié en el consenso y la unidad nacional. Una vez que un sindicato se disuelve, sus líderes no pueden volver a formar otro sindicato en tres años. Además, aunque el derecho a negociar está reconocido, todos los convenios colectivos han de ser firmados en un plazo de 30 días desde el inicio de las negociaciones o ser presentados a mediación, conciliación o arbitraje.

El derecho de huelga está fuertemente restringido por el hecho de que todos los huelguistas deben entablar un largo y engorroso procedimiento previo de mediación/conciliación; asimismo, una huelga legal sólo puede convocarse como "consecuencia del fracaso de las negociaciones". Esta disposición concede a los empleadores el poder unilateral de poner fin a una huelga, puesto que "fracaso" en este caso significa que las negociaciones se encuentran en punto muerto "declarado

por ambas partes". Las huelgas están también prohibidas en "empresas que preserven los intereses del público en general" y en los "servicios esenciales", pero no se especifican los tipos de empresas que se incluyen en esta definición, lo cual otorga al Gobierno la facultad de decidir caso por caso.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Entre los principales temas que han tratado este año los sindicatos indonesios se encuentran la protección de los derechos sindicales básicos, la mejora de las condiciones laborales, la instauración de un salario mínimo digno, el recurso a trabajadores subcontratados y temporales para impedir las actividades sindicales, y la aplicación de un régimen integral y nacional de seguridad social. A pesar de la creación de casi cuatro millones de nuevos puestos de trabajo y de la disminución de la tasa de desempleo, la falta de trabajos dignos y seguros sigue siendo un problema importante en el país. El 28 de octubre, el Parlamento aprobó el Proyecto de Ley de la Seguridad Social (BPJS), que despejó el camino para que millones de indonesios recibieran las esperadas prestaciones relacionadas con las pensiones, asistencia médica, accidentes laborales, desempleo, etc.

En 2011, la Comisión Asiática de Derechos Humanos (AHRC) denunció el deterioro de los derechos humanos en Indonesia, sobre todo en lo relativo a la libertad de culto, el papel del sistema jurídico y la responsabilidad de las fuerzas de seguridad por el uso de la violencia.

Los trabajos precarios son la nueva norma: Según la Comisión Nacional de Solidaridad (KSN), numerosos trabajadores y trabajadoras indonesios se vieron obligados a trabajar en condiciones laborales de explotación, ya que la mayoría de ellos estaban subcontratados y no gozaban de protección social ni seguridad laboral. La cifra de trabajadores y trabajadoras fijos en el mercado laboral formal disminuyó del 67% en 2005 a apenas el 35% en 2011. El Gobierno permite a las empresas externalizar o subcontratar a trabajadores/as para atraer a la inversión extranjera. Los sindicatos están llevando a cabo una campaña para revisar la Ley Laboral 13/2003 y mejorar la regulación de las subcontratas y las contrataciones a través de agencias. El trabajo precario es especialmente grave en las numerosas Zonas Francas Industriales (ZFI) del país. Se calcula que el 98% de los trabajadores y trabajadoras de las ZFI en la isla de Batam (25 ZFI con 800 multinacionales, principalmente de fabricación de productos electrónicos) están subcontratados o contratados a través de agencias. Algunos trabajadores/as denunciaron haber trabajado con contratos sucesivos de tres meses, luego les contrataron a través de una agencia y por

último les volvieron a emplear con nuevos contratos de corta duración – todo para impedir que los trabajadores y trabajadoras fueran fijos (los trabajadores/as empleados durante tres años en la misma empresa tienen derecho a un puesto de trabajo fijo). Los trabajadores/as afrontan bajos salarios (100 USD al mes), largas jornadas laborales y unas condiciones de trabajo especialmente peligrosas. El Primero de Mayo y en otros momentos a lo largo del año, activistas sindicales indonesios presionaron al Gobierno para que acabara con las subcontratas y aplicara el sistema nacional de seguridad social (SJSN). Las demandas de los trabajadores/as obtuvieron un apoyo sin precedentes cuando el Tribunal Supremo de Indonesia resolvió que el Presidente, el Vicepresidente, el Presidente del Parlamento y ocho Ministros del país eran culpables de no haber aplicado la ley sobre el Sistema de Seguridad Social (UU SJSN y RUU BPJS). El Tribunal ordenó a los demandados que aplicaran la ley de Seguridad Social mediante la introducción de regulaciones para el establecimiento de un Sistema Nacional de Seguridad Social.

Explotación de trabajadores y trabajadoras en el sector de la confección: En abril, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVVC) publicó un informe titulado «Visión general de las condiciones laborales en las fábricas de artículos deportivos en Indonesia, Sri Lanka y Filipinas», donde se detallan las condiciones de trabajo en 83 fábricas en dichos países. El informe denunció que hasta el 85% de los trabajadores/as de las fábricas de Indonesia están empleados temporalmente o con contratos de corta duración. Asimismo, sacó a la luz que los miembros de los sindicatos en Indonesia están sometidos a un enorme volumen de trabajo diseñado para impedirles ejercer actividades sindicales durante la pausa para el almuerzo o después de la jornada laboral. Entre otras conclusiones, figuraban las siguientes: 1) Los trabajadores y trabajadoras con frecuencia se ven obligados a trabajar más de 100 horas extras al mes; 2) En una fábrica encerraron durante tres horas en una pequeña habitación, sin agua ni ventilación, a 40 trabajadores/as que no habían cumplido los objetivos de producción. Asimismo, los trabajadores/as de la misma fábrica se vieron obligados a trabajar hasta 160 horas extras al mes; y 3) En dos fábricas de Indonesia, los empleados tenían que trabajar 15-20 años para obtener una prima de fidelidad que compensara el impago del salario mínimo. Hasta ahora, ningún trabajador ha cobrado dicha prima.

Importantes proveedores de vestuario firman acuerdo para respetar la libertad sindical: El 7 de junio, los sindicatos indonesios del textil, la confección y el calzado, incluyendo a las organizaciones afiliadas a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero, SPN y Garteks, firmaron un acuerdo histórico con importantes fábricas de proveedores y

las principales marcas de artículos deportivos (incluidas Adidas, Nike y Puma), con objeto de garantizar el respeto de la libertad sindical.

Sindicato consigue reconvertir a trabajadores subcontratados: A mediados de agosto, el sindicato que representa a los trabajadores y trabajadoras fijos y subcontratados de PT Cussons (PTC) en Tangerang (Indonesia) consiguió finalizar las negociaciones y reconvertir a 110 trabajadores/as subcontratados en trabajadores/as fijos. Durante las negociaciones, PTC se negó a incluir a los trabajadores/as subcontratados en el sistema de deducción automática en nómina de las cuotas sindicales y amenazó con despedir a 200 trabajadores y trabajadoras subcontratados sin pagarles ninguna indemnización. Tras dos semanas de negociaciones, la empresa revocó su decisión y reconvirtió a 110 de los 200 trabajadores/as subcontratados en trabajadores/as fijos.

Abusos a trabajadores de la confección: Según un informe de Associated Press (AP), los trabajadores/as que fabricaban las zapatillas Converse de la marca Nike, a menudo cobrando menos de 50 céntimos la hora, denunciaron que los supervisores solían atacarles física y verbalmente. Nike admitió que se habían dado casos de abusos, pero insistía en que poco podía hacer para detenerlos. Una trabajadora afirmó que su supervisor le había propinado una patada por equivocarse al cortar la goma para las suelas. En otro incidente, obligaron a seis trabajadores a permanecer bajo el fuerte sol durante dos horas por no haber cumplido las cuotas de producción. A otros les abofetearon, arañaron y lanzaron zapatos a la cara. Asimismo, habían despedido a algunos trabajadores/as que se habían quejado por los malos tratos. Un informe interno de Nike publicado por Associated Press denunció que aproximadamente dos tercios de las 168 fábricas que producían productos de Converse en todo el mundo no cumplían las normas de Nike para los trabajadores/as subcontratados.

Abuso y explotación de trabajadores/as del hogar indonesios: Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras del hogar afirman haber sido víctimas de algún tipo de malos tratos físicos y psíquicos o de acoso sexual. Por malos tratos puede entenderse algo tan sencillo como que sus empleadores les obligaran a trabajar hasta 20 horas al día sin darles tiempo para descansar durante el día ni permitirles tomarse un día libre. El 39% de los trabajadores/as del hogar en Java a los que se entrevistó afirmaron que no les permitían hacer pausas durante el día, mientras que el 55% afirmaba que no les daban ni un día libre a la semana. El 14 de febrero de 2011, Amnistía Internacional denunció que los trabajadores/as del hogar indonesios, la amplia mayoría de los cuales son mujeres y niñas,

seguirían siendo vulnerables a la explotación y los abusos, a menos que el parlamento indonesio promulgara una Ley sobre los Trabajadores/as del Hogar. Indonesia vetó el envío de trabajadores/as a Arabia Saudita después de que la trabajadora del hogar indonesia Ruyati binti Saboti fuera decapitada en aquel país el 18 de junio de 2011 por el supuesto asesinato de su patrona. En total 23 indonesios, principalmente trabajadores/as del hogar migrantes, se enfrentan en Arabia Saudita a la posible imposición de la pena de muerte. El 30 de mayo, Indonesia y Malasia firmaron un memorándum de entendimiento en el que levantaban la prohibición de enviar a trabajadores/as del hogar a Malasia durante dos años. Indonesia había aplicado dicha prohibición tras los abusos ampliamente documentados de trabajadores y trabajadoras indonesios en Malasia.

Trabajadora de la confección aborta tras una agresión policial: Una manifestante que participaba en una protesta reclamando sus derechos laborales sufrió un aborto a causa de la violencia policial. El 6 de mayo, Iis Suparti, una empleada de PT Micro Garment (PTMG) en Bandung, estaba participando en una manifestación junto con otros 148 trabajadores y trabajadoras de PTMG en la fábrica de la empresa, para protestar por las repetidas violaciones de sus derechos laborales. La protesta era la última de una serie de acciones organizadas por los empleados de la fábrica para garantizar sus derechos. A pesar de que la protesta era legal y pacífica, el jefe de policía del sector local de Solokan Jeruk interrumpió la manifestación, quitándole el megáfono a Tri Rubiati Sanik, Presidenta Ejecutiva del sindicato Centro de Solidaridad con la Lucha de los Trabajadores y Trabajadoras (Pusat Gabungan Solidariats Perjuangan Buruh o GSPB), amenazando con arrestarla. En la reyerta que se desató a continuación, la policía golpeó y empujó a la Sra. Suparti, que estaba embarazada, provocándole una caída. Fue trasladada al hospital más cercano, donde sufrió un aborto.

Detención de líderes sindicales y trabajadoras en huelga: El 15 de marzo, la policía detuvo a ocho enfermeras y comadronas por haber participado en una huelga que se había organizado en el Hospital del Distrito de Jayapura, en Papúa Occidental. Las ocho fueron acusadas en virtud de los Artículos 160 y 335.1 del código penal de Indonesia por haber incitado presuntamente a sus compañeros/as de trabajo a participar en la huelga. Las ocho mujeres (Leni Ebe, Popi Mauri, Stevi Siahaya, Luthrinu, Siska Mandosir, Yolanda Inauri, Dolita Ataruri e Imbenay) estuvieron detenidas en la unidad de investigaciones penales del centro de mando de la policía de Papúa. A finales de año, todavía no se conocía la situación legal de las detenidas.

El 24 de agosto, la policía detuvo y mantuvo en prisión preventiva durante 30 días a Teuku Nantasyah (Nanta), Presidente del

sindicato FKUI en la empresa Lafarge Cement Indonesia (PT. SAI-Lafarge) en el sultanato de Aceh, en base a las falsas acusaciones de haber robado sogas de la empresa. La empresa Lafarge también despidió a Nanta en relación con el caso. La detención se produjo después de que Nanta se involucrase durante varios meses en la lucha por los derechos de los trabajadores y trabajadoras contra los directivos y contratistas de Lafarge. Nanta fue liberado el 21 de septiembre, pero aún no le han reincorporado a su puesto de trabajo.

Continúa la lucha por la reincorporación de un líder sindical: Los miembros del sindicato de Angkasa Pura 1 (AP1), afiliado a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), han continuado con su campaña para lograr la reincorporación de su líder sindical Arif Islam. El resto de los dirigentes sindicales que habían sido despedidos por PT Angkasa Pura 1 (Persero), después de que el 7-8 de mayo de 2008 los miembros del sindicato se declararan en huelga en varios aeropuertos indonesios, han sido reincorporados.

La alegría por un acuerdo de Nestlé con los trabajadores/as de Panjang se convierte en una pesadilla por los despidos: El 31 de marzo se alcanzó un acuerdo respecto a un conflicto de larga data, otorgando el reconocimiento y derechos de negociación al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Nestlé Indonesia en Panjang (SBNIP), afiliado a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), en la fábrica de Nescafé ubicada en Panjang. Sin embargo, las negociaciones subsiguientes fueron complicadas y finalmente se estancaron debido a las propuestas salariales de Nestlé. Con las negociaciones en punto muerto, los miembros del SBNIP se declararon en huelga de brazos caídos. Nescafé denunció la huelga como ilegal y ordenó a los empleados que regresaran a sus puestos de trabajo.

El 5 de octubre, el Departamento Laboral local convocó al SBNIP y a Nestlé a un proceso de mediación. En el proceso de mediación, el SBNIP aceptó desconvocar la huelga para las 13:00 de ese mismo día. Nestlé y el sindicato, con el Departamento Laboral como testigo, firmaron un acuerdo escrito sobre el fin de la huelga y la reincorporación de los trabajadores/as a sus puestos de trabajo. Los miembros del SBNIP que trabajaban en el segundo turno se presentaron en la empresa a las 14:00 y acabaron su turno. Sin embargo, cuando llegaron los miembros del SBNIP a las 22:00 para el tercer turno, se encontraron con un cordón de guardias de seguridad frente a la puerta de la fábrica y con una brigada de policías antidisturbios en estado de alerta dentro del recinto de la empresa. Los guardias de seguridad llamaron uno por uno a los miembros del sindicato, les entregaron una carta de "dimisión" y les

enviaron de vuelta a casa. También les enviaron las cartas de dimisión a su domicilio. El 6 de octubre se entregaron decenas de cartas de despido. La situación todavía no se había resuelto a finales de año.

Los pilotos de Garuda se declaran en huelga por la discriminación salarial: A los trabajadores/as de las aerolíneas indonesias PT Garuda, representados por el Ikatan Awak Kabin Garuda Indonesia (IKAGI), afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), les vienen siendo denegados sus derechos de negociación colectiva desde 2009. Garuda ha impuesto unilateralmente nuevas regulaciones e intimidado a miembros del sindicato y de la junta ejecutiva. El 28 de julio de 2011, unos 600 pilotos de las aerolíneas estatales PT Garuda, representados por la Asociación de Pilotos de Garuda (GPA), se declararon en huelga porque Garuda estaba pagando a los pilotos indonesios menos que a los pilotos extranjeros contratados hacía poco. La huelga se desconvocó ese mismo día, cuando la empresa aceptó contemplar las demandas de la GPA por una igualdad salarial. En octubre, Garuda anunció que no contrataría a pilotos extranjeros en el futuro.

Trabajadores/as de la hotelería consiguen el reconocimiento y la reincorporación de un líder sindical: El 17 de febrero, el Sindicato Independiente del Hotel Guci (GHITU), afiliado a la Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), obtuvo una importante victoria en el Hotel Guci (HG) de Bandung tras haber sufrido varios intentos de romper el sindicato por parte de la empresa. La FSPM no solo consiguió la reincorporación de Ian Triyana, Presidente de la Sección del GHITU despedido por el HG el 6 de febrero, sino que también obtuvo los derechos de reconocimiento, trabajos fijos para trabajadores/as subcontratados y la aplicación de una jornada laboral de 8 horas para todo el personal.

El 23 de marzo de 2011, el Tribunal del Distrito de Bandung resolvió que Early Sobari y Yudhasari Pardikan, dos miembros del Consejo Sindical de Hyatt Indonesia, afiliado a la FSPM, que trabajaban en el hotel Hyatt Bandung Regency (HBR), eran inocentes de haber cometido actos delictivos. En abril de 2008, el HBR les había acusado de malversación de 15 USD y suspendido de sus puestos de trabajo, para intentar restringir sus actividades sindicales.

Fuerzas de seguridad indonesias matan a dos huelguistas: El 27 de junio de 2011, unos 10.000 trabajadores de la mina de oro y cobre Freeport McMoran's Grasberg (FMG), de propiedad estadounidense y ubicada en la región indonesia de Papúa Occidental, se declararon en huelga reclamando un aumento salarial. Dichos trabajadores/as estaban representados por el

Sindicato de Trabajadores de PT Freeport Indonesia, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Química, Energía y Minas (SP KEP SPSI). La huelga se desconvocó el 13 de julio, ya que FMG se comprometió a negociar con el sindicato el tema de los salarios y reincorporó a seis líderes sindicales a los que había despedido cuando comenzó la huelga, otorgándoles el derecho al pago retroactivo de sus salarios. Asimismo, FMG pagó a los huelguistas los salarios que les correspondían por la huelga de ocho días de duración. El 15 de septiembre, cuando fracasaron las negociaciones salariales, el sindicato reanudó su huelga. El 10 de octubre, las fuerzas de seguridad indonesias abrieron fuego contra los trabajadores/as en huelga, matando a Petrus Ayemsekaba, de 30 años de edad, e hiriendo a otros diez trabajadores. Leo Wandagau, uno de los heridos, falleció el 15 de octubre a causa de las heridas. Las negociaciones entre FMG y el sindicato se reanudaron el 21 de noviembre. El 14 de diciembre se firmó un acuerdo en Yakarta entre el SP KEP SPSI y la dirección de la empresa, poniendo fin a la huelga.

para trabajadores del sector público exige que se establezcan sindicatos separados en cada distrito administrativo, es decir ciudad, pueblo o aldea. Además, como los salarios del personal administrativo vienen fijados por la ley o por reglamentos municipales, el derecho de negociación colectiva no existe. En el sector privado los trabajadores llevan a cabo negociaciones colectivas principalmente a nivel de empresa.

Las huelgas son ilegales para los trabajadores del sector público local y nacional. Según la ley, los trabajadores del sector público que inciten a otros a hacer huelga pueden ser sancionados con multas, condenados a penas de hasta tres años de cárcel, despedidos o penalizados con recortes salariales o medidas disciplinarias. Los trabajadores del sector privado, a excepción de los que trabajan en servicios que el Gobierno considera esenciales, tienen derecho a hacer huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En agosto, el Presidente del Partido Democrático de Japón, Yoshihiko Noda, tomó el relevo de Naoto Kan como Primer Ministro, convirtiéndose en el sexto primer ministro japonés en cinco años.

El número creciente de trabajadores atípicos dificulta la sindicalización: El número de trabajadores atípicos, incluidos los empleados a tiempo parcial, los trabajadores empleados indirectamente, los que provienen de agencias y los trabajadores con contrato de duración determinada, va en aumento. Un estudio sobre la mano de obra realizado por el Ministerio de Asuntos Interiores y Comunicaciones reveló que, durante el periodo entre julio y septiembre de 2011, el 35,3% de los empleados eran trabajadores/as no regulares (atípicos).

La protección legal inadecuada de estos trabajadores y trabajadoras ha contribuido a su desarrollo. La ley estipula que pueden firmarse contratos de duración determinada por un plazo de hasta tres o cinco años – dependiendo del nivel de competencia del trabajador – pero no existen otras disposiciones legales que regulen el uso de estos contratos. El recurso cada vez mayor a trabajadores atípicos está socavando el empleo regular y dificultando la sindicalización. En el sector de la manufactura, en particular, el uso de contratos de trabajo encubiertos también tiene implicaciones negativas en lo referente a las condiciones de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores. La práctica de emprender negocios a través de empresas de holdings (valores en cartera) y fondos de inversión, ambos no reconocidos como empleadores según la ley japonesa, también ha ocasionado importantes dificultades

Japón



POBLACIÓN: 126.500.000
 CAPITAL: Tokio
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 138 - 182

La creciente prevalencia del trabajo atípico dificulta la sindicalización y la negociación colectiva. Los derechos sindicales están garantizados por ley, pero en el caso de los trabajadores del sector público local y nacional los derechos están limitados.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Si bien la Constitución japonesa reconoce el derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente, estos derechos están restringidos, en particular en el caso de los trabajadores del sector público, los trabajadores de empresas estatales y los empleados de empresas privadas que proporcionan servicios esenciales. La policía, el personal penitenciario, el personal del Servicio de Guardacostas japonés y los miembros de las Fuerzas de Autodefensa de Japón no tienen derecho a sindicalizarse. En 2010 el Gobierno anunció que consideraría otorgar el derecho de sindicalización al personal del Cuerpo de Bomberos, pero en 2011 se decidió que las consideraciones se pospondrían, debido en parte al cambio de primer ministro. En los Gobiernos locales, el sistema de registro de sindicatos

para los sindicatos que tratan de negociar colectivamente en tales empresas.

Revisión de la Ley de control de la inmigración y reconocimiento de la condición de refugiado como medida contra los abusos del sistema de "visado de capacitación": El derecho a la sindicalización se está viendo aún más socavado por el uso abusivo del Programa de Formación Profesional (ITP) y del Programa de Prácticas Técnicas (TIP), a través de los cuales se conceden visados de tres años a trabajadores/as extranjeros no cualificados para que puedan permanecer en Japón y recibir una formación. Se necesitan permisos de trabajo, y si bien los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse, este derecho se ve indirectamente socavado principalmente por acuerdos entre los aprendices y las agencias de empleo de los países de origen. Pese a las promesas de recibir una capacitación tecnológica, la mayor parte de los trabajadores/as extranjeros terminan en fábricas donde son explotados, obligados a realizar largas jornadas laborales en condiciones peligrosas y recibiendo apenas la mitad del salario mínimo. El Gobierno enmendó la Ley de control de la inmigración y reconocimiento de la condición de refugiado (que entró en vigor en julio de 2010), revisando el ITP y el TIP e incluyendo nuevas disposiciones. El impacto total de las enmiendas todavía está por ver.

El número de empresas que al parecer infringen las regulaciones ha aumentado considerablemente (de 1.627 en 2009, es decir, índice de infracciones del 70,5%, a 2.328 en 2010, índice de infracciones del 74,0%). Por el contrario, el número de reclamaciones por parte de becarios técnicos extranjeros por infracción de regulaciones relativas a las normas del trabajo ha disminuido significativamente. No obstante, es necesario realizar nuevas comprobaciones para saber si esta situación es consecuencia de la revisión de la ley de inmigración.

Victoria para los trabajadores de la antigua Sociedad Nacional de Ferrocarriles de Japón tras una lucha de 23 años: El Sindicato Nacional de Trabajadores de Ferrocarriles (Kokuro) y el Sindicato japonés de la Construcción, el Transporte e Industrias diversas (Zendoro, actualmente denominado Kenkoro-Tetsudo Honbu) estuvieron implicados en una acerba batalla legal contra la Agencia para la Construcción, el Transporte y la Tecnología de los ferrocarriles japoneses (JRJT). La base de su denuncia era que sus miembros no fueron contratados por las nuevas empresas ferroviarias japonesas en el momento de la división y la privatización de la Sociedad Nacional de Ferrocarriles en 1987 simplemente porque eran miembros del sindicato Kokuro.

El 28 de junio de 2010 el Tribunal Supremo zanjó finalmente el conflicto entre los 1.047 antiguos trabajadores y la JRJT. La

agencia acordó pagar un total de 20.000 millones JPY (22 millones JPY por trabajador) en concepto de indemnización para los 904 demandantes. Sin embargo, como los trabajadores no han sido readmitidos, en realidad no ha sido una resolución completa.

Laos, República Democrática Popular de



POBLACIÓN: 6.200.000

CAPITAL: Vientian

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 100 - 111 - 138 - 182

Las elecciones puramente formales no han cambiado realmente nada la situación en Laos: una ausencia total de libertad sindical y la represión de todo amago de contestación. El único sindicato existente sigue estando estrechamente vinculado al Partido Popular Revolucionario de Laos (LPRP), el único partido político autorizado legalmente.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la Constitución garantiza ciertas libertades a los ciudadanos laosianos, la ley deja poco margen para las actividades sindicales. Todos los sindicatos deben estar afiliados a la Lao Federation of Trade Unions (LFTU), que opera bajo el control directo del partido en el poder. La ley además prohíbe a los miembros sindicales organizar un "grupo ilegal, reuniones, protestas y actos" susceptibles de perjudicar no sólo al sindicato sino también los intereses del Estado o los intereses colectivos. Se prevé entre uno y cinco años de cárcel para todo aquel que se afilie a una organización que aliente las protestas, las manifestaciones y otras acciones que pudieran causar "disturbios e inestabilidad social". Por otro lado, la ley regula meticulosamente la organización interna de los sindicatos, y estipula que únicamente los ciudadanos laosianos pueden convertirse en miembros sindicales.

Aun cuando la protección contra los despidos antisindicales está asegurada, la ley no protege a los trabajadores/as contra las represalias que no lleguen al despido, como por ejemplo el traslado de trabajadores por "motivos disciplinarios". En la legislación laboral los sindicatos sólo son reconocidos en el contexto de la identificación de trabajadores por despido, la posibilidad de negociar los niveles salariales y de ayudar a trabajadores, a título individual, en la resolución de conflictos. Por

último, el sistema de resolución de conflictos no deja ninguna vía posible a la convocatoria de una huelga legal, dado que todos los conflictos deben resolverse a través de la negociación, mediación, arbitraje o a través del Tribunal Popular.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En un país donde no se tolera la oposición, las elecciones legislativas del 30 de abril no fueron sino una consulta puramente formal. Los electores no tenían derecho de “elegir” más que en base a una lista previamente establecida por el partido único, el Partido Popular Revolucionario de Laos (PPRL); los candidatos denominados “independientes” debían obtener previamente el visto bueno del partido. Resultado: de los 132 diputados electos, únicamente cuatro no son representantes del PPRL. Choummaly Sayasone, número uno del PPRL, asumió la presidencia para un segundo mandato de cinco. Thongsing Thammavong mantiene el puesto de Primer Ministro.

Sindicato y Partido: uña y carne: Teniendo en cuenta el estrecho vínculo existente entre la central sindical Lao Federation of Trade Unions (LFTU) y el Partido Popular Revolucionario de Laos (LPRP), la LFTU constituye más bien un organismo que le permite al partido único controlar a los trabajadores. En sus declaraciones oficiales, la LFTU evoca con frecuencia su papel como colaborador del Gobierno en lo concerniente a la aplicación de la legislación laboral, papel que consiste en garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y de los empleadores, así como para la formulación de futuros textos legales. Esta función cuasi estatal de la LFTU pone de manifiesto su doble papel en tanto que supervisor y protector eventual de los trabajadores.

Los representantes de la LFTU en las fábricas son por lo general miembros del LPRP y/o forman parte de la dirección de las empresas estatales o de las empresas del sector privado. Nada parece indicar que el sindicato sea realmente capaz de proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo en las empresas del sector privado, en las cuales la LFTU admite tener un acceso limitado a los trabajadores.

Represión del libre ejercicio del derecho de manifestación y de asociación: Cuatro dirigentes del “Movimiento estudiantil del 26 de octubre” permanecen en prisión desde hace más de 11 años por haber organizado una manifestación pacífica en octubre de 1999 en la capital Vientián, reclamando justicia social, reformas democráticas y respeto de los derechos humanos. Sin embargo ya han purgado la pena de 10 años de prisión a la que fueron condenados. Se trata de Thongpaseuth Keuakoun, Sengaloun Phengphanh, Bouavanh Chanmanivong

y Keochay (su compañero Khamphouvieng Sisa-At falleció en prisión como consecuencia de las torturas a las que fue sometido). Las autoridades prometieron que Sengaloun Phengphanh y Bouavanh Chanmanivong serían liberados en 2012. Otras nueve personas permanecen en prisión por haber tomado parte en 2009 en manifestaciones que se dirigían hacia Vientián reclamando justicia social y el respeto de sus derechos fundamentales. Entre esas nueve personas figuran dos mujeres: Kingkoe Phongsely y Somchit; y siete hombres: Soubinh, Souane, Sinpasong, Khamstone, Nou, Somkhit y Sourigna.

Macao (RAE - China)



POBLACIÓN: 544.000

CAPITAL: Macao

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:

Si bien en 2009 se aprobó una nueva legislación laboral, Macao sigue careciendo de libertad sindical universal. Las huelgas son raras y difíciles de organizar con éxito, y en la práctica apenas hay protección contra la inclusión en listas negras y el despido de huelguistas. La negociación colectiva es muy débil, y el poder de los sindicatos favorables a la autoridad establecida y pro-Beijing continúa siendo fuerte a pesar de los nuevos sindicatos independientes. Hay problemas con relación a una nueva ley potencialmente discriminatoria para los migrantes, mientras que persisten las preocupaciones por la situación relativa a la trata de personas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Sigue habiendo aspectos problemáticos en el marco legal para los sindicatos, a pesar de la aprobación en 2009 de una nueva legislación de relaciones laborales. La libertad sindical está garantizada por la legislación local, y la ley prohíbe el despido de trabajadores a causa de su afiliación o de sus actividades sindicales. No obstante, la nueva legislación de relaciones laborales no proporciona una protección adecuada para los trabajadores a tiempo parcial ni para los trabajadores migrantes, mientras que otorga una flexibilidad excesiva a los empleadores. El Código de Ética y Conducta Profesional de los Funcionarios Públicos también requiere que los funcionarios públicos obtengan el permiso previo de la dirección antes de poder afiliarse a un sindicato. Por otro lado, aun cuando la

legislación de Macao estipula que los acuerdos concluidos entre empleadores y trabajadores son válidos, no establece explícitamente que tales acuerdos deban concluirse ni que deban implicar la negociación colectiva.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La inexistencia de una ley de sindicatos favorece la explotación de los trabajadores en todos los sectores. En el sector privado se dan casos en que los trabajadores no son remunerados por las horas extraordinarias, mientras que en el sector público los trabajadores no tienen forma de reclamar un aumento salarial para compensar el impacto de la inflación. Si bien la economía local está creciendo, se observa también una brecha cada vez mayor en los ingresos, en particular entre la industria manufacturera y el sector del juego. Los peores salarios tienden a concentrarse en determinados grupos, como aquellos donde predominan un bajo nivel educativo, empleos inseguros, trabajadores en pequeñas empresas, jóvenes, mujeres y minorías. Aunque no hay indicios de que se esté introduciendo la negociación colectiva, el Gobierno ha abierto el debate sobre la introducción de un sistema de salarios mínimos. La limpieza, la seguridad y la gestión inmobiliaria podrían convertirse en los tres primeros sectores elegidos por el Gobierno para una fase inicial de aplicación del salario mínimo.

La influencia de China en las actividades sindicales: En general se considera que el Gobierno central de la República Popular China ejerce una fuerte influencia en las actividades sindicales locales, incluso en la selección directa de la cúpula directiva de la mayor organización del sector privado, la Federación de Sindicatos. Los seis principales sindicatos del sector privado pertenecen prácticamente a esta federación pro-Beijing, lo que ha socavado la independencia de los sindicatos, ya que la preocupación por apoyar las políticas del Gobierno central, reduciendo al mínimo los disturbios en el lugar de trabajo, pasa por encima de la protección de los derechos e intereses de los miembros de los sindicatos. Se han publicado informes sobre prácticas de intimidación que sufren las personas que se manifiestan contra el Gobierno de Beijing, tanto sobre política como con respecto a los derechos laborales. La sociedad civil carece de fuerza, pero se ha observado un crecimiento de los sindicatos más pequeños y más reivindicativos, en paralelo a un crecimiento de las asociaciones de la sociedad civil.

Dificultades para registrar organizaciones y sindicatos: En la práctica, muchas agrupaciones de trabajadores y sindicatos encuentran dificultades para registrarse como organizaciones, y las agrupaciones informales de trabajadores no están permitidas. En muchos casos se pide a los organizadores que,

antes de llevar a cabo el registro, entreguen los nombres de los posibles miembros, pero debido al miedo a las represalias y a figurar en listas negras, muchos simpatizantes se niegan a proporcionar los datos completos.

Mayores retrasos en el pago de salarios y largos procedimientos para reclamarlos: Con el aumento de la inversión extranjera en esta Región Administrativa Especial de China también se ha incrementado el recurso a la subcontratación y al empleo de trabajadores/as migrantes menos protegidos, convirtiendo en un problema habitual los retrasos en el pago de los salarios, sobre todo en el sector de la construcción. El procedimiento para reclamar los pagos ante la Oficina Laboral es largo y engorroso. Según el Sindicato de Funcionarios Civiles, el proceso para una simple disputa laboral puede demorarse hasta un año en la Oficina Laboral, a lo que siguen otros dos años en los tribunales. La mayoría de los trabajadores/as migrantes no puede permitirse esperar tanto tiempo, y muchos se marchan antes.

Sindicalistas en listas negras y entrada a Macao denegada: El Gobierno de la RAE de Macao supuestamente mantiene una lista negra de los trabajadores locales que han apoyado huelgas locales, y suele denegar la entrada a los "alborotadores".

Relaciones de empleo parciales: Es práctica habitual en Macao que los trabajadores/as no tengan contratos formales con sus empleadores. De este modo, los empleadores tienen un poder ilimitado para modificar unilateralmente los salarios y las condiciones de trabajo de los empleados, o terminar la relación de empleo. Dado este poder de que disponen los empleadores y ante la ausencia de un marco legal institucional para la negociación colectiva o incluso para los contratos de empleo, los trabajadores se convierten fácilmente en víctimas de intimidación y discriminación a causa de sus actividades sindicales. El uso de contratos temporales también ha estado aumentando, haciendo que los trabajadores/as sean aún más vulnerables a todo tipo de abuso e intimidación. El recurso a la subcontratación en el sector de la construcción está agravando el problema. En un caso publicado en julio de 2011, 33 trabajadores a los que se les adeudaba una serie de salarios dijeron que se les había informado de que habían dejado de trabajar para el contratista habitual (para el cual venían trabajando sin un contrato de empleo) y que pasaban a estar empleados por un subcontratista, el cual no tenía dinero para pagarles.

Derechos denegados para los trabajadores migrantes: A los trabajadores y trabajadoras migrantes se les niegan las formas más básicas de protección y no tienen derecho a la negociación colectiva ni a ningún recurso legal efectivo en caso de despido improcedente. Por lo general, ganan menos de la mi-

tad del salario que ganan los trabajadores locales que realizan el mismo trabajo y los contratos se establecen entre agentes de contratación laboral y el empleador, más que directamente entre el empleado y el empleador. Además las agencias de contratación están poco controladas y exigen a los trabajadores migrantes unos honorarios exorbitantes.

La nueva Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros de octubre de 2009 sigue siendo discriminatoria y demasiado ambigua. Impone una cuota especial a los empleadores que tengan trabajadores no residentes a su cargo. La ley prohíbe a los trabajadores que rescindan su contrato volver a entrar en el país durante seis meses, así como cambiar de categoría laboral. El Gobierno afirmó en noviembre de 2011 que tenía previsto incluir nuevas excepciones a la prohibición de los seis meses. Al parecer está considerando relajar la prohibición para que los trabajadores/as no residentes puedan cambiar de trabajo inmediatamente, siempre y cuando sigan trabajando en el mismo sector industrial.

Malasia



POBLACIÓN: 28.400.000
CAPITAL: Kuala Lumpur
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 (denunciado) - 138 - 182

A lo largo de 2011 los sindicatos de Malasia han tenido que trabajar en un clima político inestable. La Cámara Baja del Parlamento de Malasia aprobó la legislación para enmendar la ley de empleo existente, una enmienda que, de promulgarse, permitiría a los empleadores utilizar mano de obra contractual o agencias de contratación y conseguir evitar así la representación sindical y otras obligaciones estatutarias que benefician a los trabajadores y trabajadoras.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Modificaciones en la Ley de Empleo: El 6 de octubre, la Cámara Baja del Parlamento de Malasia (Dewan Rakyat) aprobó una serie de enmiendas a la Ley de Empleo de 1955 que según el Malaysian Trade Union Congress (MTUC) no harán sino erosionar la protección de los trabajadores, puesto que los empleadores dejarán de ser directamente responsables del bienestar social de sus empleados. El Presidente del MTUC, Mohd Khalid Atan, indicó que la organización está preocupada

por el hecho de que los trabajadores/as contractuales no puedan organizarse en sindicatos y observó que los trabajadores saldrán perdiendo debido a las distintas normas y condiciones que rigen a otros trabajadores que ocupan puestos similares y debido a que se les impide sindicalizarse y hacer uso de la fuerza colectiva en las negociaciones. Para finales de año la Cámara Alta del Parlamento de Malasia (Dewan Negara) todavía no se había pronunciado sobre las enmiendas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Según los sindicatos de Malasia, los sueldos del país son cada vez más bajos, en parte a causa de la disponibilidad de mano de obra migrante barata, sobre todo en los sectores de la construcción y la manufactura. Los sindicatos de Malasia han venido luchando para conseguir un salario mínimo decente para todos los trabajadores y trabajadoras. A principios de noviembre, la sectorial de Penang del Malaysian Trade Union Congress (MTUC) hizo un llamamiento a todos los Gobiernos estatales para que respetaran la legislación aprobada en Selangor adoptando el salario mínimo de 1.500 MYR para todos los funcionarios. Hay una serie de indicadores clave que muestran que la economía de Malasia se ha mantenido a un buen nivel. La tasa de inflación anual en diciembre de 2011 se situaba en un 3%. El índice de desempleo era del 3% en octubre de 2011. El Producto Interior Bruto (PIB) se expandió un 5,8% durante el tercer trimestre de 2011 con respecto al mismo trimestre del año anterior.

Las cuestiones de los derechos humanos siguen constituyendo una grave preocupación. A principios de marzo el Ministro del Interior dijo que entre 2005 y 2010 el Gobierno había castigado a 29.759 trabajadores/as extranjeros a recibir azotes con vara por haber incurrido en diversos delitos de inmigración ilegal. El Malaysian Trade Union Congress (MTUC) condenó este trato inhumano y recordó al Gobierno que los empleadores, en especial aquellos dedicados a suministrar mano de obra extranjera, engañaban con frecuencia a los trabajadores extranjeros haciéndoles creer que estaban entrando en el país de forma legal.

A finales de junio las autoridades arrestaron a 30 activistas, entre ellos un diputado de la oposición, acusándoles de conspirar para derrocar el Gobierno y de reavivar ideologías comunistas. El 9 de junio la policía arrestó en Kuala Lumpur a más de 1.600 personas y utilizó gases lacrimógenos y cañones de agua para dispersar a más de 50.000 manifestantes que exigían reformas electorales. Los manifestantes habían desobedecido un decreto del Gobierno que prohibía la manifestación.

El 15 de septiembre, el Primer Ministro malasio, Najib Razak, dijo que se había comprometido a derogar la Ley de Seguridad Interior y la legislación relativa al Decreto de urgencia que autorizaban la detención indefinida sin juicio. Razak también señaló que las leyes policiales serían enmendadas a fin de autorizar la libertad de reunión conforme a las normas internacionales y que el Gobierno otorgaría mayor libertad a los grupos de los medios de comunicación. A pesar de las promesas de reforma, el 29 de noviembre el Parlamento de Malasia impuso una prohibición de las manifestaciones en las calles. La ley reemplaza la legislación que exigía una autorización de la policía para llevar a cabo reuniones públicas, pero incluye toda una serie de nuevas restricciones, entre ellas la prohibición absoluta de organizar manifestaciones en las calles.

Abuso del sistema de votación secreta: Los trabajadores/as eligen al sindicato que desean que les represente mediante un sistema obligatorio de votación secreta. El Departamento de Inmigración y los empleadores prohíben a los trabajadores extranjeros participar en estas elecciones y en cualquier actividad sindical. No obstante, el Departamento de Relaciones Industriales (DGIR) los incluye en las cifras globales con el fin de determinar la membresía sindical, lo cual puede diluir considerablemente los votos a favor de un sindicato y dar lugar fácilmente a la denegación del reconocimiento del sindicato. Por otra parte, según el Reglamento, los trabajadores que no votan son considerados contrarios al sindicato. Se requiere la votación de incluso aquellos que han fallecido.

Sistema ineficiente para la resolución de conflictos: El sistema de resolución de conflictos es sumamente ineficiente, y se han dado casos de intimidación y despido improcedente que permanecen hasta cinco años sin resolverse. Estos retrasos excesivos son una burla a la protección legal acordada según la Ley de Relaciones Laborales.

Trabajadores migrantes se enfrentan a terribles condiciones: Las graves violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes han provocado un serio debate en Malasia. Camboya impuso en octubre una prohibición a la migración de trabajadoras/es del hogar a Malasia después de las alegaciones de abusos extremos que salieron a la luz. Según Human Rights Watch, “las mujeres y niñas camboyanas suelen tener que entregar su pasaporte a sus agentes o empleadores, lo cual les supone mayores dificultades a la hora de intentar irse del país en caso de haber sido maltratadas. Muchas trabajan entre 14 y 21 horas al día, sin descansos ni días libres. Y muchas se ven confinadas a la fuerza en su lugar de trabajo, no reciben una alimentación adecuada y sufren abusos físicos y verbales. Algunas han sido víctimas de abusos sexuales por parte de sus empleadores. Ninguna de las

trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch dijo haber recibido el salario completo que le correspondía.” Conforme a la legislación laboral malasia, los trabajadores/as migrantes del hogar están excluidos de las protecciones básicas establecidas, como por ejemplo disponer de un día de descanso a la semana, de vacaciones anuales y de un límite en las horas de trabajo. Amnistía Internacional también informó que, entre 2005 y 2010, cerca de 30.000 trabajadores migrantes fueron sancionados a recibir azotes con vara por diversos delitos de inmigración ilegal, un tipo de castigo sumamente doloroso que deja profundas cicatrices físicas.

El 14 de febrero, la empresa de electrónica Asahi Kosei (M) Sdn Bhd presentó una demanda por difamación de más de 3,2 millones USD contra el activista de los derechos humanos Charles Hector, después de que éste hubiera colgado en su blog testimonios de trabajadores migrantes birmanos que detallaban las violaciones a los derechos humanos y laborales de las que eran objeto por parte de la empresa. Los 31 migrantes birmanos, que fueron contratados por una agencia que suministraba trabajadores a Asahi Kosei, habrían recibido unos sueldos muy por debajo de lo que les habían prometido cuando acordaron migrar a Malasia, además de ser objeto de numerosas reducciones salariales ilegales, entre otras violaciones. Los hechos del caso no fueron objeto de discusión; en cambio Hector fue considerado responsable y forzado a retractarse por haber vinculado los abusos a la empresa Asahi Kosei más que al subcontratista, a pesar de que Asahi Kosei gestionaba el trabajo de los empleados migrantes.

Se deniegan derechos de negociación colectiva a 10.000 trabajadores: El 28 de septiembre el Malaysian Trade Union Congress (MTUC) presentó un memorando al Ministerio de Recursos Humanos de Malasia, enumerando y detallando las luchas y esfuerzos de los sindicatos para conseguir derechos de negociación colectiva en nueve empresas, lo que implica a un total de 10.000 trabajadores y trabajadoras. Según el MTUC, como resultado del fracaso y la ineficacia del Ministerio, el reconocimiento del sindicato – requisito imprescindible para disfrutar de los derechos de negociación colectiva – lleva ya siete años sin haberse resuelto. El MTUC solicitó que se llevara a cabo una revisión de las normativas que se han venido aplicando frecuentemente para retrasar y denegar las solicitudes de reconocimiento de los sindicatos.

Muchos empleadores se niegan a responder a las solicitudes que envían el Departamento de Relaciones Industriales (DGIR) y el Departamento de Sindicatos (DGTU) para obtener información sobre la actividad sindical de la empresa, así como listas con los nombres de los empleados, a pesar de las enmiendas de 2008 a la Ley de Relaciones Laborales de 1967 introduci-

das para abordar las numerosas carencias y resolver las solicitudes de reconocimiento. En algunos casos los empleadores se niegan incluso a permitir a los funcionarios del DGIR y el DGTU entrar en los locales de la empresa.

Por otra parte, después de adoptarse las normativas de implementación, no se informó adecuadamente a los sindicatos sobre los requisitos de presentación que éstas implican, a pesar de que, según el DGIR, el uso del formulario antiguo invalida la solicitud, como consecuencia de lo cual los sindicatos se ven obligados a retirarla y a esperar seis meses antes de poder presentar una nueva. El MTUC considera que esta regla es ilegal.

Numerosos fallos arbitrarios por parte del DGIR han invalidado las solicitudes de reconocimiento de varios sindicatos. Así sucedió por ejemplo en Renesas Semiconductor (anteriormente NEC): a pesar de mostrar la prueba de entrega y la confirmación de recepción por parte de la empresa, el DGIR dictaminó que como la solicitud del sindicato había sido entregada en mano por el presidente del mismo, se consideraba inválida. El sindicato intentó en cuatro ocasiones enviar la solicitud por correo, pero fue en vano. El sindicato informó consiguientemente al DGIR de que Renesas Semiconductor se había negado a aceptar la entrega de la solicitud.

La solicitud de reconocimiento del sindicato de trabajadores de la electricidad Electrical Industry Workers' Union en las empresas Formosa Prosonic Manufacturing y Liebherr Appliances estuvo casi cuatro años sin resolverse y el DGIR afirmó que era inútil hacer nada al respecto.

Por último, el Ministerio de Recursos Humanos y el DGIR han impuesto una prohibición a los piquetes y a cualquier forma de acción de protesta contra la negativa de los empleadores a acordar el reconocimiento.

Los trabajadores y trabajadoras migrantes luchan por sus derechos: En Malasia hay un total de 1,9 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes registrados, lo que constituye aproximadamente el 21% de la población activa. Malasia es por tanto el mayor importador de mano de obra de Asia. Se calcula que hay otros 2 millones de trabajadores/as migrantes indocumentados. El 1 de agosto Malasia implementó un programa de amnistía para los trabajadores migrantes indocumentados. Según las disposiciones de la amnistía, se tomarían las huellas dactilares de los trabajadores migrantes indocumentados para su registro en una base de datos biométricos, y se les permitiría permanecer en el país siempre y cuando tuvieron un trabajo. En caso de estar desempleados, se les permitiría abandonar el país antes del 31 de octubre sin ser sancionados.

El 30 de mayo Malasia e Indonesia firmaron un Memorando de Entendimiento (MOU) sobre la mano de obra migrante que ponía fin a la moratoria de junio de 2009 impuesta por Indonesia en relación con el envío de trabajadores a Malasia. Según los términos del MOU, los trabajadores migrantes indonesios tendrán derecho a quedarse con sus pasaportes, a un día libre por semana, a vacaciones pagadas y a acceder a los servicios de comunicaciones. El MOU también estipula que el salario mínimo para los trabajadores migrantes no sería inferior al de Indonesia y que se pagarían las horas extraordinarias.

El 5 de mayo la policía malasia arrestó a dos trabajadores migrantes birmanos después de que hubieran denunciado unas condiciones de vida de hacinamiento en una fábrica de electrodomésticos. El 13 de julio el Malaysian Trade Union Congress (MTUC) instó a las autoridades a investigar a un representante de periódicos que habría abusado de diez trabajadores migrantes de la India a quienes no les pagaba sus sueldos. Cinco de estos diez trabajadores fueron al parecer equivocadamente detenidos y acusados ante los tribunales de trabajar ilegalmente en el país. El MTUC interpuso procedimientos judiciales contra el empleador.

Despido de un delegado sindical del periódico malasio

Utusan Malaysia: El 21 de abril el periódico malasio Utusan Malaysia (UM) despidió al periodista y Presidente del National Union of Journalists Malaysia (NUJ M), afiliado a la Federación Internacional de Periodistas (FIP), el Sr. Ha'ta Wahari, después de haberle suspendido el 11 de enero. El periódico despidió a Wahari acusándolo de empañar la imagen del periódico al declarar públicamente sus inquietudes sobre la cobertura tendenciosa de las noticias por parte del mismo. El UM es propiedad de la United Malays National Organisation (UMNO), el partido político dominante de la coalición malasia en el poder.

Trabajadoras/es del hogar víctimas de abusos e incluso

asesinato: El 21 de junio, la Viceministra de Recursos Humanos, Maznah Mazlan, dijo ante el Parlamento que el pasado año un total de 18.716 trabajadoras y trabajadores del hogar habían huido del domicilio de su empleador. En 2010, 247.069 asistentes del hogar extranjeras fueron empleadas en Malasia, de las cuales el 76,7% procedían de Indonesia. El Malaysian Trade Union Congress (MTUC) instó al Gobierno a que ratificara el Convenio núm. 189 de la OIT sobre los trabajadores y trabajadoras del hogar, a fin de abordar eficazmente los problemas con los que se encuentran los trabajadores/as del hogar migrantes en el país.

Según una encuesta del MTUC sobre los salarios y condiciones laborales de 510 trabajadoras/es del hogar (en su mayoría indonesios y filipinos), el 26,4% se quejaba de no recibir su suel-

do y el 7,8% de ser objeto de abusos físicos y verbales. El 90% declaró no tener ningún día libre, mientras que el restante 10% que disfrutaba de un día libre tenía prohibido salir del domicilio. En algunos casos sólo se les permite salir dos días al mes. Por otra parte, el 53% está obligado a trabajar más de 16 horas al día. Estas condiciones también incluyen a los trabajadores del hogar que son enviados a varios lugares para trabajar. A pesar de un incremento salarial significativo, el 61% ha indicado que ahora les ingresan el sueldo en su cuenta bancaria.

El 5 de junio la trabajadora del hogar indonesia, Isti Komariyah, falleció en el centro médico University Malaya Medical Centre. Desde que empezó a trabajar en diciembre de 2008 para una pareja en Taman Sea Petaling Jaya no le habían pagado ni un solo sueldo. La policía calificó el caso de asesinato y detuvo a los empleadores en conexión con la muerte de la empleada. El 6 de julio, Va Sokhoeun, de 38 años de edad, una trabajadora del hogar camboyana, solicitó refugio en la Embajada de Camboya en Malasia, alegando que su empleador le había retenido el sueldo durante siete meses y que había sido agredida sexualmente. El 25 de julio, funcionarios de la Embajada de Camboya en Malasia abrieron una investigación sobre la muerte de una trabajadora del hogar camboyana en Penang tras las alegaciones presentadas la semana anterior según las cuales habría sido objeto de malos tratos. En agosto, el grupo defensor de los derechos de Malasia, Tenaganita, dijo que había rescatado a 41 trabajadores/as del hogar camboyanos de unos empleadores abusivos.

El 14 de octubre Camboya prohibió a sus ciudadanos ir a Malasia para trabajar como empleados/as del hogar.

Despido del Presidente del sindicato de Renesas Semiconductor: El 28 de agosto la empresa Renesas Semiconductor (anteriormente denominada NEC) despidió al presidente de su sindicato por motivo de un artículo que había publicado en su blog. El artículo simplemente informaba sobre el estatus de la solicitud de reconocimiento del sindicato.

Sindicato amarillo en Maybank – registrado por el Gobierno: El 30 de enero, el National Union of Bank Employees (NUBE) declaró que el registro por parte del Gobierno del sindicato interno en Maybank violaba la Sección 12 de la Ley de Sindicatos de 1959 y solicitó la anulación de dicho registro. El Director Ejecutivo de Maybank, Datuk Seri Abdul Wahid Omar, dijo que si bien el 61% de los empleados de Maybank en la categoría administrativa/no administrativa son miembros del NUBE, otros habían decidido formar el 3 de enero el Maybank Non-Executive Union (Mayneu).

El 21 de septiembre el NUBE acusó a Maybank de respaldar al sindicato interno para evitar una reclamación de bonificaciones de 80 meses para los empleados del banco. Además, el Secretario General del NUBE, J. Solomon, dijo que el apoyo de Maybank a Mayneu infringía una orden de suspensión del Tribunal Supremo con relación al registro del sindicato interno. El 24 de noviembre el Tribunal Supremo de Malasia desestimó una denuncia por difamación presentada por Maybank contra el NUBE. El tribunal decretó que el NUBE, en tanto que sindicato registrado, no puede ser denunciado por difamación. El tribunal mantuvo que la Sección 21 y 22 (1) de la Ley de Sindicatos de 1959 dejaba claro que este tipo de acciones contra un sindicato en relación con un conflicto comercial “no es sostenible en ningún tribunal civil ni tampoco puede ser considerado por ningún tribunal”. El tribunal estaba convencido de que de hecho existía un “conflicto comercial” entre Maybank y NUBE con relación a las bonificaciones insuficientes otorgadas al personal del banco de categorías inferiores. El tribunal ordenó a Maybank pagar al NUBE 15.000 MYR por concepto de costas. En la denuncia presentada el 22 de abril, Maybank alegaba que el NUBE y su Secretario General J. Solomon habían publicado a principios de año en el sitio web del sindicato varios artículos que contenían declaraciones difamatorias contra Maybank.

Trabajadores de la electrónica y de la pasta de papel consiguen progresos: El 27 de enero, los trabajadores, en su mayoría mujeres, de ST Microelectronics en Muar, Johor, votaron afiliarse al recién formado Electronics Industry Workers' Union (región sur). La lucha para conseguir el reconocimiento sindical empezó en agosto de 2010, cuando el sindicato presentó la correspondiente solicitud. ST Microelectronics es un fabricante de productos de electrónica y semiconductores italo-francés con sede en Ginebra (Suiza).

En julio, el sindicato Paper & Paper Products Manufacturing Employees' Union (PPMEU), afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), logró redactar un texto innovador para el convenio colectivo sobre la mano de obra contractual y contratada por agencia con Kimberly Clark en la fábrica de productos de pasta de papel y productos higiénicos de Kluang, Johor. Kimberly Clark es una empresa mundial de productos de papel. El nuevo texto estipula que los trabajadores contractuales y de agencia de contratación estarán cubiertos por las disposiciones del convenio colectivo.

Maldivas



POBLACIÓN: 316.000
CAPITAL: Malé
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:

Sigue siendo difícil ejercer los derechos sindicales reconocidos por la legislación. Dos hoteles de lujo, el Conrad (grupo Hilton) y el Alidhoo Resort, han despedido a un total de 41 trabajadores como consecuencia de los movimientos de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Se han logrado progresos en cuanto a la garantía de los derechos sindicales y para asegurarse de que la legislación laboral esté conforme con las normas internacionales del trabajo, aunque todavía sigue siendo bastante rudimentaria. La Constitución de 2008 garantiza la libertad sindical y el derecho de huelga, pero no contiene ninguna referencia explícita al derecho de negociación colectiva. No obstante, el artículo 30 de la Constitución protege el derecho a participar en actividades sindicales. La Ley de Empleo de 2008, principal legislación en cuanto al trabajo, no regula los derechos colectivos de los trabajadores y los sindicatos únicamente se mencionan en el contexto de la protección frente al despido.

En agosto de 2010 se presentó un anteproyecto de regulación ministerial respecto a las huelgas. Aunque al parecer esta regulación ha sido redactada ultra vires, es decir sin contar con la autoridad legal para hacerlo, en caso de llegar a aplicarse implicaría la anulación efectiva del derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Mohamed Nasheed, antiguo prisionero político, ocupa el poder desde que ganara las primeras elecciones presidenciales multipartidistas celebradas en 2008. Los actos de intolerancia religiosa por parte de una minoría de fanáticos, especialmente contra periodistas y blogueros, suponen una amenaza para esta joven democracia.

Los sindicatos limitados a funciones poco claras: Si bien la legislación reconoce una parte de los derechos sindicales fundamentales, no se ha establecido ningún mecanismo que facilite su ejercicio. No existe, por ejemplo, un procedimien-

to claro sobre la manera de registrar a los sindicatos, que quedan registrados como "asociaciones". Se han constituido asociaciones de trabajadores, en particular en los sectores del turismo y la enseñanza, pero su capacidad para defender a sus miembros se ve limitada por las incertidumbres en cuanto a su mandato y situación legal, así como por la falta de leyes que definan su función y de procedimientos a través de los cuales puedan negociar con los empleadores.

Pocos migrantes se atreven a unirse a las asociaciones de trabajadores: La legislación y su aplicación no ofrecen suficiente protección contra la discriminación antisindical, por lo que muchos trabajadores vacilan a la hora de afiliarse a las asociaciones existentes. Este es especialmente el caso de los trabajadores migrantes, que constituyen alrededor de la cuarta parte de la población y muchos de los cuales se encuentran sometidos a condiciones de explotación. Las autoridades han identificado varias redes de trata de trabajadores migrantes hacia las Maldivas, en particular procedentes de Bangladesh.

Ineficacia de la Autoridad de Relaciones Laborales: La Autoridad de Relaciones Laborales (Labour Relations Authority), una institución controlada por el Gobierno, se encarga de llevar a cabo las inspecciones de los lugares de trabajo y de recibir las quejas de los trabajadores/as. No puede funcionar eficazmente por falta de recursos humanos y financieros, por carecer de poder para hacer cumplir sus decisiones y porque, según las asociaciones de trabajadores y trabajadoras, tiende a ponerse del lado de los empleadores.

No se aplican las decisiones del Tribunal Laboral: El tribunal laboral encargado de que se respete la ley sobre el empleo no tiene poder alguno para hacer que se apliquen sus dictámenes. La Tourism Employees Association of Maldives (TEAM) informa que desde 2009 no se ha aplicado ninguna de las decisiones tomadas a favor de los trabajadores/as del sector privado.

El Conrad despide a 29 organizadores de una huelga: El 4 de Junio, el hotel de lujo Conrad Maldives Rangali Island, situado en la isla Rangali y perteneciente al grupo Hilton Worldwide, despidió a 29 trabajadores, aduciendo los escasos beneficios obtenidos en la temporada baja. Sin embargo, la Tourism Employees Association of Maldives (TEAM) constata que los 29 empleados resultan ser los organizadores de una huelga que tuvo lugar en marzo en el hotel. Por consiguiente la TEAM ha entablado una demanda ante el Tribunal Laboral, recalcando que la dirección no ha logrado justificar por qué, de un personal de varios cientos de trabajadores/as, los sacrificados fueron estos 29, que llevaban trabajando para el hotel entre tres y nueve años.

Doce trabajadores despedidos como consecuencia de una huelga en el Alidhoo Resort: El 21 de julio, los trabajadores y trabajadoras del hotel de lujo Alidhoo Resort, situado en el atolón Haa Alifu, se declararon en huelga para reclamar los salarios que se les debía. Esa misma tarde, 12 trabajadores fueron despedidos como consecuencia de la acción de huelga, y se recurrió a la policía para evacuarlos de la isla.

Mongolia



POBLACIÓN: 2.756.000
 CAPITAL: Ulán Bator
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está excesivamente regulado por la ley, los derechos sindicales por lo general son respetados. Hay problemas con la implementación y supervisión de la ley, y la corrupción sigue siendo endémica. La trata de personas, el trabajo forzoso y el trabajo infantil continúan estando extendidos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están protegidos, existe una serie de aspectos preocupantes. La libertad sindical está garantizada en la Constitución, en el Código Laboral y en las legislaciones laborales, pero sólo es aplicable a los “ciudadanos”. Las leyes tampoco garantizan los derechos sindicales para los empleados de la administración pública. Por otro lado, aun cuando el derecho a la negociación colectiva está asegurado, el Gobierno puede participar en las negociaciones a todos los niveles, y sólo determinadas cuestiones pueden ser negociadas a cada uno de los niveles específicos. Todos los conflictos colectivos están también sujetos a un procedimiento de conciliación obligatorio. Aunque el derecho de huelga está reconocido, sólo puede ponerse en práctica en conexión con una negociación colectiva, y únicamente cuando el conflicto no se esté negociando o conciliando ya. Una serie de disposiciones limitan aún más el derecho de huelga, como es el requisito de que la decisión para hacer huelga tenga que contar con un quórum de dos tercios de la membresía, y que los organizadores de la huelga deban indicar por adelantado la duración de la misma. Las huelgas de solidaridad también están prohibidas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Se calcula que una cuarta parte de la población del país reside en una barriada gigante situada a las afueras de la capital, Ulán Bator, viviendo en las tradicionales tiendas de fieltro (gers) de forma circular. La mayoría de los residentes del distrito de las gers dispone de un acceso limitado a la electricidad y carece de agua corriente, red de alcantarillado y calefacción central. Muchos cuentan con una educación limitada y escasas competencias laborales transferibles, no disponen de documentos oficiales y se registra una elevada tasa de desempleo.

El acelerado desarrollo que ha estado teniendo lugar en Mongolia a lo largo de los últimos años, junto al rápido aumento de las inversiones extranjeras, ha conducido a mejoras en la infraestructura y al crecimiento de grandes instalaciones industriales minerales y eléctricas. No obstante, los sindicatos se enfrentan a crecientes presiones a causa de la privatización, conforme el Gobierno y los empleadores intentan crear un mercado laboral más “flexible”. A pesar de que Mongolia ha ratificado los ocho Convenios relativos a las normas fundamentales del trabajo, sigue habiendo problemas, sobre todo en cuanto a la discriminación laboral de la mujer.

La inquietud pública ha venido aumentando debido a la falta de beneficios visibles para la población derivados de importantes acuerdos mineros, y los conflictos y confrontaciones se han incrementado considerablemente en los últimos años. El 3 de enero el Gobierno de Mongolia anunció un memorando tripartito con los sindicatos y el sindicato de empleadores para la resolución de conflictos, quejas y cuestiones concernientes al sector minero.

Trabajo infantil: El trabajo infantil sigue siendo un problema, y fuentes de información indican que unos 77.000 niños se ven forzados a trabajar para mantenerse a sí mismos o a sus familias. Se calcula que el 90% de ellos trabajan en el sector de la cría de animales. Muchos niños se encuentran también realizando trabajos mineros informales – la edad media de niños mineros es de 14 años. Más de 30.000 niños trabajan cada año como jinetes profesionales.

Trata de personas, trabajo forzoso y trabajadores migrantes: A pesar de la legislación vigente contra la trata de personas y el trabajo forzoso, Mongolia sigue siendo un país de origen para la trata de personas – fundamentalmente mujeres – en su mayoría con destino a China y otros países asiáticos. Las ONG locales también han informado de un aumento de la trata para la explotación sexual y la prostitución forzosa en el interior del país.

En 2011 se debatió un proyecto de legislación para combatir la trata de personas. El objetivo de la propuesta de ley independiente es prevenir la trata de personas y proteger a las víctimas a través de mejoras en la ayuda a la rehabilitación y la reintegración, así como mejores compensaciones. El proyecto de ley fue aprobado por el Parlamento el 28 de octubre.

Se calcula que hay unos 200.000 chinos trabajando en Mongolia. La decisión tomada en mayo, de emplear a 6.949 trabajadores de China en la mina de Oyu Toloi, motivó que el Mongolian Labour Union solicitase que se llevara a cabo una inspección del trabajo.

Trabajadores norcoreanos explotados: La legislación de Mongolia prohíbe específicamente el trabajo forzoso, pero siguen llegando informes con relación a la situación de trabajadores/as de la R.D.P. de Corea empleados principalmente en la minería, fábricas, servicios públicos, transporte, construcción, servicio al cliente y servicios sanitarios del país. Mongolia incrementó en 2011 el número de norcoreanos con permiso para trabajar en el país, pasando de 2.200 a 3.000. Se cree que los norcoreanos tienen prohibido abandonar el trabajo y que tampoco pueden quejarse por las condiciones laborales: las brigadas de trabajadores suelen estar supervisadas por directivos norcoreanos que mantienen un estricto control, parecido al que están sujetos los trabajadores y trabajadoras en su totalitario país. En octubre unos periodistas descubrieron a alrededor de 80 norcoreanos trabajando en la fábrica textil privada Eermel, que produce prendas de vestir para una conocida marca británica. Los trabajadores reciben alimentos y disponen de un lugar para dormir, pero al parecer sus salarios son entregados directamente a una agencia gubernamental de la R.D.P. de Corea.

Nepal



POBLACIÓN: 29.950.000
 CAPITAL: Katmandú
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Decenas de sindicalistas han sido amenazados, despedidos o agredidos. Los migrantes nepaleses resultan particularmente explotados. Los interlocutores sociales intervinieron en el marco de un acuerdo para mantener la paz social.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, se aplican restricciones excesivas. El derecho a la libertad sindical está establecido en la Constitución interina de 2007 y en la legislación laboral, pero las personas que carecen de la nacionalidad nepalí no pueden ser elegidas delegadas sindicales. La membresía mínima requerida para formar un sindicato, así como para la creación de federaciones y confederaciones, es excesivamente alta, y sólo se permite un máximo de cuatro sindicatos por empresa. Los trabajadores/as, inclusive los funcionarios públicos, tienen derecho a unirse a un sindicato y a entablar negociaciones colectivas, y este derecho ha sido también ampliado a las federaciones y confederaciones. No obstante, el derecho de huelga está limitado, y el Gobierno puede suspender una huelga o las actividades de los sindicatos si la huelga perturba el orden público o pudiera repercutir gravemente sobre los intereses de la nación. Por otro lado, para convocar una huelga, el 60% de los miembros del sindicato deben expresar su acuerdo por medio de una votación secreta, y el sindicato debe anunciar la huelga por lo menos con 30 días de antelación. Los trabajadores que desempeñan funciones de vigilancia, seguridad o en las patrullas de vigilancia de una empresa no pueden hacer huelga, estando también prohibido para los trabajadores de los "servicios esenciales", cuya amplia definición incluye sectores como la banca y los hoteles.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La inestabilidad política persiste. En vista del bloqueo en el proceso que debiera conducir a la adopción de una nueva Constitución, el Primer Ministro Jhala Nath Khanal presentó su dimisión el 14 de agosto. El 28 de agosto, poco antes de que expirara el mandato de la Asamblea Constituyente, un ejecutivo de alto rango del Partido Comunista Unificado de Nepal – el maoísta Baburam Bhattarai – se convirtió en el cuarto Primer Ministro en cuatro años. A finales de noviembre el mandato de la Asamblea Constituyente fue renovado por cuarta vez; dispone de seis meses llegar a un acuerdo sobre la nueva Constitución. Las numerosas violaciones a los derechos humanos cometidas durante y después de la guerra civil permanecen en su mayoría impunes.

La Federación Internacional de Periodistas (FIP) y su afiliada, la Federation of Nepali Journalists, subrayan que las amenazas del mundo de los negocios y de los medios políticos representan un peligro al cual los periodistas se ven frecuentemente expuestos.

Los migrantes nepaleses siguen estando gravemente explotados en el Golfo: Cerca de seis millones de trabajadores nepaleses viven en el extranjero, de los cuales 700.000 se encuentran en los países del Golfo Pérsico. Cada día 600 migrantes abandonan Nepal legalmente, mientras que otros 600 emigran de forma ilegal. Suelen trabajar en los sectores de la construcción, de la hostelería, como guardias de seguridad o en el servicio doméstico. Anti-Slavery International y la CSI lanzaron en enero una campaña para denunciar las situaciones de grave explotación que sufren con frecuencia estos trabajadores/as en la región del Golfo. Muchos caen en las garras de agencias de contratación ilegales que les prometen un nivel de vida confortable en el extranjero. Para poder pagar a la agencia suelen tener que pedir prestadas importantes sumas de dinero, pero, tan pronto llegan al Golfo, la mayoría apenas cobra la mitad del sueldo que se les había prometido, y muchos no perciben remuneración alguna. A excepción de Bahrein, el sistema de patrocinio sigue estando extendido en toda la región: los visados de los trabajadores migrantes están vinculados a un empleador o a un "garante", y en la mayoría de los países los migrantes no tienen derecho a buscarse otro empleo. En combinación con los bajos salarios, esta práctica somete a muchísimos migrantes al yugo de la explotación e incluso a trabajos forzados.

Incrementos salariales y seguridad social a cambio de paz social: Los principales sindicatos y las asociaciones de empleadores concluyeron en marzo un acuerdo que establece concretamente una subida de los salarios y la creación de una red de seguridad social para los trabajadores. A cambio de este acuerdo, los interlocutores sociales se han comprometido a mantener la paz social durante cuatro años, sin recurrir a cierres patronales, paros laborales ni a huelgas que no respeten la legislación laboral. En 2011, los sindicatos hicieron campaña para exhortar al Gobierno a ratificar el Convenio núm. 87 de la OIT.

Dos instituciones de microcrédito violan los derechos sindicales: El 10 de enero, dirigentes del organismo de microcréditos Gramin Bikas Mahila Utthan Manch, agredieron a tres activistas sindicales. El secretario del sindicato fue despedido y el salario de cinco miembros suspendido a causa de su afiliación sindical. El mismo mes, más de 200 trabajadores del organismo de microcréditos Swabalamban Micro Finance Development Bank sufrieron tácticas de acoso por parte de la dirección, la cual rechazaba todo tipo de negociación colectiva. A finales de año el Banco aceptó entablar un diálogo con el sindicato.

Amenazas contra un sindicalista del sector de la enseñanza: La General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT)

informa que en febrero, Priya Poudel, Vicepresidenta del sindicato de la escuela Budhanilakantha, fue amenazada con el despido por parte de la dirección a causa de sus actividades sindicales.

Carga policial contra los trabajadores en huelga de Nepal Pharmaceutical Labs: El 28 de abril la dirección de Nepal Pharmaceutical Labs solicitó la intervención de la policía, que arremetió con gran violencia contra los empleados en huelga. Más de 20 trabajadores y trabajadoras resultaron heridos, entre ellos 10 activistas sindicales. La huelga había sido convocada por el Nepal Independent Chemical and Iron Workers' Union (NICIWU), afiliado a la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), que finalmente consiguió negociar un acuerdo con la dirección.

Decisión judicial a favor de 133 trabajadores despedidos: El 14 de septiembre un tribunal laboral ordenó la reintegración e indemnización de 133 trabajadores que habían sido despedidos por Shanti Sewa Griha cuando intentaban afiliarse a un sindicato. Shanti Sewa Griha es una organización que presta ayuda a las personas afectadas por la lepra.

Cierre patronal en el casino Shangri-La: El 1 de diciembre la dirección del casino Shangri-La de Katmandú inició un cierre patronal de 40 días después de que los trabajadores registraran un sindicato. El Nepal Independent Hotel, Casino and Restaurant Workers' Union, afiliado a la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), intervino ante el Ministerio de Trabajo para protestar contra esta medida.

Himal Power Ltd rechaza todo diálogo social: El 15 de diciembre, en el distrito de Dolakha, la empresa Himal Power Ltd (HPL) despidió a 89 empleados miembros del Nepal Independent Chemical and Iron Workers' Union (NICIWU), sindicato afiliado a la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT). Ésta informa que el despido está directamente relacionado con la negativa de la dirección a discutir con el sindicato en el marco de negociaciones colectivas, una negativa comunicada desde hace muchos meses, a pesar de la intervención del Ministerio de Trabajo y de un tribunal laboral. HPL es una empresa conjunta formada por inversiones noruegas y nepalesas.

Nueva Zelanda



POBLACIÓN: 4.360.000
CAPITAL: Wellington
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 -
98 - 100 - 105 - 111 - 182

En 2011 entraron en vigor las enmiendas del Gobierno a la Ley de Relaciones de Empleo 2000, reduciendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores del sector cinematográfico y de juegos de ordenador ya no tienen derecho a sindicalizarse ni a negociar colectivamente dentro del ámbito de la legislación laboral. Los sindicatos se encuentran con dificultades para acceder a los lugares de trabajo. Muchos empleadores presionan a los trabajadores para que no se afilien a ningún sindicato.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Si bien los derechos sindicales están garantizados en la ley, las enmiendas legales de 2010 implicaron restricciones excesivas. La principal ley de relaciones laborales, la Ley de Relaciones de Empleo 2000 (ERA), estipula la libertad de asociación para los trabajadores y trabajadoras, incluidos los del sector público, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de los sindicatos a acceder a los lugares de trabajo. Los factores sociales, medioambientales y económicos quedan excluidos como motivos para organizar huelgas.

Los cambios aplicados a la ley ERA en 2010, cuya entrada en vigor está prevista para el 1 de abril de 2011, estipulan que todos los nuevos empleados perderán la protección contra el despido improcedente de la que gozan durante los primeros 90 días de empleo. Una legislación parecida entró en vigor el 1 de abril de 2009 para los empleados de empresas con menos de 20 trabajadores. Los empleadores no tienen por qué justificar los despidos. Los cambios también incluyen el requisito por parte de los sindicatos de informar sobre su intención de visitar un lugar de trabajo con un preaviso de un día hábil, y los empleadores podrán denegar legalmente el acceso si tienen un motivo razonable para ello — sin embargo la ley no define el término “razonable”, lo que da pie a abusos. Por último, en 2010 se aprobó la Ley de Enmiendas (del Sector Cinematográfico) de la ERA para asegurar que los trabajadores/as del sector cinematográfico sean contratistas, a menos que hayan negociado específicamente un acuerdo de empleo. Los contratistas no están cubiertos por la mayoría de las disposiciones

de la legislación laboral de Nueva Zelanda, ni tampoco tienen permitido afiliarse a sindicatos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las elecciones generales para la Cámara de Representantes (parlamento unicameral) se celebraron en Nueva Zelanda el 26 de noviembre de 2011. El Partido Nacional (centro derecha) obtuvo 60 escaños, el Partido Laborista 34, el Partido Verde 13, el Partido Nueva Zelanda Primero 8 y el Partido Maorí 3, mientras que el Partido Mana, UnitedFuture y ACT New Zealand consiguieron un escaño cada uno.

En septiembre de 2011 la tasa general de desempleo se situaba en un 6,6%, y entre las personas menores de 20 años alcanzaba el 23,4%. En marzo de 2011 el 20,9% de los asalariados eran miembros de un sindicato, lo cual representa un 17,4% de la población activa. El Gobierno ha reducido desde 2009 la dotación de personal en el sector público en más de 2.000 personas, con la expresa intención de continuar reduciendo las cifras en 2012. Una explosión en la mina Pike River en 2010 se cobró la vida de 29 trabajadores, entre ellos un delegado sindical. La Comisión Real que investiga la catástrofe ha sabido que hubo negligencia en las prácticas de salud y seguridad en la mina. La Comisión presentará su informe en 2012.

Costosas acciones legales por cuestiones laborales que incluyen el acceso de los sindicatos al lugar de trabajo: En 2010 y 2011 los sindicatos ganaron nueve juicios interpuestos ante la Dirección de Relaciones Laborales y el Tribunal de lo Laboral contra las empresas de alimentación Talley's Group Ltd, AFFCO Ltd y Open Country Dairy Ltd por cuestiones laborales que incluyen el acceso de los sindicatos al lugar de trabajo. Durante los últimos años Talley's Group ha adquirido la mayoría de las acciones de AFFCO Ltd y de Open Country Dairy. Sólo una de las causas resultó en la imposición de una multa por vulneración del principio de buena fe. En otros casos se ordenó al empleador que cumpliera con la legislación, como es, por ejemplo, permitir a los representantes sindicales acceder al lugar de trabajo. El Meat Workers' Union se gastó más de 100.000 NZD en costas procesales por conflictos en un lugar de trabajo. Aunque ganó los juicios, sólo obtuvo una parte de dicha suma para cubrir gastos.

Cuando los empleadores son hostiles a los sindicatos y disponen de buenos recursos, los sindicatos, además de tener que presentar los recursos pertinentes ante tres organismos judiciales distintos, pueden tardar años en obtener una resolución final. En 2011, el Service and Food Workers Union (SFWU)

y la Public Service Association (PSA) obtuvieron finalmente una indemnización para una serie de trabajadores empleados en el servicio nocturno de atención residencial que habían estado recibiendo durante muchos años un salario por debajo del mínimo establecido. Después de años de negociaciones y de tres años de acciones legales, el Gobierno introdujo un cambio legislativo para otorgar a los trabajadores una compensación parcial que cubriría años de atrasos, pero no la suma completa que se les debía. Los costos que implica emprender medidas legales son una sangría para los sindicatos.

Mayor recurso a trabajadores con contratos temporales: Los empleadores del sector público y privado están contratando cada vez más trabajadores/as con contratos de duración determinada en vez de como empleados fijos. Los trabajadores/as con este tipo de contratos no están cubiertos por la mayor parte de la legislación laboral de Nueva Zelanda, que incluye el derecho a sindicalizarse, el derecho a emprender una acción colectiva y el derecho a interponer una queja personal en caso de despido improcedente. En 2011, el director ejecutivo de Ports of Auckland amenazó con despedir a todos los sindicalistas y reemplazarlos con trabajadores con contratos temporales.

Presión para no afiliarse a un sindicato: Algunos trabajadores se han visto presionados por sus empleadores para no afiliarse a un sindicato, o para firmar un contrato individual en vez de un convenio colectivo, para lo cual éstos han recurrido a incentivos económicos, al miedo al despido o al descenso a un empleo de categoría inferior.

En 2011, la empresa de carne AFFCO ofreció a los empleados de algunas de sus plantas un aumento salarial del 3% a cambio de que aceptaran contratos laborales individuales en vez de un convenio colectivo. A los que aceptaran los contratos individuales se les prometió un puesto de trabajo seguro y una bonificación por asistencia de 1.000 NZD con una asistencia del 98%. Los miembros del Meat Workers Union (MWU) fueron despedidos, mientras que hubo trabajadores con contratos individuales y menos antigüedad de servicio que conservaron sus puestos. El empleador había convenido anteriormente que la antigüedad garantizaría un empleo más duradero. En sus fábricas de carne de Imlay, Rangiora, Horotiu y Moerewa, AFFCO prefirió emplear a trabajadores no sindicalizados antes que a miembros del sindicato. MWU presentó una demanda ante el Tribunal de lo Laboral para poner fin a las acciones de AFFCO. En abril de 2011, el juez dictaminó a favor del sindicato y dijo que AFFCO tenía que contratar a los miembros del sindicato respetando las listas de antigüedad de servicio. El juez concluyó que AFFCO había favorecido a los trabajadores no sindicalizados al ofrecerles contratos más largos que a los trabajadores sindicalizados, y dijo que esta práctica era

discriminatoria. En 2011, en otro caso distinto, la Dirección de Relaciones de Empleo concluyó que AFFCO había relegado a un empleado cualificado y con considerable antigüedad a un puesto de categoría básica por motivo de sus actividades sindicales.

Aunque la acción legal les dé razón, la presión financiera y otros tipos de presiones pueden hacer que los empleados abandonen el sindicato. En 2009 se emprendió una acción legal y sindical entre el Dairy Workers Union y Open Country Dairy Ltd, tras un enconado conflicto con la empresa, la cual redujo el nivel de las condiciones de empleo y los derechos sindicales. El conflicto concluyó en 2011 y el sindicato obtuvo en los tribunales el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, la decisión llegó demasiado tarde para los trabajadores, y sólo seis de los 34 trabajadores suspendidos pudieron conservar su empleo en la empresa. Estos seis trabajadores aceptarían posteriormente una serie de incentivos económicos a cambio de abandonar el sindicato. Open Country Dairy ya no tiene trabajadores sindicalizados.

Dificultades con el acceso de los sindicatos: A partir del 1 de abril de 2011, para acceder a un lugar de trabajo, los sindicatos tienen que presentar una solicitud formal con un día laboral de preaviso, y ésta no deberá ser denegada sin razón. No obstante, algunos empleadores se han negado a que los sindicatos accedan al lugar de trabajo o han dificultado el acceso a los representantes sindicales. La sindicalización en el lugar de trabajo se está volviendo cada vez más difícil puesto que las restricciones al acceso de los sindicatos obstaculizan la capacidad de los mismos para organizar reuniones en el lugar de trabajo.

Sky City Casino presentó en enero de 2011 una orden de no allanamiento contra dos responsables del sindicato Unite con el fin de impedirles la entrada durante un conflicto laboral. El sindicato consiguió impugnar con éxito la legalidad de la notificación. AFFCO Ltd denegó el acceso a los representantes sindicales de la Public Service Association (PSA), organización que representa a los inspectores del sector cárnico, y del Meat Workers Union (MWU) en su planta de Imlay antes del 1 de abril de 2011.

Talleys Ltd limitó el acceso de los sindicatos a celebrar reuniones privadas con trabajadores individuales en un lugar de trabajo, en vez de permitir que se celebrara una reunión sindical en grupo. Los trabajadores sólo estaban autorizados a asistir a las reuniones durante sus descansos y además tenían que desplazarse a un edificio muy alejado. Para ratificar cualquier decisión, las normas del sindicato exigen la presencia de un 50% de los trabajadores sindicalizados, de manera que

la restricción de acceso impidió que las decisiones de los sindicatos pudieran ratificarse. El Tribunal de lo Laboral ha obligado al empleador a admitir a los representantes sindicales a dicho lugar de trabajo, pero cada una de las subsiguientes negativas de acceso requirió una nueva acción legal para obtenerlo.

La Dirección de Relaciones Laborales apoyó la posición de AFFCO con respecto al sindicato MWU en un lugar de trabajo a causa de la posible interrupción de un nuevo turno de trabajo, a pesar de que el motivo de la visita del sindicato era precisamente la introducción del nuevo turno sin consulta previa. En un caso parecido entre AFFCO y MWU, relacionado con el acceso al lugar de trabajo para discutir de un nuevo turno de trabajo con los miembros, la Dirección confirmó el derecho de acceso del sindicato.

Durante un conflicto laboral que se produjo en 2011, la empresa Canterbury Meat Processing Rangitikei (CMP) Company Ltd denegó a los representantes sindicales el acceso al lugar de trabajo. Los trabajadores del sector cárnico recibieron un contrato a firmar que les recortaba el salario en un 20%. Un total de 111 trabajadores de dicho sector fueron suspendidos cuando emprendieron acciones de protesta y se negaron a firmar el nuevo contrato. El Meat Workers Union consiguió apoyar a los trabajadores suspendidos gracias a una importante ayuda financiera brindada por otros sindicatos.

Obstrucciones a la negociación colectiva para los trabajadores de los sectores cinematográfico y de juegos de ordenador: Los trabajadores de los sectores cinematográfico y de juegos de ordenador trabajan por contratos temporales en vez de empleados – a menos que esto se negocie explícitamente – como resultado de una serie de modificaciones a la Ley de Relaciones de Empleo (ERA). La Ley de Enmienda (del Sector Cinematográfico) de la ERA de 2010 niega a los trabajadores de los sectores cinematográfico y de juegos de ordenador la oportunidad de negociar un convenio colectivo o de estar representados por un sindicato en las negociaciones laborales. No existe un sindicato específico para los diseñadores de juegos de ordenador. Por otra parte, el Gobierno modificó en 2011 las normativas en materia de inmigración a fin de facilitar el acceso de trabajadores de la industria cinematográfica extranjeros para trabajar en Nueva Zelanda. El sindicato del sector cinematográfico teme la pérdida de empleo y recortes en los salarios y en las condiciones laborales.

Los lugares de trabajo de los sectores cinematográfico y de juegos de ordenador han restringido el acceso de los sindicatos tanto por motivos de seguridad como por razones comerciales. Esto dificulta la capacidad de los mismos a la hora de obtener información sobre fallos en materia de salud y seguridad de-

nunciados de manera informal. Ambos sectores han dado parte de empleados que trabajan regularmente más de 50 ó 60 horas semanales. El Ministerio de Trabajo investigó en julio de 2011 una denuncia contra una empresa de juegos interpuesta por un trabajador con contrato temporal que trabajó 14 horas al día, siete días a la semana, durante cuatro semanas. El Ministerio no encontró pruebas suficientes para presentar cargos, pero el consenso del sector fue que ese ritmo de trabajo es lo normal. Por otra parte, dos personas resultaron levemente heridas en una explosión en el estudio cinematográfico en Wellington de Sir Peter Jackson. Los bomberos extinguieron el fuego e investigaron la explosión, pero una orden de confidencialidad les impidió hablar del incidente. Se han recibido informes privados de accidentes anteriores, pero resulta complicado recopilar información a causa de los requisitos de seguridad.

Organización de sindicatos amarillos: En determinados sectores industriales, entre ellos el transporte y la seguridad, existen organizaciones establecidas por los empleadores que asumen el rol de sindicatos sin ser realmente independientes. Los trabajadores de estas empresas son registrados en las organizaciones de los empleadores, que no tienen nada de sindicatos independientes.

Sindicalistas acosados incluso en el sector de comida rápida: Existen testimonios informales por parte de responsables sindicales y de sindicalistas que se han visto directamente afectados por la hostilidad antisindical en los lugares de trabajo, en particular en el sector servicios y de comida rápida. Algunos sindicalistas de los sectores de comida rápida y de procesamiento de carne y pescado han denunciado casos de acoso o intimidación por parte de los empleadores.

Duras condiciones laborales en los buques pesqueros extranjeros que faenan en aguas territoriales neozelandesas: Las aguas territoriales de Nueva Zelanda representan una Zona Económica Exclusiva (ZEE). Los trabajadores no sindicalizados empleados en buques extranjeros fletados (FCV) en la ZEE son con frecuencia objeto de explotación y malos tratos. También se han publicado informes sobre empleadores del sector pesquero que recurren a la vigilancia y a amenazas de intimidación para impedir que salgan a la luz testimonios sobre las condiciones de trabajo en los FCV que faenan en aguas neozelandesas. A algunos representantes sindicales que ayudan a los trabajadores de la industria pesquera no sindicalizados y empleados en los FCV, les han estado siguiendo, y existen testimonios informales de que son vigilados por agentes de investigación privada.

En 2011 había 27 buques extranjeros fletados (FCV) faenando en la Zona Económica Exclusiva en el marco de un acuerdo de

fletamento con empresas neozelandesas. Un informe elaborado por la Universidad de Auckland sobre las condiciones laborales en los FCV incitó el interés de los medios de comunicación sobre las alegaciones de explotación de la tripulación, en noviembre de 2010, junto con una petición sindical que documentaba otro caso de abuso. A raíz de esto, el Gobierno decidió organizar en 2011 una investigación ministerial sobre las condiciones en los FCV, de la cual se dará parte en 2012. Los trabajadores en los FCV están cubiertos por un Código de Práctica legal, requerido para los buques con licencia para pescar en la ZEE, en el cual se incluyen normativas industriales específicas en virtud de la Ley del Salario Mínimo de Nueva Zelandia. Según informes, las normativas se infringen de forma habitual y los trabajadores no reciben el salario mínimo que les corresponde. La investigación indica que los abusos graves a los derechos humanos y laborales son práctica común y muchas de las tripulaciones se ven forzadas a trabajar en condiciones por debajo de lo establecido. La investigación de dicha universidad informó asimismo sobre presuntos abusos sexuales.

Pakistán



POBLACIÓN: 173.593.000
 CAPITAL: Islamabad
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111

Los derechos sindicales no están plenamente garantizados por la ley a nivel federal o provincial y en la práctica son violados con frecuencia. Varios activistas sindicales fueron arrestados, agredidos, detenidos o discriminados a lo largo del año, y al menos uno fue asesinado. Los empleadores privados suelen negarse a reconocer a los sindicatos y recurren con frecuencia a tácticas de represión antisindical y a la violencia policial. Pakistán ha sido calificado como el país más mortífero del mundo para los periodistas, donde se han registrado por lo menos nueve casos de asesinato. El trabajo precario y la creciente privatización han sido las principales causas de las acciones colectivas que han tenido lugar en 2011.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El 30 de abril de 2010 expiró la Ley de Relaciones Laborales de 2008, reestableciéndose la tan criticada Ordenanza de

Relaciones Laborales de 1969. Por otra parte, según la 18ª Enmienda a la Constitución de la República Islámica de Pakistán, las cuestiones relativas a las relaciones laborales son delegadas a las provincias. La consiguiente decisión del Tribunal Supremo, el 2 de junio de 2011, suprimió el rol de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, puesto que la legislación federal relevante había dejado de existir. Por lo tanto, los sindicatos nacionales de todo el sector tampoco podían seguir existiendo. Como medida provisional, los cuatro Gobiernos provinciales emitieron Leyes Provinciales de Relaciones Industriales. El vacío legal a nivel federal fue compensado por la promulgación de la Ordenanza de Relaciones Laborales (ORL) de 2011. No obstante, esta ley caducaría 120 días más tarde, de manera que su aplicación fue ampliada mediante una Resolución de la Asamblea Nacional del 17 de noviembre de 2011. Está previsto que la extensión venza el 17 de marzo de 2012.

La ORL de 2011 sigue conteniendo muchos de los fallos observados en la ORL de 2008, como por ejemplo: la exclusión de varias clases de trabajadores/as del ámbito de su aplicación; un requisito que sólo autoriza el registro de los sindicatos de trabajadores involucrados en el mismo sector; prohíbe el registro de un sindicato cuando hay dos o más sindicatos en el establecimiento o sector al que esté vinculado, a menos que cuente con el apoyo de más del 20% de los trabajadores del establecimiento, grupo de establecimientos o sector; el derecho a la retención en nómina de las cotizaciones sindicales y a convocar una huelga quedan reservados exclusivamente al sindicato más representativo; y varios requisitos intolerables para poder pertenecer a la ejecutiva sindical, entre otros.

Un sindicato no puede negociar colectivamente a menos que cuente con una membresía del 30% de los empleados. La ley también estipula que cuando un solo sindicato no alcanza este 30%, pueden crearse otras formas de participación de los trabajadores, como consejos laborales y consejos directivos conjuntos, lo cual podría socavar seriamente a los sindicatos.

En cuanto al derecho de huelga, según la IRO 2011 las acciones pasivas están consideradas prácticas ilegales; las huelgas que duren más de 30 días pueden ser prohibidas por orden del Gobierno; y cualquiera de las partes o el Gobierno pueden imponer unilateralmente el arbitraje, socavando el derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Persiste la inestabilidad política y la violencia, mientras que se han previsto elecciones importantes para 2012. Ha habido manifestaciones a lo largo de todo el año.

Se estima que el 84% de la población de Pakistán vive por debajo del umbral de la pobreza. El incremento en los precios de los alimentos de más del 10% en los primeros meses de 2011 – el precio del trigo aumentó un 10% y el del arroz un 13,1% – han empobrecido a otros 6,94 millones de pakistaníes este año.

Violencia y arrestos en manifestaciones y huelgas: Las huelgas son a menudo disueltas por la policía y utilizadas por los empleadores para justificar despidos. Los líderes sindicales son frecuentemente arrestados. Numerosas manifestaciones y protestas tienen lugar de manera regular, a pesar de las posibles represalias.

El 11 de enero la policía y los paramilitares reprimieron una protesta pacífica organizada por trabajadores y trabajadoras del Aeropuerto de Karachi, dando como resultado numerosos heridos y el arresto de varios líderes sindicales.

Dos personas resultaron heridas el 18 de febrero cuando la policía utilizó porras y gases lacrimógenos para dispersar una manifestación de empleados contractuales mal pagados, del departamento educativo provincial de Karachi; al menos 12 personas fueron arrestadas.

En marzo se utilizaron porras y gases lacrimógenos contra una manifestación de mujeres trabajadoras de la sanidad, en la provincia de Sindh; alrededor de 36 manifestantes habrían sido arrestadas.

Al menos ocho doctores resultaron heridos y 50 fueron arrestados durante una manifestación en Quetta el 14 de junio.

En julio se desplegaron tropas adicionales para dispersar las protestas masivas organizadas en Karachi, dejando un balance de 65 muertos.

Discriminación antisindical: Los empleadores suelen oponerse enérgicamente a la sindicalización de sus empleados, recurriendo a tácticas de intimidación, despido y elaboración de listas negras. Los directivos del proyecto de Reko Diq de Tethyan Copper Co. suspendieron a 12 activistas sindicales en abril, mientras que el Secretario General del Syngenta Employees Union Pakistan fue despedido el 22 de diciembre.

Peligro constante para los periodistas: Seis periodistas fueron asesinados en Pakistán durante los siete primeros meses del año. En marzo, cuando el periodista y Vicepresidente del Karachi Union of Journalists (KUJ), Mohammad Rafique Baloch, se encontraba de camino al Tribunal Superior de Sindh, fue secuestrado y agredido; más tarde sería liberado. En mayo,

el periodista Nasrullah Afridi, miembro del Tribal Union of Journalists (TUJ) fue asesinado en Peshawar. Las autoridades provinciales no le habían brindado protección a pesar de estar al corriente de las amenazas de muerte que había estado recibiendo. En mayo fue hallado el cuerpo del periodista Syed Saleem Shahzad. Los informes indican que Shahzad habría sido detenido por miembros de los servicios de inteligencia del ejército pakistaní (ISI, por sus siglas en inglés). Shahzad también había informado de estar recibiendo amenazas por parte de miembros de los ISI.

La elevada proporción de trabajo informal y ocasional socava los derechos sindicales: Muchos empleados trabajan en la economía informal, donde prima el empleo inseguro, unas duras condiciones de trabajo y la falta de protección social. Los trabajadores/as de la economía informal están por lo general empleados de forma temporal, ocasional y contractual, y pueden ser despedidos en cualquier momento sin ninguna barrera legal. La mano de obra informal no puede organizarse en sindicatos ni denunciar por vía legal las violaciones a la salud y seguridad ocupacional. La mayoría de la mano de obra informal del país trabaja desde su propio domicilio y por lo general es muy vulnerable a la explotación, lo que supone sobre todo un problema para las mujeres, puesto que cerca de 65% de los trabajadores que desarrollan su labor en su propia casa, cuya cifra se calcula en 8,52 millones, son mujeres.

Victorias de los trabajadores: El presidente del sindicato Lucky Cement Factory Workers Union salió de la cárcel el 15 de enero – era uno de los cinco líderes sindicales que habían sido arrestados en septiembre de 2010, puestos en libertad en noviembre de 2010 y nuevamente arrestados. El juez decretó que el oficial de coordinación del distrito le había detenido ilegalmente en virtud de la Sección 3 de la Ley de Mantenimiento del Orden Público.

En cuanto al largo caso de Pearl Continental, el Tribunal Laboral provincial decretó el 26 de febrero que 20 miembros y delegados sindicales fueran readmitidos, casi nueve años después de haber sido despedidos. Dos de los miembros sindicales habían sido despedidos por absentismo en marzo de 2002 mientras se encontraban ilegalmente presos. Se alegó que habían cometido delitos criminales, pero en 2009 se desestimaron las causas contra ellos. Sigue pendiente la decisión del caso de otros 11 sindicalistas despedidos en junio de 2002.

El 10 de junio fueron readmitidos por orden judicial tres miembros del sindicato Employees Old Benefit Institution (EOBI), que habían sido despedidos por acusaciones de difamación contra el presidente y otros delegados principales del EOBI a través

de quejas presentadas al personal de categoría superior y a los medios de comunicación.

Persiste el peligro para los trabajadores del desguace de barcos de Gadani: Un informe de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) subrayó el continuo peligro al que se exponen los trabajadores del desguace de barcos de Gadani y los constantes obstáculos a la sindicalización en los astilleros. A pesar de un acuerdo alcanzado en 2009 con relación al suministro de equipos de seguridad, el número de víctimas mortales como consecuencia de lesiones laborales sigue aumentando y los empleadores del desguace continúan violando la legislación básica relativa a la salud y seguridad ocupacional.

La servidumbre por deudas es habitual: Las estimaciones de las víctimas de la servidumbre por deudas varían considerablemente, pero el total, combinado con las personas forzadas a contraer matrimonio y las mujeres que son vendidas entre grupos tribales para resolver disputas o como moneda de pago, se cree que excede el millón.

Líder del sindicato de Syngenta despedido: El 23 de diciembre de 2010, Imran Ali, Secretario General del sindicato de trabajadores de Syngenta (una multinacional de productos agroquímicos con sede en Suiza), que está afiliado a la Pakistan Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (PCEM), a su vez afiliada a la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), fue despedido sin preaviso, supuestamente después haberse negado a abandonar sus actividades sindicales. El sindicato tenía previsto presentar el borrador de un convenio colectivo que habría entrado en vigor el 1 de enero de 2011.

Ese mismo día, unos 50 trabajadores contractuales que habían presentado una denuncia con relación al estatus permanente de los trabajadores fueron amenazados por el jefe de seguridad de Syngenta. El 18 de diciembre, el Tribunal Laboral falló a su favor, corroborando su derecho a un empleo con contrato indefinido de inmediato. La dirección de Syngenta Pakistan se negó a reconocer la decisión del tribunal, y el 28 de diciembre recurrió a las fuerzas paramilitares. A lo largo del mes de enero la empresa se negó a readmitir a Imran.

Trabajadores contractuales despedidos tras una huelga: Los intentos de los empleadores de obligar a los trabajadores a aceptar contratos de corta duración dieron lugar a una acción colectiva en la empresa Karachi Electric Supply Company durante el primer semestre del año. Por otra parte, al menos 35 trabajadores contractuales que reclamaban sus derechos en la fábrica de productos lácteos de Nestlé en Kabirwala, perdieron

su empleo y muchos fueron encarcelados en base a acusaciones falsas, cuando la dirección trató de criminalizar la lucha del sindicato que trataba de conseguir contratos indefinidos para los trabajadores contractuales.

Según los trabajadores, gracia a la investigación policial se descubrió que las acusaciones eran falsas y fueron puestos en libertad bajo fianza después de permanecer dos días en la cárcel. El 27 de julio, el Tribunal Laboral ordenó a la dirección que readmitiera a todos los trabajadores despedidos, pero ésta se negó a aceptar la orden judicial.

Personal de aerolíneas agredido durante una huelga: En febrero, miembros del sindicato People's Unity of Pakistan International Airlines Employees Union y de la Pakistan Airline Pilots' Association (PALPA), empleados en la Pakistan International Airlines (PIA), protestaron después de que las aerolíneas suspendieran a cinco pilotos e impusieran a otros 70 trabajadores una baja obligatoria por haberse quejado de los nuevos acuerdos de código compartido con Turkish Airlines. El 9 de febrero los manifestantes fueron agredidos por la policía y las fuerzas paramilitares y a raíz de los enfrentamientos dos mujeres y varios profesionales de los medios de comunicación resultaron heridos. People's Unity convocó una huelga después de que el 9 de julio mataran a tiros desde un coche en marcha al Presidente de los agentes de negociación colectiva de PIA.

Médicos en huelga heridos y detenidos: Los médicos residentes convocaron una huelga nacional en marzo para protestar por los bajos salarios y las largas jornadas laborales. En julio se llevaron a cabo nuevas acciones después de que el Gobierno no cumpliera sus promesas de revisar las escalas salariales y de regularizar la situación de los médicos contractuales. El Gobierno respondió con un ultimátum, amenazando con el despido, y recurrió al Tribunal Superior para declarar la huelga ilegal. En junio, al menos 50 médicos fueron arrestados y ocho resultaron heridos después de que la policía armada con porras cargara contra una manifestación de médicos en huelga que tuvo lugar en Balochistan.

Convenio colectivo ignorado y sindicalistas despedidos: En abril, a pesar de una promesa realizada por los directores de la empresa Tethyan Copper Company (TCC, un proyecto de cobre y oro de una sociedad conjunta propiedad de Barrick Gold de Canadá y Antofagasta Ltd. del Reino Unido) de negociar las condiciones de trabajo con la All Pakistan Labour Federation (APLF) y el sindicato de TCC, la dirección al final se negó a ello. Las partes habían acordado reanudar las negociaciones después de que los trabajadores suspendieran una huelga de hambre delante de las oficinas de la empresa, en el transcurso de la cual 12 trabajadores habían sido despedidos. La dirección

se negó a readmitir a cinco de los 12 activistas sindicales, y después, el 14 de abril, despidió a otros cuatro líderes del sindicato de TCC, entre ellos los máximos dirigentes, Ghulam Hayder Baloch y Mazir Ahmad Baloch.

Recurso a la legislación antiterrorista contra sindicalistas del sector textil en Faisalabad: En julio, más de 100.000 trabajadores y trabajadoras del sector textil y del vestuario se declararon en huelga en Faisalabad para tratar de conseguir el incremento salarial del 17%, que el Gobierno había aprobado pero los empleadores se negaban a aplicar. En noviembre, el Tribunal Antiterrorista condenó a seis líderes sindicales implicados en la huelga a un total de 490 años de cárcel con relación a lo que la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) ha calificado como acusaciones falsas. Los seis acusados son líderes del Labour Qaumi Movement (LQM) en Faisalabad.

La FITTV condenó enérgicamente la brutal campaña emprendida por los empleadores contra los trabajadores y sindicatos en Faisalabad. Los trabajadores fueron agredidos por hombres armados contratados por los propietarios de las fábricas que dispararon contra algunos de los trabajadores, mientras que otros fueron víctimas de severas palizas. Los propietarios de las fábricas de textil y sus seguidores recurrieron a la violencia lanzando piedras y ladrillos contra una manifestación pacífica de trabajadores, y la policía utilizó gases lacrimógenos. Veinticinco trabajadores resultaron heridos, entre ellos Tahir Rana, Presidente del LQM en el distrito de Faisalabad, herido de gravedad. Aproximadamente 100 trabajadores fueron también arrestados.

Protestas contra la privatización de compañía eléctrica: El sindicato Hydro-Electric Central Labour Union de la Pakistan Water and Power Development Authority (Wapda) organizó en 2011 diversas protestas nacionales contra la privatización de las empresas distribuidoras de electricidad. Los trabajadores suspendieron en enero una sentada que habían organizado frente a las oficinas de la recién privatizada Karachi Electric Supply Company, en protesta por el despido de 4.300 trabajadores después de una serie de protestas que habían llevado a cabo anteriormente por cuestiones relativas a las indemnizaciones por despido. Los trabajadores fueron readmitidos.

El 2 de noviembre los empleados de Wapda, Lahore Electricity Supply Company y Pakistan Electric Power Company se manifestaron contra la propuesta de privatización de la compañía de generación de electricidad en las ciudades de Peshawar, Faisalabad, Lalamusa, Okara, Sukkur y Hyderabad. Numerosos trabajadores fueron despedidos por presuntos actos de sabotaje.

Singapur



POBLACIÓN: 5.080.000
CAPITAL: Singapur
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 (denunciado) - 138 - 182

Los trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes continúan teniendo muy pocas posibilidades de organizarse para defender sus derechos o exigir mejoras en sus condiciones de trabajo. Las actividades sindicales siguen estando estrictamente reguladas y las autoridades disponen de amplios poderes para intervenir. Singapur fue uno de los nueve Estados que no votaron a favor de la aprobación del Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están reconocidos, quedan sujetos a restricciones. La Constitución garantiza el derecho a formar y unirse a sindicatos, pero el Parlamento puede imponer restricciones por razones de seguridad, orden público o moralidad. El Registro de Sindicatos también dispone de amplios poderes para rechazar o cancelar un registro, y puede decidir si aprueba o no los nuevos estatutos de un sindicato o enmendar los ya existentes. Aunque a los empleados del Gobierno se les prohíbe afiliarse a sindicatos, el Presidente tiene derecho a autorizar excepciones a esta disposición — de hecho, a 16 sindicatos del sector público se les han concedido dichas excepciones. El acceso de ciudadanos extranjeros a cargos sindicales oficiales está sujeto a la autorización del Ministro de Trabajo. Por otro lado, los sindicatos no pueden decidir libremente el uso de sus fondos.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, todos los convenios colectivos deben ser certificados por un Tribunal de Arbitraje Laboral tripartito, el cual puede denegar la certificación a discreción, por razones de interés público, si bien jamás lo ha hecho. La democracia sindical está limitada por el hecho que los miembros sindicales ya no tienen poder para aceptar o rechazar acuerdos colectivos negociados en su nombre.

Además, en ciertas situaciones, la ley estipula un sistema de recurso al arbitraje obligatorio a petición de una sola de las partes de un conflicto laboral. Para convocar una huelga, el

50% más uno de todos los miembros del sindicato han de votar a favor, y no existe ninguna protección legal para los trabajadores en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las actuales leyes y políticas de Singapur relativas a la libertad de expresión, de reunión y sindical limitan tajantemente las críticas pacíficas al Gobierno. Especialmente preocupante es la Ley de Orden Público de 2009, que requiere la obtención de un permiso para cualquier "actividad relacionada con una causa", lo que implica el hecho de manifestarse a favor o en contra de cualquier posición, persona, grupo o Gobierno, aunque una sola persona tomase parte en dicha actividad.

El Partido de Acción Popular (PAP) lleva en el poder desde 1959 y ocupa 81 de los 87 escaños parlamentarios con pleno derecho de voto. En las elecciones celebradas en mayo de 2011, el PAP retuvo el poder con el margen más reducido de votos populares (60,1%) que se ha registrado desde su independencia.

Pese a las recomendaciones incluidas en el primer Examen Periódico Universal de la ONU sobre Singapur, el Gobierno se ha negado a considerar la abolición de su Ley de Seguridad Interior y de otras leyes que permiten la detención sin cargos cuando la ejecutiva considera que la seguridad nacional o el orden público podrían verse amenazados. Singapur fue uno de los nueve Estados que no votaron a favor de la aprobación del Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para los trabajadores/as del hogar.

A excepción de cinco sindicatos, los otros 60 sindicatos del país están afiliados al National Trade Union Congress (NTUC), estrechamente vinculado al PAP. El Secretario General del NTUC es actualmente miembro del Comité Ejecutivo Central del PAP y ocupa además un puesto de ministro en el Gabinete del Primer Ministro. Las relaciones entre NTUC y PAP, que datan de la fundación del NTUC en 1961, se describen como "simbióticas" y quedaron formalmente reconocidas en 1980, durante la Conferencia Ordinaria de Delegados del NTUC. Fueron reiteradas formalmente en diciembre de 2004. En la actualidad hay al menos 14 diputados del PAP que tienen o han tenido vínculos directos con el NTUC.

Es necesario actualizar la legislación laboral: La mano dura del Gobierno respecto a cualquier acción industrial, y la tradición de ausencia de confrontación en las relaciones laborales, han implicado que únicamente se hayan registrado oficialmen-

te dos días de acción de huelga desde 1978. Tampoco tuvo lugar ninguna huelga en 2011.

Se siguen restringiendo los derechos de los extranjeros empleados en el servicio doméstico y de otros trabajadores migrantes: Las restricciones que se imponen a los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes para ser delegados, dirigentes o miembros del personal de un sindicato (sin previo acuerdo por escrito del Ministro), afectan a un porcentaje significativo de la mano de obra en el país. Según estadísticas del Ministerio de Trabajo, a finales de 2010, Singapur contaba con una población activa de 3.105.900 trabajadores/as de los que 1.113.200 (35,8%) estaban registrados como no residentes.

El contrato estándar impuesto por el Gobierno para los trabajadores y trabajadoras migrantes no aborda cuestiones como las largas jornadas laborales o las malas condiciones de vida. En lugar de garantizar un día libre al mes y establecer un número determinado de horas de descanso al día, deja que esos permisos y pausas sean objeto de negociación entre empleador y empleado. Tampoco brinda protección frente a la denegación de permisos anuales o por enfermedad (aunque es obligatorio que el empleador se haga cargo del seguro médico), establece la deportación inmediata de las trabajadoras embarazadas, y estipula que ninguna trabajadora del hogar extranjera puede contraer matrimonio con un ciudadano de Singapur. Según información de las embajadas y de refugios para trabajadores/as migrantes, 4.000 trabajadoras del hogar escaparon del domicilio de sus empleadores en 2010. La mayoría de ellas se quejaban de ahorrar demasiado su hogar o hicieron hincapié en las difíciles condiciones de trabajo. Desde abril de 2011, las agencias de empleo de Singapur pueden cobrar a los trabajadores una comisión no superior a un mes de salario, por cada año de duración del Permiso de Trabajo o contrato de empleo aprobado, lo que sea más corto, hasta un máximo de dos meses de salario. Por otro lado, las agencias deben rembolsar al trabajador el 50% de las comisiones cobradas en caso de terminarse prematuramente su relación de empleo en el plazo de seis meses desde que se iniciara, y si la terminación no proviene del trabajador.

El NTUC defiende los derechos de las trabajadoras/es del hogar extranjeros y otros trabajadores migrantes a través de su Foro de Trabajadores Migrantes. También estableció en abril 2009 el Migrant Workers Centre (MWC) junto con la Singapore National Employer's Federation, con objeto de promover unas prácticas de empleo justas y el bienestar de los trabajadores migrantes en Singapur. Desde su establecimiento, el MWC ha brindado alojamiento de emergencia y/o ayuda alimenticia a más de 460 trabajadores, además de proporcionar asesoramiento con relación al empleo, servicios de asistencia jurídica y representación

en la resolución de casos legales a más de 2.000 trabajadores/as. El MWC organiza asimismo cursos de perfeccionamiento de los que se han beneficiado más de 1.800 trabajadores/as. El MWC ha promovido “Prácticas de empleo y tratamiento justos para los trabajadores migrantes” respecto a más de 70.000 trabajadores/as migrantes y empleadores a través de diversas plataformas.

Sri Lanka



POBLACIÓN: 20.800.000
CAPITAL: Colombo
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales siguieron violándose a lo largo del año 2011, sobre todo en las zonas francas industriales. En mayo la policía reprimió con suma dureza una manifestación de trabajadores/as, dejando un balance de un muerto y 270 heridos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de garantías iniciales, los derechos sindicales están limitados por restricciones excesivas. El derecho a formar y unirse a un sindicato está reconocido, pero sin embargo determinadas categorías de trabajadores, entre ellos los agricultores, quedan excluidos del mismo y no disponen más que de una limitada libertad sindical. Por otro lado, la ley no permite que los sindicatos del servicio público formen federaciones ni que entablen negociaciones colectivas. Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está garantizado para los demás sindicatos, éstos deberán representar a más del 40% de los trabajadores/as del lugar de trabajo para poder ser reconocidos. El derecho de huelga está sumamente limitado. No obstante, la larga lista de servicios definidos como “esenciales” fue sustituida en 2006 por una definición amplia y carente de restricciones. Las regulaciones habilitan al Presidente a prohibir cualquier organización que a su juicio impida, obstruya o demore la producción y el suministro de un servicio “que sea de utilidad pública, o esencial para la seguridad nacional o la preservación del orden público, o la vida de la comunidad, e incluye todo ministerio u oficina gubernamental o secciones de éstos.”

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Gobierno puso fin al estado de excepción que llevaba 30 años vigente, pero la legislación y otras medidas siguen otorgando a la policía unos poderes excesivos para detener a las personas. Miles de personas permanecen detenidas sin haber sido juzgadas, a menudo durante años. Los activistas de los derechos humanos que denuncian las violaciones cometidas durante y después de la guerra civil siguen siendo víctimas de asesinatos, amenazas, agresiones y largas penas de cárcel. El poder se concentra cada vez más en manos de amigos y familiares del Presidente Rajapaksa. Sri Lanka registra uno de los peores historiales del mundo en cuanto a violación de la libertad de prensa.

Federaciones sindicales toleradas en el sector público: Pese a que la ley prohíbe el establecimiento de federaciones sindicales en el sector público, existen algunas federaciones que operan abiertamente, tales como la Public Service National Trade Union Federation (PSNTUF) y la Ceylon Trade Union Federation (CTUF). No obstante, estas organizaciones no pueden entablar negociaciones colectivas, al no estar legalmente reconocidas como entidades sindicales.

ZFI – larga tradición de antisindicalismo: Las Zonas Francas Industriales (ZFI) están regidas por el Consejo de Inversiones (BOI), el cual establece los salarios y las condiciones de trabajo. En muchos casos, los miembros o dirigentes sindicales son suspendidos, despedidos, bajados de categoría o despedidos. Por otra parte, a los nuevos empleados (a menudo mujeres) les ponen en guardia contra la afiliación sindical. Si los activistas sindicales no trabajan en alguna de las empresas situadas en una ZFI, no tienen derecho a entrar en la zona, a menos que cuenten con el acuerdo expreso del empleador. Esta prohibición representa uno de los principales obstáculos para el sindicalismo en las ZFI.

Multas ridículas: La multa máxima para los empleadores acusados de discriminación antisindical es de 20.000 rupias (aproximadamente 187 USD), lo cual es demasiado poco como para ser disuasiva.

Aplicación deficiente de la ley para el reconocimiento de sindicatos: La excesiva lentitud de los procedimientos administrativos tiene una incidencia negativa en la aplicación de la legislación relativa al reconocimiento de los sindicatos como agentes de negociación colectiva. Los empleadores se procuran que se aplacen las votaciones sindicales y aprovechan ese tiempo para identificar, tomar represalias y, a menudo, despedir a los activistas sindicales. Por miedo a ser identificados como

sindicalistas, los trabajadores/as terminan cediendo y deciden no votar, con lo que el sindicato se ve privado de los votos necesarios para obtener el reconocimiento. Los empleadores falsifican hasta sus propios registros de personal para que así resulte más difícil alcanzar el mínimo del 40% de representación necesario para obtener el reconocimiento (lo cual es excesivo, según la OIT).

Cuando un empleador se niega a reconocer a un sindicato a efectos de la negociación colectiva, el sindicato puede presentar una queja ante el Comisionado General del Trabajo, el cual organiza entonces un referéndum en el lugar de trabajo. Pero el plazo previo a la celebración del referéndum suele ser muy largo.

Sindicatos no tienen acceso al Tribunal de Primera Instancia:

Los casos de discriminación antisindical son numerosos. Al igual que las demás prácticas laborales injustas, estos casos son juzgados en el Tribunal de Primera Instancia, pero únicamente el Comisario General del Trabajo puede presentar una queja. Los sindicatos pueden intentar también obtener una citación judicial de un tribunal superior, pero eso sigue siendo un procedimiento lento y costoso. La ausencia de un plazo máximo para presentar una queja ante el Tribunal de Primera Instancia a partir del momento en el que un sindicato señala una violación, hace que la legislación relativa a las infracciones en materia de prácticas laborales injustas sea prácticamente inútil. Desde 1999, el Comisario General no ha iniciado más que dos procesos.

Difícil aplicación de los derechos por las instancias nacionales en las ZFI: La inspección de trabajo es sumamente deficiente en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Los inspectores del trabajo del Gobierno no tienen derecho a realizar visitas no anunciadas. Por otro lado, cuando se presentan quejas por violación de los derechos, raro es el empleador que se presenta a las audiencias, y, cuando lo hacen, suelen infringir los términos de los acuerdos o arbitrajes. El Gobierno ha demostrado ser incapaz de hacer que se apliquen las sentencias

Consejos de empleados: La Comisión de Inversiones fomenta el establecimiento de consejos de empleados como sustitutos de los sindicatos en las Zonas Francas Industriales (ZFI). No obstante, los consejos de empleados, unas estructuras financiadas por los empleadores y que funcionan bajo su égida, pueden influenciar las decisiones de los trabajadores con mucha más facilidad que un sindicato (donde los trabajadores eligen a sus dirigentes y pueden actuar de forma independiente ya que sus propias cotizaciones garantizan el funcionamiento de la organización). En algunos casos la dirección se niega a reconocer a un nuevo sindicato y “negocia” directamente con

el consejo de empleados como si se tratara de un organismo de representación legítima de los trabajadores y trabajadoras. En otros casos, los miembros del consejo de empleados reciben determinadas ventajas si no se afilian a un sindicato, o determinadas amenazas si lo hacen.

Un estudio de la FITTVC (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero) en las zonas francas industriales encontró que al menos seis fábricas de las ZFI prohíben toda representación sindical y no respetan siquiera las directivas de la Comisión de Inversiones sobre el establecimiento de consejos de empleados.

Activistas sindicales acosados por Bratex: La fábrica de ropa interior femenina Bratex (Pvt) Ltd, situada en la zona franca industrial de Katunayake, ha recurrido a diversas prácticas para intimidar a los activistas sindicales del Free Trade Zones & General Services Employees Union (FTZ-GSEU).

El 11 de febrero se inició en la fábrica una huelga por demandas salariales. El 14 de febrero dos trabajadores, Amal Santha y U.W. Gayan Pradeep Kumara, acusados de haber agredido a miembros del personal de Bratex, fueron arrestados y detenidos por la policía de Katunayake. Por la noche, cuando los trabajadores se reunieron delante de la comisaría para reclamar la liberación de sus dos compañeros, los policías les atacaron y procedieron a arrestar a otras tres personas: Asela Dharmapriya, representante del FTZ-GSEU en la zona de Katunayake, Asoka Basnayake, miembro del sindicato y M. Prasad, fotógrafo. Éste último fue puesto en libertad después de borrar las fotos de su cámara y las otras dos personas obtuvieron la libertad bajo fianza hasta el 18 de febrero.

A partir del 14 de febrero los trabajadores y trabajadoras en huelga fueron objeto de diversas medidas de intimidación con el fin de obligarles a reanudar el trabajo, incluyendo el envío de policías a su domicilio a bordo de un vehículo suministrado por Bratex. Durante estas visitas los policías tenían una lista de 10 trabajadores y 10 trabajadoras suspendidos por Bratex, que estaban afiliados o eran representantes del FTZ-GSEU. Todos ellos fueron interrogados por la policía y posteriormente liberados bajo fianza.

El 17 de febrero, 33 trabajadores miembros del FTZ-GSEU (entre ellos las 20 personas buscadas por la policía unos días antes) recibieron una carta de suspensión por razones disciplinarias. Bratex colgó sus fotos en la entrada a la zona de Katunayake, haciéndoles figurar así en una lista negra. Las fotos han sido igualmente transferidas a la policía de la zona.

El sindicato de enfermeros/as presenta una queja a la OIT: La Government Nursing Officers' Association (GNOA), la Health Sector Trade Union Alliance (HSTUA) y la Trade Union Confederation (TUC) han presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT concerniente a: las medidas de intimidación adoptadas contra el personal de enfermería que participó en un movimiento de huelga en 2010 (véase la edición de 2011 del Informe Anual); el traslado de 34 activistas sindicales de la GNOA a hospitales distantes para impedirles participar en dicha huelga; y la negativa por parte de las autoridades sanitarias a eximir de sus funciones al Presidente de la GNOA, Saman Rathnapriya, una negativa interpuesta a principios de año cuando en realidad la exención le había sido acordada durante los cuatro años precedentes. Los sindicatos consideran que se trata de una represalia contra el presidente del sindicato a causa del papel que desempeñó en el movimiento de huelga.

Un muerto y cientos de heridos por disparos de la policía contra una multitud de trabajadores y trabajadoras: El proyecto de Ley de Pensiones, elaborado para satisfacer una de las condiciones del Fondo Monetario Internacional para la obtención de un préstamo de 2.600 millones USD a Sri Lanka, reunió a una coalición de 26 sindicatos en su contra. El 24 de mayo decenas de miles de trabajadores se manifestaron en las calles de Colombo y en la zona franca industrial de Katunayake para protestar contra este proyecto de ley. El 29 de mayo personas vinculadas al Gobierno distribuyeron volantes falsos en la zona franca, supuestamente en nombre de la coalición sindical, para que apoyaran el proyecto. Al día siguiente los trabajadores tomaron las calles en protesta por esta manipulación. La manifestación fue reprimida de forma extremadamente violenta por la policía, la cual recurrió a armas automáticas y gases lacrimógenos. Un trabajador de 22 años, Roshen Chanaka, resultó muerto durante el tiroteo que dejó además cientos de heridos (entre ellos 15 policías). Los policías adoptaron seguidamente una actitud de intimidación y acoso contra los delegados sindicales y los trabajadores, impidiéndoles por ejemplo abandonar las fábricas y agrediendo a varios trabajadores a las puertas de la zona. Los policías humillaron también a las trabajadoras, y algunas llegaron incluso a ser golpeadas con barras de hierro. También llevaron a cabo registros de oficinas sindicales sin disponer de la orden necesaria. La policía finalmente entregó al ejército el control de la seguridad en la zona. El jefe de la policía de Sri Lanka dimitió tras este incidente, y dos policías fueron arrestados. Finalmente el proyecto de ley ha sido retirado por el Gobierno.

Matones atacan una manifestación de docentes: El 6 de julio en Kurunegala, una manifestación pacífica de miembros del Ceylon Teachers Service Union (CTSU) fue atacada por unos

50 matones armados con palos. Quince docentes resultaron heridos. El sindicato sospecha que los matones están estrechamente vinculados con el Gobierno.

Sindicatos no reconocidos: Una vez que se registra un sindicato central, la ley no exige que las sectoriales que se formen posteriormente tengan que registrarse individualmente en el Ministerio de Trabajo. El reconocimiento de un sindicato a nivel de planta o sector se consigue cuando el empleador reconoce e inicia negociaciones colectivas con el sindicato central y el sindicato a nivel de planta. En 2011 varias empresas se negaron a reconocer sindicatos a nivel de planta.

Tensil Structures Pvt., Ltd. rechazó el Free Trade Zones & General Services Employees Union (FTZ-GSEU) tras enterarse de la formación del sindicato. La empresa aceptó al sindicato sectorial, pero se negó a retener en nómina las cotizaciones sindicales de los trabajadores y remitirlas al FTZ-GSEU, a pesar de que la sectorial solicitara específicamente que se efectuaran las retenciones.

En Mirrai Pvt Ltd, la dirección intimidó a los trabajadores/as sindicalizados e impuso el traslado interno del presidente y el subsecretario de la sectorial de la sección de planchado a la sección de costura de la fábrica (un traslado que el sindicato percibió como represalia) después de ser notificada sobre la formación de la sectorial.

El sindicato Progress Union no fue reconocido en Kinetecs, DSL Toys, Sees Lanka, Upali Garments, Mazda Plastics, Melborne Metal y CD Packing. El sindicato National Workers Congress no fue reconocido en United Tobacco Processing, Sky Fan Asia, Alitex, Dainin Lanka, Brandix, Sha Lanka y Passion Trade.

A pesar de las repetidas negativas de estas empresas a la hora de reconocer sindicatos a nivel de planta y sectorial, el Gobierno sólo denunció dos casos de prácticas laborales injustas a los tribunales, y ambos se perdieron.

Consejos de empleados utilizados para frustrar sindicatos: Los consejos de empleados están siendo fomentados dentro de las Zonas Francas Industriales (ZFI) como alternativa al reconocimiento de sindicatos. Los consejos de empleados, controlados por la dirección, están repletos de supervisores y trabajadores de oficina, y la dirección establece el orden del día para las reuniones y limita la discusión de los asuntos. El uso de los consejos de empleados para socavar la voluntad de los trabajadores/as para formar un sindicato constituye una violación del derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente. Una serie de empresas están promoviendo los consejos

de empleados cuando un sindicato está intentando registrarse y no se le reconoce.

Mirrai Pvt Ltd. ordenó a la sectorial del Free Trade Zones & General Services Employees Union (FTZ-GSEU) que pasara por el consejo de empleados de la fábrica. Brandix sigue fomentando el consejo de empleados en la ZFI de Koggala a pesar de que el National Workers Congress esté intentando obtener el reconocimiento. Además varias empresas están promoviendo los consejos de empleados cuando en realidad ya hay sindicatos registrados: Mag Pack (Pvt) Ltd. ordenó a la sectorial del FTZ-GSEU que pasara por el consejo de empleados de la fábrica después de que la sectorial solicitara una cita con la dirección para discutir una serie de reivindicaciones. DSL Lanka está intentando socavar al sindicato Progress Union a nivel de planta mediante el establecimiento de un consejo de empleados. Por último, Ranmalu, Suluta, Koggala Garment, Trandsetter, Sky Sport, I.C.L. y Brooky Diamond están fomentando los consejos de empleados como alternativa a los sindicatos sectoriales del National Workers Congress.

Tailandia



POBLACIÓN: 69.100.000
 CAPITAL: Bangkok
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 100 - 105 - 138 - 182

Varios líderes sindicales fueron despedidos de KFC. Un activista sindical fue arrestado por violar las leyes de lesa majestad de Tailandia. Persiste la extorsión de trabajadores migrantes, incluyendo la trata de personas y la servidumbre por deudas. El marco legal no es favorable a las actividades sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías iniciales, los derechos sindicales están sujetos a numerosas restricciones excesivas. La Constitución de 2007 garantiza la libertad sindical, y entre el tipo de organizaciones que pueden formarse se menciona específicamente a los sindicatos. No obstante, varias categorías de trabajadores tienen poca o ninguna libertad sindical, entre ellos los funcionarios públicos, los docentes y los funcionarios del Gobierno. Un proyecto de ley redactado en 2010 permitirá a los funcionarios públicos sindicalizarse.

Las personas que carezcan de nacionalidad tailandesa no pueden formar sindicatos ni ser elegidas para un puesto en la ejecutiva sindical. La pérdida del empleo implica la pérdida de la afiliación sindical. El derecho de un sindicato a tener asesores está limitado, y éstos además necesitan la aprobación del Ministerio de Trabajo. Asimismo, un sindicato puede ser disuelto si el número de afiliados desciende por debajo del 25% de la mano de obra habilitada a sindicalizarse. Sólo se puede formar un sindicato por empresa, y los sindicatos de las empresas estatales no pueden afiliarse a centrales ni federaciones sindicales del sector privado.

Aun cuando el derecho a la negociación colectiva está asegurado, únicamente los sindicatos que representen a más del 20% de la mano de obra pueden presentar reivindicaciones para la negociación colectiva, las cuales han de someterse a votación en la reunión anual del sindicato, de lo contrario el sindicato pierde su derecho a entablar negociaciones colectivas. Las huelgas están prohibidas en las empresas estatales, y los funcionarios/as no tienen derecho de huelga. El proyecto de ley de los funcionarios públicos de 2010 no alteraría esta situación. El Gobierno también puede limitar las huelgas que pudieran "afectar la seguridad nacional o causar graves repercusiones negativas para la mayoría de la población". Por último, la lista de "servicios esenciales" excede considerablemente la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Yingluck Shinawatra se convirtió en julio en Primera Ministra de Tailandia, la primera mujer que ocupa el cargo. Yingluck es hermana del ex Primer Ministro tailandés Thaksin Shinawatra, que fue derrocado durante un golpe militar en 2006. Las históricas inundaciones destruyeron 28.000 negocios y fábricas en 31 provincias, afectando a cerca de diez millones de trabajadores/as. El banco central de Tailandia estima que los daños que esta catástrofe ha supuesto para la industria ascienden a más de 100.000 millones THB (3.300 millones USD).

A partir del 1 de abril de 2012 el salario mínimo en Bangkok y otras seis provincias aumentará a 300 THB/día (9,70 USD), lo que representa un incremento de cerca del 40%. En las otras 70 provincias también se aumentará la remuneración mínima diaria en un 40%. El partido Puea Thai implementó asimismo un salario mínimo de 15.000 THB (485 USD) al mes, efectivo a partir del 1 de enero de 2012, para todos los trabajadores y trabajadoras del Gobierno que tengan una licenciatura.

En cuanto a la violencia política de 2010, el Diputado de Puela Thai, Sunai Julponsathorn, dijo que requeriría a la Corte Penal Internacional que considerase como crímenes contra la humanidad el asesinato de 91 personas durante la ofensiva militar contra los camisas rojas en abril y mayo de 2010. Por otra parte, el Viceprimer Ministro tailandés Chalerm Yubamrung afirmó que los investigadores tailandeses tienen pruebas claras de que el ejército es responsable de la muerte del cámara de Reuters, Muramoto, durante la agitación política. Las cuestiones relativas a los derechos humanos, sobre todo las que implican a trabajadores migrantes y la trata de personas, continúan representando un grave problema.

Persisten los riesgos para los trabajadores y trabajadoras migrantes en Tailandia: Más de 2 millones de migrantes, principalmente de Birmania, trabajan en Tailandia. El 19 de agosto, la Relatora Especial de la ONU sobre trata de personas, Joy Ezeilo, dijo que la corrupción y la mala aplicación de la ley han socavado los esfuerzos de Tailandia para tomar medidas energéticas contra la trata de personas, que sigue estando descontrolada. Se han registrado casos de trabajadores migrantes víctimas de la trata de personas y obligados a trabajar en régimen de servidumbre por deudas en el sector pesquero de Tailandia.

Según informes, funcionarios de inmigración tailandeses e intermediarios birmanos extorsionaron a los trabajadores migrantes birmanos que huían de las catastróficas inundaciones. Los trabajadores sin documentación eran los que mayor riesgo corrían de convertirse en víctimas de la explotación. Primero los intermediarios cobraban a los trabajadores unas sumas exorbitantes (3.000 - 4.000 THB) para llevarlos a Mae Sot, un puesto fronterizo importante entre Tailandia y Birmania. Al parecer muchos miles de trabajadores/as birmanos fueron retenidos allí, en un centro de detención de inmigrantes. La policía y los funcionarios de inmigración los detenían y los registraban minuciosamente en búsqueda del dinero en efectivo que pudieran llevar, antes de deportarlos a Birmania en medio de la noche, donde proseguían los combates entre el Gobierno y los ejércitos étnicos. Los funcionarios birmanos han intentado asimismo sacarles dinero a los trabajadores que regresaban a Birmania.

Huelgas, piquetes y protestas declarados ilegales: El 27 de enero, Jitra Kotchadej, antigua asesora del sindicato Triumph International (Thailand) Labour Union (TITLU), Boonrod Saiwong, antigua secretaria ejecutiva del TITLU, y Sunthorn Boonyod, miembro del personal del Labour Union Center, fueron acusados formalmente de violar las Secciones 215 y 216 del Código Penal, por haberse reunido en un grupo de diez personas o más, incitando a la gente a provocar disturbios, y por ignorar

las órdenes de la policía. Las acusaciones se remontan a una protesta de unos 400 miembros del TITLU, que tuvo lugar en agosto de 2009 para instar al antiguo Primer Ministro tailandés Abhisit Vejjajiva a intervenir en el conflicto laboral que oponía al sindicato y a Body Fashion.

El 28 de julio el Tribunal Laboral Central de Tailandia ratificó el despido por parte del State Railways of Thailand's (SRT's) de siete líderes del State Railway Union of Thailand (SRUT), reclamándoles además que pagaran a las autoridades 15 millones THB (500.000 USD) en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por una huelga de 2009. El tribunal encontró a los acusados culpables de incitar a los trabajadores a ir a la huelga, interrumpiendo los servicios ferroviarios y ocasionando considerables pérdidas financieras al SRT. Los siete líderes del SRUT son el Presidente, Sawit Kaewwan; los Vicepresidentes Phinyo Rueanphet, Banchong Bunnet, Thara Sawaengtham y Liam Mokngam; el Secretario Suphichet Suwanchatree; y el Director de Educación Arun Deerakchat.

En diciembre un Tribunal Provincial de Chonburi impuso a 17 líderes del Michelin Thailand Workers Union una multa de 1.500 THB (50 USD) en conexión con los piquetes organizados por el sindicato frente a la planta en 2009. El tribunal les había impuesto inicialmente una sentencia de un año y medio de cárcel y una multa de 3.000 THB (100 USD), pero suspendió la pena de cárcel y redujo la multa, porque los acusados se declararon culpables y carecían de antecedentes penales.

Ley de lesa majestad de Tailandia utilizada para acosar a activistas sindicales: El 30 de abril el Departamento de Investigación Especial arrestó al antiguo Coordinador de Proyectos de la Federación Internacional de Sindicatos de Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y defensor de los derechos laborales, Somyot Prueksakasemsuk, acusándolo de infringir la ley de lesa majestad de Tailandia. Somyot es también líder del "24 June for Democracy Group", y director general de "Voice of Thaksin". Según una queja presentada por el Centro para la Resolución de Situaciones de Emergencia ante el Departamento de Investigación Especial, Somyot violó la Sección 112 del Código Penal al publicar declaraciones en su revista que podían ser consideradas un insulto para la monarquía y una amenaza para la seguridad nacional.

Los sindicatos no están en el menú en KFC: Yum Restaurants International (Thailand) Co (YRI), el operador de la cadena de comida rápida KFC, despidió en mayo a la Sra. Apantree Charoensak, al Sr. Krit Suangaranan y a la Sra. Siwaporn Somjit, que desempeñaron un papel crucial en la formación de un sindicato en YRI. Poco después de que el Ministro de Trabajo tailandés aprobara el registro del sindicato Cuisine and

Services Thailand Workers Union en YRI, la empresa despidió a los tres líderes sindicales, y a continuación empezó a intimidar y acosar al resto de los trabajadores para obligarles a retirar su apoyo al sindicato. El 6 de julio, Apantree, Krit y Siwaporn presentaron una denuncia ante la Comisión de Relaciones Laborales aludiendo que YRI les había despedido ilegalmente a causa de su actividad sindical. El 8 de diciembre YRI readmitió a los tres líderes sindicales cumpliendo una orden judicial, aunque ha apelado la orden de readmisión.

Protesta de trabajadores migrantes contra las violaciones de los derechos laborales: El 3 de enero, más de 300 trabajadores/as migrantes birmanos protestaron por las violaciones de los derechos laborales por parte de SYK Autopart Import-Export Co. Ltd, en el Distrito de Bangkhunthian de Bangkok. Los trabajadores lograron satisfacer sus reivindicaciones, a saber, días festivos nacionales remunerados, baja por enfermedad, el derecho a obtener permisos de trabajo y pasaportes temporales, y la implementación de procedimientos para registrar correctamente las horas trabajadas.

El 27 de abril unos 1.000 trabajadores y trabajadoras migrantes birmanos de Saha Farm, una fábrica de procesamiento de pollo en la Provincia de Phetchabun, protestaron por los abusos físicos sufridos a manos de los guardias de seguridad tailandeses. Los manifestantes retuvieron brevemente a dos tailandeses como rehenes. La policía detuvo e interrogó a 30 líderes de la protesta.

El 7 de julio más de 400 trabajadores migrantes birmanos de la fábrica de zapatos PTK en Chedi Sam Ong, provincia de Kanchanaburi, se declararon en huelga para reclamar incrementos salariales. En Chedi Sam Ong hay cinco fábricas de calzado PTK, que emplean a más de 2.000 trabajadores birmanos trabajando 10 horas al día y ganando 7 THB por hora o 70 THB (2,25 USD) por turnos de diez horas. Los trabajadores acordaron reanudar el trabajo el 9 de julio, después de que los directivos de PTK acordaran pagar a los trabajadores 15 THB (0,50 USD) más por día. En el momento de declararse la huelga, el salario mínimo legal diario para la provincia de Kanchanaburi era de 181 THB (5,85 USD). El 12 de julio, unos 300 trabajadores migrantes birmanos de la Watana Footwear Company, Ltd (WFC) en Chedi Sam Ong se declararon en huelga reclamando el mismo incremento salarial que PTK había acordado a sus trabajadores. Cuando se convocó la huelga los trabajadores de la fábrica estaban ganando entre 65 THB y 80 THB por una jornada laboral de nueve horas, dependiendo de la experiencia. El 19 de julio los trabajadores acordaron reanudar el trabajo después de que los directivos de WFC acordaran aumentar los salarios 15 THB más por día. El 27 de julio se informó que los trabajadores migrantes birmanos que orga-

nizaron las huelgas en las fábricas de zapatos en Chedi Sam Ong habían sido despedidos y sus nombres incluidos en listas negras. Un trabajador migrante birmano de Watana Footwear Company comentó que sus jefes tailandeses habían distribuido una lista de unos 40 nombres entre las fábricas de la zona, advirtiéndoles de que no contrataran a esas personas.

Ricoh despide a 41 trabajadores para impedir el registro de un sindicato: La empresa Ricoh International, con sede en Japón, despidió en diciembre a 41 trabajadores y activistas sindicales de su planta en la zona industrial de Rayong, provincia de Rayong, el día antes de que los trabajadores fueran a registrar su sindicato ante el Ministerio de Trabajo tailandés. Ricoh es fabricante de impresoras y fotocopiadoras y emplea a 724 trabajadores en su fábrica de Rayong. Los trabajadores decidieron formar un sindicato después de convocar tres huelgas a lo largo de un período de tres años, en protesta por la falta de respeto de los derechos laborales, las condiciones laborales inseguras, los bajos salarios y las horas extraordinarias forzadas.

Trabajadores/as migrantes víctimas de la trata de personas y el trabajo forzoso: Las autoridades tailandesas continúan buscando a un agente de policía fugitivo, implicado en un caso de trata de personas en el que hombres camboyanos se veían forzados a trabajar en barcos de pesca extranjeros. Entre las víctimas del agente había siete hombres que fueron rescatados en Malasia a principios de año tras escapar de la esclavitud en barcos de pesca tailandeses. Dos camboyanos a quienes un intermediario laboral prometió un trabajo como jardineros en Tailandia, se vieron en cambio forzados a trabajar en barcos de pesca tailandeses.

El 7 de diciembre la policía tailandesa y activistas de los derechos humanos rescataron a cuatro trabajadoras migrantes birmanas de la situación de trabajo forzoso en la que se encontraban en una planta de procesamiento de camarones al sur de Tailandia. Las cuatro mujeres formaban parte de un grupo de 39 trabajadores migrantes birmanos que habían sido víctimas de la trata por parte de las autoridades tailandesas, tras permanecer 32 días en la cárcel por haber entrado en Tailandia en octubre de forma ilegal. Una vez rescatadas fueron deportadas de vuelta a Birmania.

Taiwán



POBLACIÓN: 23.000.000
CAPITAL: Taipei
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: No es un Estado miembro

Los docentes han obtenido por fin el derecho a formar sindicatos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los cambios introducidos en la legislación laboral han reforzado la protección de los derechos sindicales. Más recientemente, la Ley de Sindicatos fue enmendada el 1 de junio de 2010, dando lugar a una serie de mejoras significativas. Los docentes pueden ahora afiliarse a sindicatos y los trabajadores/as migrantes tienen derecho a participar en las elecciones de la directiva sindical. No obstante, a una serie de categorías de trabajadores, incluidos los bomberos y el personal sanitario, se les sigue denegando el derecho de sindicalización, y los funcionarios públicos sólo pueden formar asociaciones.

En 2009, la Ley de Resolución de Conflictos Laborales fue también enmendada con objeto de garantizar mejor el derecho de huelga. Se han simplificado los procedimientos para convocar una huelga, incluido el sistema de votación; y las condiciones y aspectos conforme a los cuales se pueden convocar huelgas han sido claramente especificados. Aunque las huelgas no están permitidas en el caso de los "puntos de derechos" - definidos como los puntos sobre los que ya se ha llegado a un acuerdo, como por ejemplo los convenios colectivos - la Ley estipula procedimientos judiciales para resolver tales conflictos, mientras que anteriormente sólo se disponía de la mediación. Los docentes, los funcionarios y los empleados públicos no pueden hacer huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011, los trabajadores organizaron protestas por el creciente número de muertes ocasionadas por sobrecarga laboral y pidiendo que se enmendase el Artículo 84-1 de la Ley sobre Normas laborales. Dicho artículo establece que las condiciones de trabajo para determinados empleos pueden ser establecidas mediante negociaciones entre el empleador y el empleado, excluyendo aquellos artículos relativos a la jornada laboral máxima, las horas extraordinarias y las vacaciones.

En otra protesta, los trabajadores pidieron al Gobierno un incremento del salario mínimo por hora a 112 NTD (3,86 USD), en lugar de los 103 NTD previstos.

A finales de noviembre, en plena campaña electoral, el Presidente propuso cambiar la jornada laboral para pasar de 84 horas cada dos semanas a 40 horas por semana, tras una reunión con representantes de 10 organizaciones sindicales. La propuesta del Gobierno haría que resulte también más difícil para las empresas imponer permisos no remunerados a sus empleados.

Los docentes disfrutan por fin de derechos sindicales, aunque limitados: Tras años de espera, las enmiendas legislativas que entraron en vigor el 1 de mayo han permitido la creación de un sindicato en el sector de la enseñanza. Nacerá así la National Federation of Teachers' Union (NFTU), sucediendo a la National Teachers' Association formada 12 años antes, y que cuenta con 80.000 miembros. No obstante, los docentes siguen sin poder ejercer el derecho a hacer huelga.

Multa de cerca de 10.000 dólares a la unidad local de AIG: En enero, Nan Shan Life, subsidiario taiwanés del gigante americano de seguros AIG, recibió una multa de 300.000 TWD (9.930 USD) por haber retirado al portavoz de su sindicato de su cargo de director regional, a causa de los comentarios sobre la venta de la sociedad difundidos en los medios de comunicación. La Dirección de Trabajo de la ciudad de Taipei reconoció que la acción constituye una discriminación por su papel en tanto que portavoz del sindicato.

Timor Leste

(Timor Oriental)



POBLACIÓN: 1.200.000
CAPITAL: Díli
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 87 - 98 - 182

El Gobierno tiende a ponerse del lado de los empleadores y en dos ocasiones ha permitido que la policía interviniere duramente para poner fin a las acciones sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales fundamentales están garantizados, algunos aspectos de la legislación laboral siguen causando preocupación. La libertad de asociación está asegurada en la Constitución y en el Código Laboral, y en 2009 Timor Leste ratificó los dos Convenios fundamentales de la OIT relativos a los derechos sindicales. No obstante, los ciudadanos extranjeros no tienen permitido participar en los “órganos administrativos o sociales de un sindicato”. Aun cuando la terminación del empleo a causa de actividades sindicales está explícitamente prohibida por la ley, dicha protección se ve parcialmente socavada por otra provisión que permite la compensación financiera en vez de la reincorporación en caso de que el empleador se niegue a readmitir al trabajador. Por otro lado, las actividades sindicales se ven obstaculizadas por las disposiciones de la Ley sobre Libertad, Reunión y Manifestación. Las protestas no están permitidas en un radio inferior a 100 metros de determinados edificios, como las oficinas gubernamentales y las misiones diplomáticas, así como de infraestructuras como puertos y transporte clave. El Ministro tiene el derecho absoluto de prohibir o limitar una huelga en los “servicios esenciales”.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Independiente desde 2002, Timor Leste es uno de los países más pobres del mundo, a pesar de sus recursos naturales de petróleo y gas. Las tropas de la UNMIT (Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor Leste) han acabado de transferir la gestión de las funciones policiales a las fuerzas del orden locales y deberían abandonar el país en 2012, después de la elección de un nuevo Gobierno.

Pasividad del Gobierno frente a los abusos de los empleadores: La Confederación Sindical de Timor Leste (KSTL) lamenta la falta de protección de los derechos de los trabajadores por parte del Gobierno, lo cual les expone a un trato injusto por parte de los empleadores. En 2011 la policía intervino dos veces en acciones sindicales, sin que el Gobierno reaccionara ante la violencia policial ni ante la explotación de los empleadores.

La Misión de los Estados Unidos reconoce su error: La Misión de los Estados Unidos se había opuesto en 2010 a la sindicalización de uno de sus empleados, a quien despidió, y se negó a reunirse con el Sindicato General de Trabajadores de Timor Leste (SJTL) (véase la edición de 2011 del Informe Anual). Las presiones nacionales e internacionales obligaron a la Misión a reconocer que su personal tiene derecho a afiliarse a un sindicato. El SJTL se reunió con la Misión el 3 de febrero

y consiguió solucionar la cuestión del despido improcedente de su afiliado.

Rápida reincorporación de tres trabajadores del supermercado Sigma despedidos por motivos sindicales: El 24 de mayo, un delegado y dos miembros del Sindicato General de Trabajadores de Timor Leste (SJTL) fueron despedidos por el supermercado Sigma después de que hubieran solicitado mejores condiciones de higiene para el personal. El 6 de junio, tras una hora de huelga, el SJTL consiguió que se readmitieran a las tres personas, satisfaciéndose además las reivindicaciones de los trabajadores.

Arresto de 15 trabajadores y 2 responsables sindicales en el caso del Turismo Hotel: El 11 de octubre, el Secretario General del Sindicato General de Trabajadores de Timor Leste (SJTL), el Sr. Almério Vila Nova, junto con otra dirigente sindical, la Sra. Henita Casimira, y 15 trabajadores del Turismo Hotel, fueron detenidos por la policía cuando preparaban una acción de protesta pacífica delante del Ministerio de Justicia. Su intención era protestar por el despido de 19 trabajadores del hotel afiliados al SJTL, despido en el cual el sindicato considera que la Ministra de Justicia, Lucia Lobato, jugó un papel importante. Las 17 personas permanecieron detenidas en una celda de la comisaría de policía durante dos días y una noche, después de lo cual serían liberadas por falta de pruebas de infracción.

El Banco Mandiri se enfrenta a sus dirigentes sindicales: El 30 de noviembre, Joaquim Gonzala, responsable del Departamento de defensa de los derechos y de constitución de redes en el seno del Sindicato de Trabajadores del Banco Mandiri de Indonesia, fue despedido por haber defendido los derechos e intereses de los miembros del sindicato. El Presidente y el Vicepresidente de dicho sindicato, Helder Barreto y Leonardo Amaral, tramitaron un intento de conciliación con el banco, siendo a su vez despedidos. El Sindicato General de Trabajadores de Timor Leste (SJTL) convocó una huelga en el Banco Mandiri, que dio comienzo el 19 de diciembre, para protestar contra estos despidos que contravenían la legislación laboral del país. Los contestatarios fueron dispersados por la policía al día siguiente, después de una concertación entre su comandante y la dirección del banco. A petición del SJTL y de la Confederación Sindical de Timor Leste (KSTL), las autoridades nacionales encargadas de cuestiones laborales organizaron una reunión de mediación tripartita. Según la KSTL, durante la reunión el Gobierno tomó claramente partido por la dirección del banco, y no se llegó a ninguna solución.

Vietnam



POBLACIÓN: 87.800.000
CAPITAL: Hanoi
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 100
- 111 - 138 - 182

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva siguen estando considerablemente restringidos en Vietnam. En muchos casos los sindicatos oficiales están controlados por la dirección a nivel de empresa, lo que, junto con el fracaso de los mecanismos de resolución de disputas a la hora de proporcionar un canal efectivo para la reparación de agravios, ha llevado a que los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados terminen por organizar huelgas salvajes. Desde 2009 el Gobierno y la Vietnam General Confederation of Labor (VGCL) han estado trabajando respectivamente en la nueva redacción del Código Laboral y de la Ley de Sindicatos, aunque a finales de 2011 no se había finalizado ni enviado ninguna propuesta al Parlamento para su ratificación. Los trabajadores que se organizan independientemente del VGCL pueden enfrentarse al arresto u otras sanciones.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Existen muchos obstáculos a los derechos sindicales. Los trabajadores no pueden formar ni unirse a un sindicato de su elección, dado que todas las organizaciones sindicales deben contar con la aprobación de la Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) y funcionan bajo su égida. La VGCL, por su parte, opera bajo la estrecha supervisión y control del partido gobernante. Los sindicatos individuales sólo pueden afiliarse, formar parte o participar en organismos laborales internacionales si disponen de la aprobación de la VGCL.

Aun cuando los sindicatos afiliados a la VGCL tienen derecho a negociar colectivamente, el derecho de huelga está severamente restringido. El número mínimo de votos requeridos para convocar una huelga es excesivamente elevado, y todas las huelgas deben haberse originado en un conflicto laboral colectivo o ser concernientes a las relaciones industriales. Además, las huelgas que involucren a más de una empresa son ilegales, al igual que las huelgas convocadas en los servicios públicos o empresas estatales. Las huelgas también están prohibidas en los sectores que se consideran importantes para la economía y la defensa nacional, una definición que actualmente abarca

a un total de 54 sectores. El Primer Ministro puede suspender una huelga si la considera perjudicial para la economía nacional o la seguridad pública. Por último, si la huelga es declarada ilegal, el sindicato y las personas implicadas pueden verse obligados a indemnizar al empleador por "daños y perjuicios".

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En enero se celebró el 11º Congreso del Partido Comunista de Vietnam, seguido de las elecciones de la Asamblea Nacional en mayo. El Primer Ministro Nguyen Tan Dung fue reelegido. Aunque muchos buscaban indicios de un cambio político significativo por parte del Congreso, estas esperanzas no llegaron a materializarse. A lo largo de todo el año se ha venido arrestando y sentenciando a defensores de los derechos humanos y activistas a favor de la democracia. Human Rights Watch informó que al menos 33 disidentes y activistas por la paz fueron sentenciados a un total de 185 años de cárcel y a 75 años de suspensión del ejercicio de la libertad de expresión y asociación, a pesar de que dichas libertades están garantizadas por la Constitución. Los presos políticos muchas veces son torturados durante los interrogatorios, y a menudo se les deniega la visita de familiares e incluso la visita de sus propios abogados.

Los medios de comunicación vietnamitas están estrictamente controlados por las autoridades. No existen medios de comunicación privados independientes. El Gobierno bloquea el acceso a los sitios web sensibles en cuanto a su contenido político, y los gerentes de los cibercafés tienen que vigilar y grabar las actividades de sus clientes en internet. Los escritores que se atreven a criticar a las autoridades por internet se arriesgan a ser acosados, interrogados y a veces encarcelados. Human Rights Watch informa que al menos cuatro blogueros fueron arrestados acusados de "subversión" y "propaganda contra el Estado" y por publicar artículos reclamando democracia o derechos humanos. Dos de ellos fueron sentenciados a tres y cuatro años de cárcel.

Alrededor de 1.000 huelgas ilegales: Los trabajadores que participan en huelgas que no cuentan con la aprobación del Gobierno se arriesgan a ser sancionados. Sin embargo, las condiciones que hay que cumplir para organizar una huelga legal son tan restrictivas que resulta prácticamente imposible respetarlas. Se ha registrado una considerable multiplicación en el número de huelgas ilegales durante el año, pasando de las 423 registradas el año anterior a casi 1.000 en 2011. La mayoría de las huelgas están vinculadas al hecho que los salarios de los trabajadores no aumenten al mismo ritmo que la inflación, que se ha situado en un 18%.

En su último informe, el proyecto Better Work-Vietnam de la OIT observa que de las 78 fábricas que participaron en su programa, tres se negaron a readmitir a todos los trabajadores/as que tenían derecho a reincorporarse a sus puestos de trabajo después de una huelga, y una empresa sancionó a los trabajadores que participaron en una acción de huelga.

Del 24 al 29 de junio, más de 90.000 trabajadores/as de la fábrica de zapatos Pou Yuen, proveedora de importantes marcas de calzado deportivo como Adidas, se declararon en huelga para exigir mejores salarios. Varias fuentes informaron que después de la acción se procedió al arresto y/o despido de trabajadores/as.

Negociación colectiva restringida: Los sindicatos afiliados a la Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) disponen de un margen reducido para negociar colectivamente, debido al control que ejerce la dirección sobre el sindicato en muchas empresas. Los estatutos del VGCL fueron enmendados hace poco con el fin de impedir que determinados altos cargos puedan llegar a ejercer funciones en tanto que líderes sindicales. En su último informe, el proyecto Better-Work Vietnam de la OIT indica que en tres cuartas partes de las empresas que participaron en este programa, el sindicato no puede reunirse con los trabajadores sin que la dirección esté presente.

Trabajo forzoso para 40.000 detenidos: El consumo de drogas es ilegal y puede castigarse imponiendo condenas a “terapia laboral” en centros de detención del Gobierno. Un informe de Human Rights Watch (HRW) ha denunciado los abusos cometidos en estos centros, a saber: detención sin juicio (de forma habitual y por un período de hasta cuatro años), palizas con porras, descargas eléctricas y privación de agua y alimentos por infringir las reglas del centro, incluyendo la obligación de trabajar, etc. Algunos de los productos fabricados mediante estos trabajos forzosos son exportados a los Estados Unidos y Europa. Según HRW, a principios de 2011 unas 40.000 personas fueron encarceladas en 123 centros de este tipo, incluidos niños.

Malos tratos y confirmación de la sentencia contra tres defensores de los derechos de los trabajadores: El 18 de marzo los tribunales confirmaron en apelación las sentencias de siete a nueve años de prisión dictadas en 2010 contra tres defensores de los derechos de los trabajadores, que habían distribuidos panfletos y organizado una huelga de 10.000 trabajadores y trabajadoras en la fábrica de zapatos de My Phong, en la provincia de Tra Vinh (véase el Informe Anual de 2011). Los tres activistas fueron víctimas de malos tratos en prisión y se encuentran detenidos en condiciones insalubres e inhumanas. Do Thi Minh Hanh, una joven de 26 años, se quedó sorda de un

oído, tiene las articulaciones hinchadas y sufre de dolores de estómago como consecuencia de las palizas recibidas cuando se encontraba en detención. Los otros dos, Doan Huy Chuang, de 26 años, y Nguyen Hoang Quoc Hung, de 30 años, también han sufrido malos tratos.

La inquietud por la salud de estos tres activistas es aún mayor después de conocerse la muerte en detención de dos presos políticos, Nguyen Van Trai y Truong Van Suong, en julio y septiembre.

Europa

En Europa, el año estuvo dominado por las repercusiones de la continua crisis económica, que se sintieron con mayor fuerza en Grecia. En varios países europeos se introdujeron enmiendas a la legislación laboral, muchas veces como parte de medidas de austeridad impuestas para reducir los déficits presupuestarios. Esto ha erosionado los derechos sindicales en toda la región, mientras que el diálogo social ha sido con frecuencia somero o crispado. La discriminación antisindical volvió a ser generalizada en 2011, incluso en países con una larga tradición de relaciones laborales, pero sobre todo en Georgia, donde las reformas económicas neoliberales han hecho retroceder los derechos de trabajadores y sindicatos; en Turquía, donde las actividades sindicales están severamente restringidas; y en Belarús, donde el régimen de Lukashenko continúa acosando e intimidando a los sindicatos independientes. Dentro de la Unión Europea, Grecia ha sido el centro de la crisis de la deuda en la eurozona. En un esfuerzo por reducir su deuda, y teniendo en cuenta la imposibilidad de devaluar su moneda debido a su pertenencia a la zona euro, el Gobierno griego – presionado por el Memorando de política económica y financiera de la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional (la “troika”) – ha tenido que aplicar una “devaluación interna”, es decir reducir fuertemente los salarios y los niveles de vida.

Esta situación ha tenido ciertas consecuencias para los derechos sindicales en lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva. En otoño se introdujeron modificaciones a las reglas de negociación colectiva, y el nuevo sistema da prioridad a la negociación a nivel de empresa y no exclusivamente a los acuerdos sectoriales o profesionales. Asimismo, permite a las asociaciones de personas participar en las negociaciones, una medida dirigida concretamente a las empresas más pequeñas. Las organizaciones sindicales estiman que algunas de estas medidas desestabilizan el marco de las relaciones laborales y debilitan el rol de los sindicatos.

Aunque la situación es especialmente difícil en Grecia, también han tenido que hacer frente a los mismos problemas los sindicatos en Portugal, donde se hizo necesario un paquete de rescate y cuyo Gobierno está intentando aplicar una devaluación interna. Hungría y Rumania han sido otros países de la UE donde para hacer frente a la crisis financiera se han introducido cambios considerables en la legislación laboral, que socavan particularmente los sistemas de negociación colectiva a nivel nacional y sectorial, en detrimento de los trabajadores/as y los sindicatos. Las decisiones de los tribunales nacional y europeo en relación con los procedimientos de negociación del salario mínimo en Irlanda, o las demandas en relación con los arreglos de negociación colectiva en Portugal (aun cuando fuesen el resultado de decisiones conjuntas entre sindicatos y patronal) han sido introducidas con el mismo espíritu de erosión de instituciones establecidas de diálogo social, en lugar de utilizarse para resolver los problemas.

Fuera de la UE, los acontecimientos en Georgia han sido particularmente preocupantes. Aunque la economía del país registró una importante tasa de crecimiento, las medidas de desregulación y otras políticas neoliberales radicales del Gobierno de Mijei Saakashvili han venido ocasionando un elevado desempleo. La discriminación antisindical es frecuente y la ausencia de protección a este respecto se considera un factor decisivo en el descenso de la membresía sindical, estimado en 100.000 miembros desde la adopción del Código Laboral en 2006, que también socava la negociación colectiva. Tanto los empleadores privados como los públicos discriminan a los sindicalistas.

Los sindicatos georgianos han venido protestando desde hace tiempo por las violaciones de sus derechos, pero el Gobierno ha hecho oídos sordos tanto a las críticas de la OIT como a las peticiones ciudadanas. En 2011, en el contexto del Sistema de Preferencias Generalizado (SPG), se presentaron informes sobre violaciones por parte de organizaciones sindicales europeas y la central sindical estadounidense; aunque el primero no sería tenido en cuenta por la Comisión Europea, el segundo dio lugar al inicio de una investigación por parte del Representante de Comercio de los EE.UU.

En Turquía los derechos sindicales siguen estando incorporados de manera inadecuada en la legislación; situación que queda reflejada en el elevado número de violaciones registradas en ese país en 2011. Siguen existiendo importantes restricciones a la libertad sindical, mientras que la negociación colectiva resulta difícil a causa de unos umbrales mínimos muy elevados para la obtención del reconocimiento. El derecho de huelga también está limitado. Las disposiciones de un nuevo proyecto de ley sobre los sindicatos son muy inferiores a los estándares laborales europeos e internacionales; debatido en el Parlamento a finales de 2011, continuó siendo criticado y calificado de regresivo por las organizaciones sindicales. El recurso generalizado a la subcontratación en Turquía sigue minando los derechos de los trabajadores en el país, al impedir la sindicalización.

En 2011 se recibieron numerosos informes de discriminación contra trabajadores y trabajadoras a causa de su afiliación a sindicatos. Algunos de los peores ejemplos incluyen el despido de 25 activistas del sindicato de trabajadores de la industria química y petrolera, el encarcelamiento de un dirigente sindical de una planta de la compañía de artículos de cuero DESA en Duzce acusado de actividades terroristas, el despido en abril de 110 trabajadores del metal en Birlisik por su pertenencia a un sindicato, y la detención de 25 miembros del sindicato de docentes Egitim Sen en base a la ley antiterrorista del país.

En Belarús, el régimen del Presidente Lukashenko continúa ignorando las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT y restringe considerablemente la libertad sindical, particularmente mediante el recurso a contratos de duración determinada para discriminar e intimidar a los activistas y miembros de los sindicatos independientes, y la aplicación de procedimientos de registro

Europa

obligatorio de naturaleza permisiva por parte de las autoridades para impedir el desarrollo de organizaciones sindicales independientes.

Aunque la situación en Grecia, Georgia, Belarús y Turquía ha sido objeto de especial atención, otros acontecimientos serían igualmente fuente de preocupación. En toda Europa numerosos sindicatos han manifestado su frustración ante el carácter limitado del diálogo social, concretamente en Albania, Bulgaria, la República Checa, Serbia y Ucrania, algo que queda igualmente reflejado en cierta medida en otros países como consecuencia de la situación de austeridad económica. La naturaleza cambiante del empleo también provoca ciertas inquietudes, especialmente el recurso a contratos de duración determinada, que hace que la sindicalización resulte más difícil. Belarús es con diferencia el ejemplo más extremo en este sentido, aunque la situación en otros países, como Croacia, también resulta preocupante.

Se han registrado despidos a causa de la afiliación y el activismo sindical en muchos países de Europa Central y Oriental, incluyendo Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, la República Checa, Macedonia, Polonia y Serbia. Europa Occidental tampoco se ha librado, registrándose despidos en Bélgica. No es de extrañar que la falta de confianza en los mecanismos legales para proteger los derechos sindicales sea evidente en Belarús, Kosovo y la Federación Rusa. En Albania y Moldova la débil aplicación de la inspección del trabajo también constituye un problema.

Siguen siendo tiempos difíciles para el movimiento sindical en Europa, con unas políticas de austeridad económica que amenazan con minar el papel y las relaciones de los sindicatos.

Europa

Creciente ola de políticas contra los trabajadores y trabajadoras en Europa

Grigor Gradev, Secretario Ejecutivo del CRPE

Las presiones ejercidas sobre los sistemas de relaciones laborales siguen ocasionando una dramática pérdida de derechos sindicales y de los trabajadores. Las principales tendencias identificadas en 2010 se han intensificado sistemáticamente, alcanzando nuevos 'récorods' en 2011.

La situación para los trabajadores y trabajadoras se ha visto agravada todavía más por la naturaleza y los objetivos de los denominados programas de rescate, impuestos e implementados por la "Troika" (UE, BCE y FMI) en varios Estados miembros de la UE. En 2011 también hemos sido testigos de la disposición de los Gobiernos de otros países a dejarse guiar por los mismos enfoques para afrontar los retos de la crisis.

La tendencia a una adopción unilateral de políticas y medidas drásticas tiene un profundo impacto y consecuencias a largo plazo para los sistemas nacionales y europeos de diálogo social, siguiendo tres líneas principales:

Los intentos para evitar a los interlocutores sociales y los mecanismos establecidos de diálogo han conducido al abierto rechazo de posiciones, propuestas o proyectos de normativa preparados conjuntamente por sindicatos y empleadores. Los Gobiernos parten cada vez más de esta base para intentar desacreditar los fundamentos y socavar la arquitectura de las relaciones de trabajo colectivas e individuales que apuntalan la paz social, abriendo en su lugar las puertas al malestar social y político.

En segundo lugar, el enfoque político unilateral se ha extendido al nivel internacional. Las opiniones o asesoramiento brindados por órganos especializados como la OIT, expresando su preocupación por las violaciones de las normas fundamentales del trabajo en relación con las reformas adoptadas, han sido totalmente ignorados en varios casos.

Y en tercer lugar, el creciente número de casos en que soluciones y regímenes de funcionamiento tradicionalmente negociados están siendo sustituidos por prescripciones normativas y rígidos marcos legales para consolidar los resultados de las políticas unilaterales. Las políticas de gobernanza económica de la UE, y concretamente el reciente "pacto fiscal", han proporcionado un impulso particular en este sentido, incluso en países que no se vieron gravemente afectados por la crisis. Obviamente, las correcciones finales de soluciones extremas impuestas de este modo van a requerir acciones y una movilización política importantes.

Como era de esperar, las políticas y acciones mencionadas han cambiado la práctica del diálogo social a distintos niveles en toda la región, lo que ha conllevado en multitud de ocasiones una reestructuración fundamental y, en casos extremos, la destrucción completa del diálogo. La consiguiente erosión de la legitimidad de los sistemas políticos y de las élites políticas ha quedado claramente de manifiesto en la movilización de los movimientos juveniles exigiendo más democracia directa, que crecen en paralelo a las acciones sindicales de protesta en aumento. Las controvertidas políticas de la UE para hacer frente a los retos de la crisis, así como las acciones que han venido a desacreditar el modelo social europeo, han hundido la confianza de sus ciudadanos al nivel más bajo jamás registrado y se ha convertido en un argumento muy conveniente para ciertos regímenes que promueven un tipo específico de "democracia".

Albania



POBLACIÓN: 3.204.000
CAPITAL: Tirana
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Muchas empresas siguen siendo hostiles a los sindicatos; evitan las negociaciones colectivas y despiden o bajan de categoría a miembros sindicales. Como las inspecciones laborales son muy poco comunes y los procesos judiciales por la violación de los derechos sindicales y de los trabajadores/as tardan años en resolverse, muchos trabajadores y trabajadoras no se atreven a afiliarse a un sindicato.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando la legislación laboral no presenta elementos que causen gran preocupación, sigue existiendo problemas. La Constitución y el Código Laboral garantizan a los trabajadores y trabajadoras la libertad sindical, con excepción de los funcionarios gubernamentales de alto nivel. Pese a que la ley prohíbe los despidos antisindicales, los trabajadores carecen de una protección eficaz en la medida en que la carga de la prueba recae sobre la víctima y la posibilidad de reincorporación al puesto de trabajo sólo existe para los empleados de la administración pública.

El derecho de huelga está restringido, ya que los funcionarios públicos, independientemente de su función, no pueden hacer huelga. Por otra parte, las huelgas de solidaridad sólo se permiten cuando el empleador de los trabajadores en huelga de solidaridad apoya activamente al otro empleador. La lista de los "servicios esenciales" donde las huelgas están prohibidas excede la definición de la OIT e incluye a los trabajadores del servicio penitenciario. Además, si una huelga es considerada ilegal, el empleador puede ordenar a los huelguistas volver al trabajo en un plazo de tres días, de lo contrario se arriesgan a ser despedidos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El 21 de enero, después de que el Viceprimer Ministro dimitiera por un escándalo de corrupción, unos 20.000 manifestantes se congregaron en las calles de Tirana para exigir elecciones anticipadas. Las manifestaciones antigu-

bernamentales se saldaron con cuatro muertos, decenas de heridos y más de 100 personas detenidas. Tras las elecciones locales del 8 de mayo se volvieron a producir manifestaciones en varias ciudades protestando por un supuesto fraude electoral, mientras que el Partido Socialista en la oposición boicoteó al Parlamento hasta septiembre. La creciente tensión entre el Gobierno y la oposición, así como el clima general de desconfianza hacia las instituciones del Estado, desvió la atención de las tan necesarias reformas.

Empleadores antisindicalistas: La Confederación de Sindicatos de Albania (KSSH) denuncia que el comportamiento antisindical de los empleadores está muy extendido y entre sus manifestaciones se incluyen traslados, descensos de categoría, reducciones salariales y despidos. Muchas empresas siguen mostrándose particularmente hostiles hacia los sindicatos, pues los consideran un obstáculo para gestionar libremente su relación con los trabajadores/as e intentan eludir la negociación colectiva. En algunas empresas, a los sindicatos les deniegan la posibilidad de ponerse en contacto con los trabajadores/as. Se han dado también casos de actitudes antisindicales violentas.

Aplicación endeble de la ley: La Inspección del Trabajo cuenta con muy pocos recursos, por lo que inspecciona muy pocas empresas, a pesar de que los sindicatos han presentado numerosas quejas. A menudo, los inspectores no tienen la formación profesional adecuada, ya que les suelen contratar según su orientación política.

Los tribunales, que están sobrecargados de trabajo, no protegen de manera eficiente los derechos sindicales y de los trabajadores/as; puede llevarles hasta tres años examinar un caso de acoso antisindical. Algunos de los jueces designados para los juicios laborales no están especializados en asuntos laborales.

Malas condiciones laborales en el sector textil y del calzado: Las violaciones de los derechos sindicales y de los trabajadores/as son especialmente frecuentes en los sectores del textil y calzado, que representan cerca del 35% de las exportaciones y emplean a unos dos tercios de todos los trabajadores/as del sector no agrícola privado. De los aproximadamente 100.000 trabajadores y trabajadoras, aproximadamente el 90% son mujeres jóvenes y el trabajo infantil es bastante frecuente. Se calcula que la tasa de trabajadores/as no registrados en la industria es de alrededor del 40%. La afiliación sindical en este sector sigue siendo muy baja, debido a las amenazas de despido para cualquiera que se afilie a un sindicato.

Trabajo forzoso y trata de niños: Según la OIT, Albania es uno de los países de Europa Central y Oriental más seriamente afectados por el problema de la explotación laboral infantil y

la trata de niños. La ley permite el empleo de menores a partir de los 14 años para realizar "labores ligeras", sin especificar la definición del término. La mayoría de los niños trabajan en la economía informal – muchos de ellos en ocupaciones o condiciones extremadamente peligrosas en sectores como la agricultura, la construcción, la manufactura del calzado y la ropa y el sector de servicios.

El Gobierno viola los principios básicos del diálogo social:

La Confederación de Sindicatos de Albania (KSSH) denunció que el Gobierno estaba violando los mecanismos establecidos para el diálogo social tripartito, que se lleva a cabo a través del Consejo Nacional del Trabajo. En la primera sesión del Consejo en 2011, celebrada el 22 de febrero, el orden del día se decidió unilateralmente, lo cual incumplía manifiestamente el reglamento. Incluía además dos ordenanzas sobre salud y seguridad en el trabajo, que el Gobierno ya había aprobado dos meses antes, sin llevar a cabo la consulta tripartita previa exigida por la ley.

Medidas antisindicales en minas de cromo: El 4 de julio, alrededor de 700 mineros se declararon en huelga para protestar por los salarios y las condiciones laborales en la mina de cromo de Bulqiza, propiedad de ACR, una filial de la empresa austriaca DCM Decometal. En los últimos años han tenido lugar varias huelgas en esta mina debido a las malas condiciones de trabajo. Durante la huelga, el empleador se negó a negociar con el sindicato. Lo que sí hizo fue ofrecer mejores contratos a varios trabajadores por separado, para intentar convencerles de que suspendieran la huelga.

El Ministerio de Economía, Comercio y Energía solicitó una resolución judicial para prohibir la huelga dentro de la mina, alegando que estaba dañando la mina y poniendo en peligro las vidas y la salud de los huelguistas. El Tribunal del distrito de Dimbra ordenó a los huelguistas que abandonaran la mina, pero sentenció que tenían derecho a declararse en huelga. Al final, la huelga siguió adelante en el exterior de la mina hasta que se llegó a un acuerdo con el empleador a finales de septiembre.

Aunque la huelga fue desconvocada, siguen presionando al sindicato, que se enfrenta a causas penales y procesos judiciales civiles. Explotando la falta de solidez de los tribunales albaneses, el empleador exige al sindicato enormes indemnizaciones económicas por daños y perjuicios.

Alemania



POBLACIÓN: 82.300.000
CAPITAL: Berlín
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La legislación sigue denegando a los funcionarios el derecho de huelga. A pesar de que las relaciones laborales son sólidas, algunos empleadores muestran actitudes antisindicales, como son la discriminación contra los miembros de los sindicatos y las negociaciones con sindicatos amarillos que tienen pocos miembros y cuya representatividad es muy baja.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Ley Básica garantiza la libertad de asociación y reconoce el derecho a la negociación colectiva. Las leyes ejecutivas regulan el derecho a la sindicalización en la empresa, las condiciones de base para la negociación colectiva y el cumplimiento de los convenios colectivos. Los convenios colectivos son vinculantes para los miembros del sindicato y de la asociación de empleadores correspondientes. Los funcionarios en los servicios públicos, incluido el personal docente, están excluidos del derecho de huelga. Desde 1959, la OIT reclama al Gobierno Federal que garantice el derecho de huelga a los funcionarios que no ejerzan autoridad en nombre del Estado. Otro problema relacionado con esto es que los empleados con estatus de funcionario civil siguen viendo denegado su derecho a la negociación colectiva a pesar de las críticas de la OIT. Los empleados que trabajan en los servicios públicos y que están cubiertos por convenios colectivos disfrutaban, sin embargo, de la plena libertad de asociación.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011, el Gobierno alemán se posicionó en el centro de los esfuerzos para hacer frente a la crisis de la Eurozona y fue criticado por preconizar medidas de austeridad en un momento en el que las economías de varios países se están contrayendo y los altos índices de desempleo han provocado manifestaciones masivas en varias capitales europeas. El desempleo fue más bajo en Alemania que en otros países europeos, en gran medida, debido a activas políticas del mercado laboral impulsadas con éxito por los sindicatos, que protegieron a las y los trabajadores de lo peor de la crisis.

Asimismo, se realizaron esfuerzos para evitar reformas de la legislación laboral, a diferencia de otros países en Europa donde se impusieron reformas profundas. No obstante, ha habido un marcado incremento del trabajo precario, a pesar de que los sindicatos están trabajando activamente para establecer límites a las agencias de trabajo temporal y otras formas de empleo temporal. Tras el terremoto y el tsunami en Japón, la DGB junto con sus ocho sindicatos miembro y una amplia coalición de ONG, defendió una nueva orientación del sector energético, es decir, un cambio de la energía nuclear a la renovable. En 2011, grupos de derechos humanos apelaron a la aplicación de la ley para investigar y juzgar de manera más efectiva la violencia del odio.

La legislación no reconoce el derecho de huelga de los funcionarios: Aunque el Tribunal de lo Contencioso Administrativo de Dusseldorf resolvió que el personal docente que forma parte del funcionariado no puede ser penalizado por participar en una huelga, todavía no se ha reconocido ninguna iniciativa por parte de los legisladores para establecer legalmente el derecho de huelga de los funcionarios.

Negociación colectiva: Alemania posee una larga tradición de negociación colectiva. No obstante, en varios sectores se han previsto cláusulas de apertura entre las partes del convenio colectivo que permiten a las empresas, en determinadas circunstancias, introducir variaciones en los convenios colectivos con el fin de salvaguardar el empleo. Siempre que se han logrado concesiones salariales, se han puesto en primer plano las garantías de empleo como contrapartida. Uno de los problemas que se plantean es el del dumping salarial y social cuando los convenios colectivos son firmados por sindicatos amarillos o sindicatos que cuentan con muy pocos miembros y carecen de capacidad para imponerse. Sin embargo, esta práctica está siendo paulatinamente impugnada por los tribunales. Uno de estos pseudosindicatos amarillos, la Asociación de Sindicatos Cristianos para la Negociación Colectiva (CGZP), lleva años fijando las tarifas del salario mínimo en el sector del trabajo temporal. Después de que el Tribunal Federal Laboral anulara la capacidad de la CGZP para celebrar convenios colectivos y, por tanto, su categoría de sindicato, el Tribunal Regional Laboral de Berlín confirmó que todos los convenios colectivos celebrados por dicho sindicato eran inválidos. En una causa similar, el Tribunal Regional Laboral de Hamm resolvió que el Sindicato de Trabajadores de la Madera y el Plástico (GKH), afiliado a la Asociación de Sindicatos Cristianos, no tenía derecho a negociar convenios colectivos. Este pseudosindicato llevaba años negociando convenios colectivos por todo el país en los que aceptaba salarios bajos, largas jornadas laborales y malas condiciones laborales impuestos por asociaciones de la patronal de los sectores de la carpintería, la ebanistería y la construcción de maquetas.

Empleadores antisindicales: En Alemania no se da una discriminación sistemática por parte del Estado. Sin embargo, a pesar de contar con una larga tradición sindical, de convenios colectivos y de co-gestión empresarial, numerosas empresas se muestran extremadamente hostiles hacia los sindicatos. Dicha hostilidad se puede reflejar, por ejemplo, en la prohibición de la entrada de representantes sindicales externos a la empresa y la difusión de propaganda antisindical por parte del empleador. En los últimos años se han observado repetidos actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores, que pueden adoptar la forma de despidos, descensos de escalafón, traslados y discriminación en la contratación de activistas sindicales, especialmente cuando se movilizan para crear comités de empresa.

Azerbaiyán



POBLACIÓN: 9.188.000

CAPITAL: Bakú

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Aunque la legislación laboral protege los derechos sindicales, la actividad sindical en algunas multinacionales como McDonalds resulta difícil y suele estar reprimida.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales están adecuadamente protegidos por la legislación. Los sindicatos son reconocidos como interlocutores sociales a todos los niveles, incluso para la adopción de nuevas leyes y regulaciones laborales. La libertad sindical está garantizada, y la ley prohíbe la discriminación antisindical. En general, los empleadores no pueden despedir personal sin el consentimiento por escrito del sindicato presente en la empresa. El derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga están garantizados. Los sindicatos no pueden llevar a cabo huelgas por motivos puramente políticos, aunque se les permite protestar contra la política socioeconómica del Gobierno. Por último, los trabajadores en los servicios esenciales, así como los empleados de las autoridades legislativas, las autoridades ejecutivas relevantes, tribunales y cuerpos de seguridad del Estado no pueden hacer huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de Azerbaiyán se vio afectada en 2011 por la desaceleración del crecimiento económico. La Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (AHIK) se centró en la protección de los derechos en el lugar de trabajo.

Violación de los derechos sindicales: Aunque el Código Laboral de 1999 mejoró las garantías legales para los trabajadores/as, los derechos sindicales muchas veces son vulnerados por compañías transnacionales. Entre las violaciones más comunes podemos mencionar el recurso a contratos de duración determinada de apenas 1-3 meses, no conceder las vacaciones previstas por la ley, la imposición de horas extraordinarias no remuneradas, y el impago de las cotizaciones a la seguridad social. Empleadores privados y empresas internacionales que operan en Azerbaiyán han impedido la creación de sindicatos mediante amenazas de despido.

McDonalds ante los tribunales por despido improcedente: En 2011, la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (AHIK) presentó una demanda contra McDonalds por el despido improcedente del Presidente del sindicato por parte del restaurante de la cadena en Baku, Arif Babaev.

Desde principios de 2009, la Federación Sindical Khidmat Ish estableció sindicatos locales en cuatro restaurantes McDonalds en la ciudad de Baku. En el transcurso de 2009 la membresía pasó de 18 a 165 afiliados. En diciembre de 2009 el sindicato solicitó negociaciones colectivas y presentó su pliego de peticiones al director ejecutivo de la compañía, el Sr. Mirzoev. A principios de 2010 una delegación de la oficina de McDonalds en Moscú visitó los restaurantes de Baku, y desde entonces las presiones antisindicales aumentaron considerablemente. Todos los miembros del sindicato fueron convocados a entrevistas individuales con la dirección, que los instó a firmar documentos renunciando al sindicato. Dado que la mayoría de los trabajadores/as tenía contratos temporales, se vieron obligados a firmar. El sindicato se negó a aceptar estas renunciaciones, que quedaron en poder de la dirección. Para finales de 2010 apenas 10 empleados confirmaron que efectivamente querían seguir siendo miembros del sindicato.

A finales de año, el caso todavía se encontraba pendiente en los tribunales.

Belarús



POBLACIÓN: 9.595.000
CAPITAL: Minsk
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El año 2011 no cumplió con las expectativas de los sindicatos independientes en cuanto a los progresos del Gobierno en la implementación de las recomendaciones de la OIT. La intimidación y la presión sobre los trabajadores y trabajadoras obligándoles a abandonar los sindicatos independientes continuaron como antes. Los empleadores y las autoridades siguieron negando a los sindicatos independientes el derecho de negociación colectiva y a firmar convenios colectivos. La discriminación basada en la afiliación sindical sigue siendo generalizada.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los sindicatos trabajan en un entorno jurídico riguroso. La Constitución de 1996 transfirió todos los poderes al Presidente de Belarús, otorgándole el derecho de emitir decretos con peso de ley. Aun cuando la Constitución reconoce desde el punto de vista técnico la libertad sindical, el registro de los sindicatos es sumamente difícil. El requisito de afiliación mínima es tan alto que resulta inalcanzable, y se requiere una carta del empleador confirmando la dirección de la sede del sindicato. Los sindicatos pueden ser suprimidos del registro por orden del registrador, sin procedimiento judicial, si la organización viola la legislación o sus propios estatutos, o si las señas registradas del sindicato dejan de ser exactas. El marco jurídico de los derechos sindicales se debilitó aún más cuando el 17 de mayo de 2011 se introdujeron enmiendas a la Ley de Sindicatos que suprimen toda referencia a los Convenios y Recomendaciones de la OIT a la hora de establecer los principios fundamentales de los derechos del trabajo y sindicales en el país.

No puede ofrecerse ayuda exterior sin el consentimiento de las autoridades. Esta medida sigue en pie a pesar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT. De hecho, como lo señala el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), todavía no se ha preparado ningún plan de acción claro y con plazos definidos para la plena aplicación de todas las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

Por otra parte, aun cuando el derecho a la negociación colectiva está reconocido, todo conflicto que surja durante la negociación colectiva y que no pueda ser resuelto por las partes debe ser sometido a conciliación o, a falta de conciliación, al Arbitraje Nacional del Trabajo. Las huelgas sólo pueden celebrarse tres meses después de que el proceso de conciliación no haya dado resultados, y su duración deberá anunciarse con antelación. Por otra parte, el Presidente de Belarús tiene amplios poderes para anular o suspender una huelga, además de que en toda huelga debe garantizarse un servicio mínimo.

En noviembre de 2011, el régimen aprobó las enmiendas a la Ley de acción de masas en relación con las concentraciones, manifestaciones, piquetes y otras acciones colectivas, que limitan seriamente los derechos de los sindicatos y de sus miembros. Por último, se entiende por “desacreditar a la República de Belarús” el hecho de realizar “falsos testimonios” sobre la situación política, social o económica del país, y puede ser un delito castigado con la detención o una pena de prisión de hasta dos años.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Cuando Alexander Lukashenko, más conocido como el último dictador de Europa, inició su cuarto mandato como presidente del país en enero de 2011, la respuesta de la Unión Europea fue volver a imponerle la prohibición de viajar y la congelación de sus haberes. El régimen confirmó su reputación de autoritarismo cuando llevó ante los tribunales a más de 30 activistas políticos, entre ellos cuatro líderes de la oposición, por su participación en las protestas de diciembre sobre la supuesta manipulación del voto en las elecciones de diciembre de 2010. En mayo, el líder de la oposición Andrei Sannikov fue condenado a cinco años de prisión por organizar las protestas. Posteriormente, en julio, cientos de activistas fueron golpeados, maltratados y arrestados después de un mes de protestas contra el Gobierno en todo el país. En noviembre, el destacado activista defensor de los derechos humanos Ales Belyatski fue condenado a cuatro años y medio de prisión, supuestamente por evasión de impuestos, pero todos están convencidos de que su condena se debe a motivos políticos. El país también atraviesa problemas económicos al experimentar la crisis más grave que ha conocido su balanza de pagos desde la independencia. Esta situación ha agotado sus reservas de divisas.

No se hace un esfuerzo real para resolver las violaciones de los derechos sindicales: Durante el año 2011 no hubo medidas importantes por parte del Gobierno para resolver las sistemáticas violaciones de los derechos laborales y sindicales. Los pequeños cambios introducidos fueron más una mera

demonstración de moderación, en comparación con la brutal injerencia en las actividades y estructuras sindicales que tenía lugar antes. El objetivo parece ser el de demostrar que un sindicalismo independiente tiene su «espacio» y puede trabajar «libremente», siempre y cuando se mantenga dentro de un marco aceptable. Sin embargo, tan pronto como las actividades del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) empezaron a tener eco entre los trabajadores y trabajadoras de Belarús, el Gobierno instigó y apoyó medidas destinadas a poner rápidamente fin a cualquier iniciativa que pudiera dar pie a la expansión del sindicalismo independiente en el país.

Los sindicatos independientes siguen bajo presión: El BKDP (Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús) señaló que los sindicatos independientes y sus miembros en la refinería de petróleo «Naftan», la empresa de productos químicos OAO «GrodnoAzot» así como la refinería de petróleo OAO «Mozyr» siguieron padeciendo numerosas presiones durante el año 2011, y que la discriminación antisindical sigue vigente todavía en éstas y otras empresas.

Amplios derechos para redactar contratos de corta duración: La entrada en vigor del Decreto Presidencial Nº 29 de 1999 dio a los empleadores el derecho a firmar contratos de 1 año con todos los trabajadores. La terminación de estos contratos es totalmente a discreción de los empleadores, y los trabajadores previamente empleados con contratos permanentes pueden ser despedidos si se niegan a aceptar los nuevos. En caso de firmar un contrato de 1 año, el empleador no tiene la obligación de renovarlo, aunque sigan existiendo el puesto y el trabajo. La introducción de estas medidas ha dado lugar a una situación en la que casi el 90% de todos los trabajadores y trabajadoras de Belarús tienen contratos de empleo a corto plazo.

El 31 de marzo de 2010, se firmó el Decreto Presidencial Nº 164 relativo a los contratos a corto plazo. Este Decreto da al empresario el derecho a terminar un contrato de mayor duración con un trabajador que no haya infringido la disciplina laboral y tenga una antigüedad de más de cinco años. Sin embargo, no ha previsto transformar un contrato a corto plazo en uno permanente. Anteriormente, cuando se consideraba una mejora en las condiciones de trabajo, los empleadores también podían firmar este tipo de contratos.

Aún no se implementan las recomendaciones de la OIT; supresión de las ventajas comerciales de la UE: La decisión del Consejo de Ministros de la Unión Europea de retirar las ventajas a Belarús en el marco del Sistema de Preferencias Generalizado (SPG) se encuentra en vigor desde el 21 de junio de 2007. La Comisión Europea ha confirmado que la posición de la UE podrá modificarse únicamente una vez que se apli-

quen plenamente los Convenios de la OIT, y que la UE seguirá la evaluación de la situación por parte de la OIT. En junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (CIT) concluyó que, si bien se apreciaban debidamente las medidas ya adoptadas, el Gobierno tenía que «redoblar sus esfuerzos» para que la OIT esté en condiciones de constatar progresos significativos en su reunión del próximo año.

A pesar de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT, así como numerosas conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) de la CIT y del Consejo de Administración de la OIT, el Gobierno de Belarús no ha logrado mejorar la situación de los derechos sindicales. En 2009, el Gobierno preparó un plan de acción para la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT (véase la edición de 2010 del Informe Anual), pero sólo contenía generalidades y expectativas, que hasta la fecha no se han complementado con un contenido concreto. Tampoco hay propuestas para enmendar el Decreto Presidencial Nº 2 relativo al registro de los sindicatos, la Ley sobre acción de masas y el Decreto Presidencial Nº 24 relativo a la utilización de donaciones procedentes del exterior, conforme a lo solicitado por la Comisión de Encuesta de la OIT. Por el contrario, en 2010 se aprobó una legislación que limita aún más los derechos sindicales.

Como consecuencia, los sindicatos continúan trabajando en un entorno difícil. Los sindicatos independientes siguen encontrando obstáculos a la hora de registrarse en el marco del Decreto Presidencial Nº 2. Los miembros de los sindicatos afiliados al Congreso de Sindicatos Democráticos (BKDP) son víctimas de discriminación antisindical, incluidos despidos y la no renovación de contratos de trabajo, así como presión y acoso. La legislación nacional tampoco garantiza el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades sin injerencia de parte de las autoridades públicas.

Arresto y detención de miembros de sindicatos independientes: Pavel Stanevski, un activista de SPB (Sindicato Libre) de la ciudad de Grodno fue condenado a ocho días de cárcel por el tribunal de distrito de Fruzenski en Minsk. Pavel Stanevski, procedente de Grodno, llegó a Minsk el 19 de abril de 2011 para reunirse con sus compañeros/as y miembros de la iniciativa civil «Nuestra casa». Fue detenido el mismo día. El tribunal lo declaró culpable de alteración al orden público y de utilizar expresiones insultantes. Los policías actuaron como testigos.

El Presidente del SPB, Mikhail Kovalkov, fue detenido por la policía de Bobruisk y pasó más de diez horas en detención. El dirigente del SPB describió el comportamiento de la policía equiparándolo a la tortura a través de la privación de alimentos y la privación ilegal de la libertad personal, ya que durante las

diez horas y media que duró su detención no se le dio ningún alimento y sólo podía utilizar el cuarto de baño con escolta policial. Tras su liberación se le entregó un documento que confirmaba que su detención había durado solamente tres horas. El dirigente del SPB considera que el comportamiento de la policía se equipara a la presión psicológica y está convencido de que su detención y los malos tratos pueden haberse debido a que precisamente ese día las fuerzas de la oposición celebraban el Día de la Libertad, el aniversario de la proclamación de la República Popular de Belarús en 1918.

Aumenta la discriminación contra los sindicatos independientes: El Presidente del Sindicato Libre de Belarús (SPB) Mikhail Kovalkov, que también es presidente de la organización sindical de base del SPB en Bobruisk Tractor Parts and Components Company, se vio denegado el acceso a los lugares de trabajo de los miembros de su sindicato. Asimismo, los miembros del sindicato independiente de esta empresa se vieron privados del derecho a asistir al centro de deportes y recreación perteneciente a la empresa, mientras que a los miembros del sindicato controlado por el Estado se les permitía utilizarlo.

Intentos de disolver los sindicatos independientes: En 2011 la dirección de la OAO “Mozyr Oil Refinery Company” reanudó su campaña para conseguir la retirada masiva de los trabajadores/as del sindicato independiente de la empresa BNP. Con el fin de obligar a los miembros del sindicato independiente a dejar la organización celebraron reuniones privadas y conversaciones individuales con los trabajadores/as, después de las cuales éstos tenían que hacer una solicitud por escrito para indicar que dejaban de ser miembros del sindicato BNP. Estas solicitudes se enviaron directamente al departamento financiero de la empresa y a la oficina principal sin notificarlo al sindicato independiente. La dirección de la refinería de petróleo de Mozyr ha mostrado una constante injerencia en los asuntos internos del sindicato independiente en los últimos años, presionando mucho a sus miembros.

Denegación de registro a las organizaciones sindicales de base: El Comité Ejecutivo de la ciudad de Polotsk se negó a registrar el SPB (Sindicato Libre de Belarús), la organización de base de los “Trabajadores por cuenta propia en el mercado al aire libre de la granja colectiva de Polotsk”. La legislación de Belarús prevé que las organizaciones sindicales de base sean registradas por los organismos estatales locales. Sin embargo, la obligación de presentar un domicilio legal para el procedimiento de registro a menudo resulta ser un obstáculo insuperable para los sindicatos independientes en Belarús.

La solicitud de registro del SPB adjuntaba un certificado de confirmación emitido por el Gerente de la manufactura de obras artísticas y artesanías «Sofía» que garantizaba el suministro de locales de alquiler y alojamiento para la ejecutiva del sindicato de base. El municipio de Polotsk consideró que la carta de garantía carecía de fuerza jurídica, lo que se convirtió en motivo para negar el registro de la organización sindical de base del SPB.

La interferencia de las autoridades locales en las actividades sindicales: El 20 de enero de 2011, el Ministerio de Justicia envió un mensaje de fax al Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM) pidiendo que presentara en un plazo de cinco días información sobre el número total de miembros del SPM, así como el número de miembros de sus afiliadas, los nombres de los dirigentes sindicales e información acerca de las cuotas sindicales. El SPM respondió al Ministerio de Justicia pidiéndole que explicar las razones de la urgencia de su solicitud. En vez de explicaciones, el 27 de enero, tres empleados del Ministerio de Justicia visitaron el sindicato SPM, que comparte los locales del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), y exigió ver las actas del órgano rector del SPM de los últimos dos años.

Se retiran los derechos de negociación colectiva en una refinería de petróleo: El Sindicato Independiente de Belarús (BNP), organización de base en la refinería de petróleo de OAO «Naftan», se vio una vez más confrontado a la vulneración de los principios de negociación colectiva. La comisión conjunta para la negociación y la celebración de un nuevo convenio colectivo se constituyó en la empresa a finales de mayo de 2010, incluyendo a representantes del empleador de la empresa, a «Belkhimprofsojuz» (otro sindicato en la empresa) y tres representantes de la organización de base del BNP. Se acordó que el BNP y «Belkhimprofsojuz» actuaran como partes representativas, cada uno en nombre de sus miembros. Sin embargo, el 28 de enero de 2011, el empleador excluyó ilegalmente a la organización sindical de base del BNP del proceso de negociación colectiva y de la firma del convenio colectivo. La organización de base del BNP ha instado a la empresa a entablar negociaciones y firmar un convenio colectivo por separado. Pero, el empleador se negó a reanudar las negociaciones con el sindicato de base del BNP argumentando que el convenio colectivo entre los trabajadores y la empresa ya había sido firmado.

Presión a los miembros de los sindicatos independientes tras los acontecimientos del 19 de diciembre de 2010: Michail Kovalkov, Presidente del Sindicato Libre de Belarús (SPB) fue interrogado en los locales del KGB. El interrogatorio se prolongó durante más de dos horas. Se le advirtió de que no

participara en eventos colectivos ilegales. Durante el interrogatorio se utilizó una cámara de vídeo y, finalmente, se le dijo que a partir de entonces sus actividades estarían bajo la vigilancia especial del KGB.

El 14 de enero de 2011 los locales del Sindicato de Trabajadores de la Radioelectrónica (REP) fueron registrados por las fuerzas especiales de la policía con el pretexto de comprobar si la oficina había sido utilizada como oficina principal de uno de los candidatos a la presidencia del país. Durante el registro, que duró dos horas, fueron confiscados máquinas, aparatos y equipos de oficina, así como algunos documentos internos del sindicato. Como resultado, las actividades del sindicato estuvieron paralizadas durante un cierto tiempo. El Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) consideró este registro como una grave violación de los derechos sindicales, así como una vulneración de la inviolabilidad del domicilio y de la seguridad de los bienes, ambos garantizados por la ley y los Convenios de la OIT ratificados por Belarús.

El 21 de enero de 2011, el dirigente del sindicato REP, Gennady Fedynich, fue interrogado por la policía municipal de Minsk. La policía estaba interesada en su participación en los sucesos del 19 de diciembre de 2010, el día de la elección presidencial.

El responsable de la información del sindicato REP, Nikolai Gerasimenko, fue sometido a un procedimiento similar en la comisaría de Frunzenski en Minsk.

El 2 de febrero, el apartamento perteneciente al Inspector de salud y seguridad ocupacional de la central BKDP, Vladimir Lozovski, fue registrado por tres agentes del KGB. Explicaron que el registro estaba relacionado con la manifestación de protesta del 19 de diciembre de 2010. Confiscaron varios discos CD-ROM.

Se deniega el derecho a establecer piquetes de huelga: Las autoridades locales de Novopolotsk se negaron a permitir que el sindicato de «Naftan» organizara un piquete de huelga el 25 de febrero de 2011, con la excusa falaz de una epidemia de gripe y la cuarentena que había sido impuesta en la ciudad. El segundo intento de organizar piquetes de huelga estaba previsto para el 5 de abril, pero el sindicato de «Naftan» nuevamente se vio denegado el permiso de las autoridades locales en base a que solamente los sindicatos a nivel sectorial podían organizar acciones de protesta, pero no sus estructuras organizativas, incluyendo las organizaciones de base. De acuerdo con la Ley de Sindicatos de Belarús y los estatutos del BNP, todas las estructuras organizativas, incluyendo sus sindicatos de base, tienen plenos derechos, incluido el derecho a organizar

acciones colectivas y solicitar a las autoridades locales los permisos correspondientes. Además se había registrado una organización sindical de base y tenía el estatuto de entidad jurídica. Es una práctica común de las autoridades locales inventar diferentes motivos arbitrarios para negar la autorización de una acción colectiva sindical, pero este caso en particular carece de precedentes. Asimismo, se denegó al Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos (SPM) el derecho a organizar piquetes de huelga el 1 de mayo, Día de la Solidaridad, en Minsk, Mogilev y varias otras ciudades y aglomeraciones.

Despidos, presiones y denegación de domicilio legal para disuadir a los sindicatos independientes: A finales del año se produjo un fuerte aumento de la desafiliación espontánea de los trabajadores de la central oficial, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) en diferentes regiones del país. Los motivos invocados para justificar la desafiliación van desde el nivel salarial tradicionalmente bajo hasta el trato insultante y humillante de los trabajadores por parte de los empleadores. Esta última razón se mencionaba por primera vez. Los trabajadores/as afirman que los sindicatos de la central sindical oficial FPB no sólo no los protegen, sino que participan en este trato humillante y de presión sistemático.

El acontecimiento que más llamó la atención fue la desafiliación colectiva a finales de diciembre de 2011 de los trabajadores de la central oficial FPB en la empresa RUPP «Granite» en Mikashevichi, una ciudad al sur de la región de Brest. La empresa explota a cielo abierto la extracción minera de piedra y produce piedra triturada para la producción de diversos materiales de construcción y emplea a 3.200 trabajadores. Cerca de 600 trabajadores anunciaron su desafiliación conjunta de la FPB. Más de 200 trabajadores, principalmente los conductores de camiones de volteo de la cantera, solicitaron su afiliación al Sindicato Independiente de Belarús (BNP), afiliado al Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP). En la reunión general fundaron un sindicato de base de BNP. El empleador, las autoridades locales, la policía y los agentes del KGB pusieron en marcha una importante campaña contra el sindicato independiente recién formado y sus dirigentes y afiliados.

La dirección tomó varias medidas para presionar a los miembros del sindicato y disuadir a los demás trabajadores de afiliarse a éste. Esos ataques estaban claramente dirigidos a impedir el desarrollo de organizaciones sindicales independientes. A pesar de que el recién formado sindicato de base siguió el procedimiento establecido por la legislación de Belarús, la dirección de la empresa se negó a reconocerlo o a proporcionarle un domicilio legal. Este domicilio legal, considerado por la Organización Internacional del Trabajo como un obstáculo al registro de los sindicatos y, por lo tanto una violación de los derechos

fundamentales, es todavía necesario en virtud de la legislación de Belarús para obtener el estatuto legal. Oleg Stakhavich, dirigente del sindicato independiente recién formado en RUPP «Granite», afiliado al BNP, y otros dos activistas sindicales fueron despedidos ilegalmente de sus puestos de trabajo.

Belgica



POBLACIÓN: 10.712.000
CAPITAL: Bruselas
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los derechos sindicales no están suficientemente garantizados en la ley ni en la práctica. Empleadores y autoridades públicas intentaron impedir las huelgas. Fueron despedidos, por lo menos, 10 delegados/as sindicales. Cuatro trabajadores resultaron heridos en piquetes de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos están garantizados, sin embargo, subsisten motivos de preocupación. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a formar y afiliarse a los sindicatos de su elección. Se concede una protección especial a los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y los comités de prevención y protección en el trabajo, así como a los delegados sindicales, pero no se garantiza una protección eficaz frente a la discriminación antisindical, dado que la imposibilidad de despedir o la obligación de reintegrar a los delegados sindicales despedidos no es absoluta. Tampoco se protege adecuadamente la representación colectiva de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas (PyME), aunque la situación mejoró con la aprobación de una ley en 2008 obteniendo el derecho de información y consulta para las delegaciones sindicales en las PyME.

El derecho de huelga está reconocido, pese a no estar realmente recogido en ninguna ley. Los tribunales civiles también han debilitado este derecho, en particular mediante la restricción de los piquetes de huelga, motivo por el cual se presentó un recurso de apelación en 2009 ante el Comité Europeo de Derechos Sociales. También en 2009, el Tribunal Laboral de Bruselas también se negó a reconocer como falta grave los motivos aducidos por la empresa para despedir a un delegado sindical durante una acción colectiva. En la misma sentencia,

el Tribunal Laboral señalaba que el derecho de huelga no se limita a las huelgas como tales, sino que puede extenderse a otro tipo de acciones (ocupaciones, etc.).

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Después de que el país pareciera encontrarse varias veces al borde de la escisión, el 6 de diciembre se formó por fin un nuevo Gobierno. La crisis política belga tuvo una duración sin precedentes: 18 meses sin gobierno federal desde las elecciones parlamentarias de 2010. Los líderes políticos del Norte y del Sur, con la notable excepción de los nacionalistas flamencos, finalmente lograron ponerse de acuerdo sobre un programa que prevé importantes reformas institucionales, pero también medidas de austeridad muy severas.

No se respeta el pacto de caballeros de 2002 sobre la solución pacífica de conflictos laborales, se vulnera el derecho de huelga: Pese al acuerdo concluido por los interlocutores sociales en 2002 con objeto de favorecer la conciliación y la mediación frente a otras formas de solucionar los conflictos colectivos, los empleadores siguen solicitando a menudo y de manera abusiva la intervención de los tribunales, pretextando una "urgencia absoluta". En lugar de emprender negociaciones, las empresas introducen procedimientos judiciales unilaterales, lo que implica que se imponen decisiones de justicia sin dar ocasión a los trabajadores y trabajadoras de defender su causa. Se prevén fuertes sanciones en caso de no acatarse el dictamen judicial. Aunque siempre es posible introducir un recurso, no suele dar resultados positivos.

Por regla general, los tribunales estiman que no debe poder impedirse el acceso a cualquier empleado o tercera persona que desee entrar en un edificio de la empresa, independientemente de si se utiliza o no cualquier tipo de violencia, y algunos jueces han emitido órdenes "preventivas" en ausencia de todo indicio concreto de que puedan cometerse tales actos. Además, en caso de anularse una huelga prevista, la justicia estima que el conflicto ha quedado resuelto y se niega a dictaminar sobre el fondo de la cuestión o la posible violación del derecho de huelga. Estas maniobras, que vulneran el derecho de huelga, motivaron el que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las tres centrales sindicales nacionales, ACLVB-CGSLB, CSC-ACV y FGTB-ABVV, presentaran una queja ante el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Los empleadores pueden despedir a los sindicalistas pagando las indemnizaciones previstas por la ley: Se requiere seguir un procedimiento especial para despedir a representantes de los trabajadores en los comités de empresa y los comités

de prevención y protección en el trabajo, de lo contrario éstos pueden solicitar su reincorporación al trabajo. Sin embargo, en la práctica, los representantes de los trabajadores nunca son reintegrados. Los empleadores prefieren pagar las indemnizaciones previstas por la ley, incluso si son cuantiosas, antes que respetar los procedimientos especiales o reincorporar al trabajo a representantes de los trabajadores víctimas de despidos improcedentes.

Las maniobras de la extrema derecha: El 28 de febrero, el Tribunal de Apelación de Amberes dio razón a la Centrale nationale des employés (CNE-LBC) en un litigio contra un antiguo delegado excluido que se había presentado en 2004 en la lista del Vlaams Belang, un partido de extrema derecha, para las elecciones regionales en Flandes. Después de una primera sentencia, que había anulado la expulsión, el Tribunal de Apelación confirmó la decisión de la CNE-LBC, sosteniendo que dicho partido tenía un claro programa antisindical.

El 8 de julio se creó un sindicato próximo a ese partido, el Vlaamse Solidaire Vakbond (VSV), con el propósito expreso de romper el monopolio presuntamente "ilegítimo" de los tres grandes sindicatos belgas en las elecciones sociales programadas para la primavera de 2012.

Norma salarial vinculante y restricciones a la negociación colectiva: Tras el rechazo, por parte de dos organizaciones sindicales, del texto sobre el acuerdo interprofesional, el Gobierno en funciones fijó por Real Decreto la norma salarial (el límite máximo de evolución de los salarios durante dos años) al 0,0% en 2011 y el 0,3% en 2012. El 1 de julio, la Ministra de Trabajo confirmó el carácter vinculante de esta norma, el control de su aplicación y la sanción de las infracciones. Por lo tanto, los convenios colectivos sectoriales y de empresa no pueden conceder salarios que superen esta norma, so pena de ser invalidados. En mayo, dos nuevos convenios colectivos en el sector de la extracción de piedra fueron rechazadas por este motivo. A juicio de la FGTB de Lieja, que había negociado estos convenios colectivos con los empresarios, esta norma "pisotea la tradición belga de diálogo social".

Los riesgos que implica una mala interpretación de la Directiva europea sobre el trabajo temporal: En lo que se refiere a la transposición de la Directiva europea que regula el trabajo temporal, las organizaciones de empleadores han argumentado que los convenios colectivos que restringen el uso del trabajo temporal no cumplen con esta Directiva. Si el Gobierno apoya su punto de vista, la transposición podría dar lugar a un auge en este sector a expensas de los trabajadores permanentes, y limitar los derechos de los sindicatos a la negociación colectiva,

ya que el trabajo temporal no está considerado, de hecho, como un elemento específico de negociación colectiva.

Perspectivas de reformas muy poco sociales: Con motivo del acuerdo gubernamental, se anunciaron importantes reformas socioeconómicas. Entre ellas, la aceleración de la reducción gradual de los subsidios de desempleo y restricciones adicionales en materia de acceso a la jubilación anticipada. El acuerdo limita implícitamente la posibilidad de los trabajadores/as del sector público de hacer huelga, en particular, los guardias penitenciarios y los trabajadores ferroviarios, sin excluir la prestación de un servicio mínimo. Por otra parte, también hay seis "recomendaciones" socioeconómicas de la Comisión, incluidas las reformas al sistema de indexación salarial y la edad legal de jubilación, así como un acceso más fácil al mercado de trabajo. Las organizaciones de empleadores han aprovechado como pretexto estas recomendaciones para exigir su aplicación inmediata.

Agresiones contra huelguistas: Durante la huelga general del 4 de marzo, en la zona industrial de Houdeng, un camionero de la empresa F. Michel Logistics trató de forzar una línea de piquete, hiriendo a dos sindicalistas. Uno de ellos requirió hospitalización. En Brujas, un conductor de autobús también causó heridas leves a dos sindicalistas en un puesto de control.

Las autoridades públicas intentan prohibir una huelga: El 22 de abril, el alcalde del municipio de Uccle decidió prohibir a un sindicato del sector público formar un piquete frente a una escuela dando como única justificación la reanudación de las clases tras unas vacaciones escolares. El sindicato impugnó la decisión, que fue suspendida en última instancia por el más alto tribunal administrativo.

Sanciones salariales ilegales en Arcelor Mittal, Gante: En septiembre, con motivo de un conflicto social en Arcelor Mittal, en la ciudad de Gante, sobre las negociaciones sobre el nuevo convenio colectivo, el personal participó en una huelga intermitente, interrumpiendo el trabajo durante un cuarto de hora. La dirección de la empresa, sin tener en cuenta la designación de un mediador social por parte del Ministerio de Trabajo, respondió imponiendo una deducción de nómina de cuatro horas por cada cuarto de hora de trabajo no prestado por los huelguistas. Los sindicatos impugnaron esas sanciones, las cuales no figuran en el reglamento laboral de la empresa. Se llegó a un acuerdo para incorporar en el nuevo convenio colectivo sanciones salariales que no superen el equivalente a un cuarto de hora de trabajo.

Intentos de romper huelgas en el sector químico: El 17 de octubre, durante una huelga en la empresa química Ineos, en

Feluy, el Gobernador requisó casi la mitad de personal con el fin de realizar tareas denominadas "de interés público". Los sindicatos apelaron al Consejo de Estado, que falló a su favor, ya que la orden de requisa debe responder a una situación que requiera una prestación de interés público. El 26 de octubre, durante una huelga en la empresa McBride, especializada en los productos de limpieza Estaimpuis, la dirección instaló a otros empleados en los puestos de trabajo de la producción abandonados por los huelguistas, sin tener en cuenta que carecían de las cualificaciones necesarias para realizar estas tareas.

Se desalienta toda protesta: El 28 de octubre, seis estudiantes que habían interrumpido una reunión de elecciones del grupo de los liberales europeos fueron condenados a un mes de sentencia suspendida por "incitar a la rebelión" (a pesar del carácter totalmente pacífico de su acción de protesta). En este caso no estuvo implicado ningún sindicalista, pero este veredicto podría desalentar a las organizaciones, los sindicatos y a sus miembros de llevar a cabo acciones de protesta, lo que podría contribuir a criminalizar todo tipo de disidencia.

Estrategias antisindicales al aproximarse las elecciones sociales: Varios artículos periodísticos, y no solamente los comunicados procedentes de las organizaciones de empleadores, mencionaron con frecuencia la posibilidad de despedir a los trabajadores y a sus representantes antes del mes de enero de 2012 con el fin de evitar el hecho de tener que celebrar elecciones sociales, o de limitar la cuantía (más importante) de las indemnizaciones a pagar en caso de despido de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los comités de salud y seguridad. Asimismo, se difundieron informaciones falsas con respecto a la posibilidad de permitir a los delegados sindicales acceder a una jubilación anticipada.

Campaña difamatoria contra trabajadores/as en huelga: Durante la semana anterior a una gran manifestación convocada por las tres centrales sindicales belgas, una organización de empleadores (Unizo) creó la página web <http://www.wijstakenniet.be> en la que calificaba de irresponsable la convocatoria de huelga general de parte de los sindicatos en un contexto de crisis económica y financiera. Asimismo, afirmaba que con esta manifestación los sindicatos comprometían la recuperación económica de Bélgica.

Bosnia y Herzegovina



POBLACIÓN: 3.760.000
CAPITAL: Sarajevo
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El derecho de sindicalización está seriamente limitado en la práctica y los empleadores utilizan diferentes tipos de presión e intimidación para impedir que los trabajadores y trabajadoras se afilien a un sindicato. La protección legal no es efectiva y la tasa de desempleo es una de las más altas de Europa, por lo que los trabajadores/as suelen tolerar que se violen sus derechos porque no quieren perder sus puestos de trabajo. Continúan los despidos improcedentes de miembros y representantes sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las recientes mejoras, son varios los ámbitos legislativos que muestran excesivas restricciones a los derechos sindicales. El registro de un sindicato es un procedimiento que resulta bastante difícil, ya que los plazos establecidos en la legislación son muy cortos y sobrepasarlos puede provocar inclusive la disolución de la organización. Además, las autoridades pueden rechazar la solicitud de registro de un sindicato, y un sindicato puede ser disuelto por las autoridades si no ha celebrado su asamblea. El derecho de huelga en la Federación de Bosnia y Herzegovina se ve gravemente socavado por la necesidad de garantizar “el mantenimiento de la producción” durante las huelgas. El sindicato y el empleador deben estar de acuerdo sobre este punto por lo menos diez días antes de la fecha prevista para iniciar la huelga, lo que efectivamente otorga facultades discrecionales a los empleadores para prohibir una huelga legal.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Bosnia y Herzegovina estuvo dirigida por un Gobierno provisional durante 14 meses tras las elecciones de octubre de 2010, hasta que a finales de diciembre de 2011, finalmente se llegó a un acuerdo para la formación del nuevo Gobierno. La aplicación de las reformas tan necesarias, así como el avance hacia la adhesión a la UE, siguen lastrados por la división política por motivos étnicos, que afecta a todos los niveles del complicado sistema de gobierno del país. En general, Bosnia y

Herzegovina sigue profundamente dividida entre la Federación de Bosnia-Herzegovina bosnio-croata y la República Srpska, de mayoría serbia, que en abril de 2011 se planteó la posibilidad de convocar un referéndum sobre si debía continuar cooperando con el tribunal encargado de investigar los crímenes de guerra en el país.

Empleadores antisindicales: Existen serios obstáculos para ejercer el derecho de sindicalización, en especial en el sector privado, con numerosas violaciones de los derechos sindicales en la práctica. Las empresas privadas recién establecidas, incluidas las multinacionales en el sector minorista, están utilizando diversos tipos de presión e intimidación para impedir que los trabajadores y trabajadoras se sindicalicen. La alta tasa de desempleo es uno de los motivos subyacentes de las violaciones masivas de los derechos sindicales por parte de los empleadores, tanto en el sector público como en el privado. Como los empleadores pueden encontrar fácilmente a nuevos trabajadores/as, los empleados suelen soportar la degradación de sus derechos. Los despidos de representantes sindicales y las represalias por organizar huelgas son frecuentes. Como no se suele respetar el derecho a la baja por maternidad o enfermedad y los contratos de trabajo se suelen rescindir ilegalmente en caso de embarazo, las trabajadoras resultan particularmente vulnerables. Por otro lado, los mecanismos de protección legal no funcionan adecuadamente, debido a la acumulación de casos pendientes, los prolongados y costosos trámites legales, la corrupción generalizada y la problemática aplicación de las decisiones judiciales. La inspección laboral también es débil e insuficiente. Como resultado, cuando se enfrentan a dificultades para sindicalizarse, los trabajadores/as suelen ceder a la presión ejercida por los empleadores. Los casos de violación de derechos sindicales rara vez llegan hasta los tribunales.

Restricciones en el registro de sindicatos: En 2008, la Confederación de Sindicatos de la República Srpska (SSRS) presentó una solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Protección de Veteranos e Inválidos de la República Srpska para que enmendara el Reglamento sobre el registro de organizaciones sindicales. Conforme al reglamento, tan solo se pueden registrar los presidentes de las organizaciones sindicales y únicamente si tienen un contrato de trabajo indefinido. Así, muchas empresas no pueden constituir sindicatos, ya que no disponen de trabajadores/as con contratos indefinidos. Por tanto, la SSRS solicitó que a los trabajadores/as con contratos de duración determinada les otorgaran el derecho a registrarse en el Registro de Organizaciones Sindicales y gozaran de una protección especial. Sin embargo, aún no se ha aplicado esta enmienda.

Despedidos por afiliarse a un sindicato: El 10 de febrero, tras la creación de una delegación del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de la República Srpska en la fábrica de tuberías de metal Unis, en Derventa, la dirección despidió a 13 de sus miembros con contratos indefinidos en los tres meses siguientes y no prorrogó los contratos de duración determinada a otros 12 miembros. Entre los motivos que alegaron para los despidos se encontraba el rendimiento laboral insatisfactorio, aunque algunos de los despedidos llevaban trabajando para la empresa más de 30 años. Los sindicalistas despedidos denunciaron que el director de la fábrica les había dicho abiertamente que el motivo de su despido era la sindicalización. Žika Vidić, Presidente del sindicato de la empresa, evitó el despido gracias a su posición como dirigente sindical, pero no pudo impedir que le bajaran de categoría, de ingeniero mecánico a técnico, ni que le impusiesen una excedencia de seis meses. El 18 de mayo, la Inspectoría de Trabajo de la República Srpska (RS) ordenó que se readmitiera a 13 de los trabajadores/as despedidos. El 14 de junio, el Ministerio de Trabajo y Protección de Veteranos e Inválidos de la RS confirmó dicha resolución. En lugar de aceptar la decisión, el empleador inició un proceso judicial contra el Ministerio, pero el Tribunal del Distrito de Doboj falló en contra del empleador. A finales del año, los sindicalistas despedidos aún no se habían reincorporado.

Presionan a mineros para que abandonen un sindicato: La dirección de la mina de carbón RMU Đurđevik, una filial de la empresa pública de suministro eléctrico Elektroprivreda BiH, ejerció presión para impedir la creación de un nuevo sindicato. El 26 de abril impusieron una suspensión de dos semanas a Said Muhić, Halid Bajrić, Samir Hodžić y Avdija Klanjac, que habían puesto en marcha la organización sindical. Aunque al final el nuevo Sindicato de Trabajadores de RMU Đurđevik se registró el 17 de agosto y se afilió al Sindicato de Mineros del Carbón de Bosnia y Herzegovina al día siguiente, 50 de sus 350 miembros habían abandonado el sindicato antes de que finalizara el mes debido a la constante presión ejercida por la dirección. Los trabajadores han solicitado la protección de sus derechos sindicales a 11 instituciones estatales diferentes, incluidos el Ministerio de Justicia de la Federación de Bosnia-Herzegovina y el Defensor de los Derechos Humanos de Bosnia y Herzegovina.

Empresa pública despide a líder sindical: El 9 de agosto, Vernes Buljugija, Presidente del Sindicato de Ingenieros Ferroviarios de la Federación de Bosnia-Herzegovina, fue suspendido de su puesto de trabajo debido a sus reiteradas declaraciones en los medios de comunicación sobre las violaciones de la legislación que se llevaban a cabo en la empresa pública Ferrocarriles de Bosnia y Herzegovina, entre las que se incluían el impago de los salarios y las violaciones del convenio colectivo.

Oficialmente, el motivo de su suspensión fue la filtración no autorizada de información confidencial. Buljugija afirmó que todo lo que había declarado ya era ya del dominio público desde antes a través de la publicación de sentencias judiciales e informes de auditoría. El 10 de agosto, tras una huelga ilegal en apoyo a Buljugija, los líderes sindicales Jasmin Kurić, Mirsad Husković y Hasib Topalović también fueron suspendidos. Tras recibir el consentimiento necesario del Ministro de Trabajo y Política Social de BiH, los cuatro sindicalistas fueron despedidos el 28 de septiembre. Por tanto, se declararon en huelga de hambre. El 3 de diciembre, el Tribunal Municipal de Sarajevo confirmó que Buljugija no había filtrado información confidencial y ordenó que se fuese readmitido en su puesto de trabajo.

El Sindicato de Trabajadores/as Ferroviarios de Bosnia y Herzegovina, que opera en la misma empresa, denunció la injerencia de la dirección en sus actividades sindicales. El sindicato perdió a 300 miembros como resultado de la constante presión que recibían para que renunciaran a su filiación. La dirección se negó a deducir las cuotas sindicales de los salarios, ejerció presión sobre el sindicato para que rescindiera el convenio colectivo, prohibió que una delegación sindical participara en reuniones internacionales de sindicatos ferroviarios y apoyó la creación de un sindicato amarillo.

Despedidos tras fundar un nuevo sindicato: En la empresa de productos alimenticios Klas, en Sarajevo, más de 100 trabajadores y trabajadoras decidieron abandonar el Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de los Sectores de la Agricultura, la Alimentación, la Industria del Tabaco, la Gestión del Agua, el Comercio, la Hostelería, la Restauración y el Turismo de Bosnia y Herzegovina (PPDIVUT) y afiliarse al Sindicato de Comercio de Bosnia y Herzegovina (STBiH), para intentar proteger mejor sus derechos. Un día después del 10 de noviembre, cuando se celebró la asamblea constitutiva de la nueva delegación del sindicato, Safet Papić, el representante sindical recién elegido, y su suplente Huso Pobrić, fueron despedidos acusados de una falta grave en sus obligaciones laborales, sin contar con el consentimiento necesario del Ministro de Trabajo y Política Social. El 2 de diciembre, el Tribunal Municipal de Sarajevo resolvió que el despido de Prpić era improcedente y ordenó que se reincorporara a su puesto de trabajo.

Despido y ataques a la presidenta de un sindicato: En febrero, Zdravka Ilić, presidenta del sindicato de empresa de Dermal R, en Kotor Varoš, fue despedida por sus actividades sindicales y por sus repetidas demandas para que se respetaran la legislación laboral y los convenios colectivos. La inspección del trabajo resolvió que el despido era improcedente y ordenó la

reincorporación de Zdravka Ilić. Asimismo, dio instrucciones al empleador para que le permitiera dedicarse a sus actividades sindicales. Cuando la empresa se negó, Zdravka Ilić se puso en contacto con la inspección del trabajo para que la ayudase a entrar a la empresa. Mientras esperaba a los inspectores frente a la puerta de la empresa, el director la agredió física y verbalmente. Además impidió el acceso al recinto de la empresa tanto a ella como a los inspectores.

Después de que Zdravka Ilić se pusiera en contacto con la Confederación de Sindicatos de la República Srpska (SSRS) y de que los medios de comunicación informaran del ataque, el director suspendió la producción en la empresa durante tres días. Más tarde, inició un procedimiento disciplinario contra Zdravka Ilić. Volvió a ser despedida sin el consentimiento previo del Ministerio de Trabajo y Protección de Veteranos e Inválidos de la RS. En agosto, la empresa volvió a iniciar un procedimiento disciplinario despidiendo a Zdravka Ilić por no acudir al trabajo, una vez más sin el consentimiento del ministro pertinente. Su despido se produjo después de comunicarle que no le permitirían entrar a la fábrica durante más de un año.

En diciembre, el Ministro de Trabajo y Protección de Veteranos e Inválidos aprobó la solicitud de despido, sin llevar a cabo una investigación a fondo del caso, sino simplemente alegando que se cumplían los requisitos formales para el procedimiento disciplinario. A finales del año, los procedimientos judiciales se encontraban en curso.

El Ministerio de Justicia de Bosnia y Herzegovina desacata una orden judicial de registrar a la SSSBiH: A pesar de las presiones de la OIT, el Gobierno de Bosnia y Herzegovina se ha venido negando desde 2002 a incluir a la Confederación de Sindicatos Independientes de Bosnia y Herzegovina (SSSBiH) en el registro de Asociaciones de Ciudadanos. Para su negativa ha ofrecido diversos pretextos, pero nunca ha conseguido demostrar una base legal para sus acciones. La SSSBiH apeló ante el Tribunal de Bosnia y Herzegovina e inició un proceso judicial.

El Tribunal de Bosnia y Herzegovina admitió el recurso de apelación, anuló todas las decisiones y la posibilidad de apelaciones del Ministerio de Justicia y el Consejo de Ministros de Bosnia y Herzegovina y ordenó al Ministerio que incorporase a la SSSBiH al Registro de Asociaciones, ya que no existía ningún obstáculo legal para no hacerlo. Sin embargo, a finales de 2011 el Ministerio aún no había acatado la decisión del Tribunal de Bosnia y Herzegovina.

Reincorporación de sindicalistas despedidos: El líder sindical Mijo Kelava y los miembros del sindicato Ivica Šimunović, Cecilija Petrović y Ankica Miličević-Šimunović fueron despedidos

de Radio Herceg Bosna el 13 de abril de 2010, después de fundar una nueva organización sindical. El 2 de abril de 2010, el Ministerio de Justicia de la Federación de Bosnia y Herzegovina eliminó del registro a la antigua delegación en la empresa del Sindicato Independiente de Periodistas Profesionales de Bosnia y Herzegovina (NNS), obligando así a los trabajadores y trabajadoras a desconvocar su huelga por los salarios impagos. Después de que la nueva organización se registrara con el nombre de Sindicato de Periodistas de Radio Herceg Bosna, el empleador inició un procedimiento judicial ante el Ministerio de Justicia, exigiéndole que lo eliminara del registro de asociaciones. El 16 de marzo, el Tribunal del Condado de Mostar resolvió, sin derecho a apelación, que la demanda del empleador era infundada. Una orden judicial estipuló que se reincorporara a Kelava en junio de 2010, pero los otros tres miembros del sindicato tuvieron que esperar hasta abril de 2011 para que se tomara la misma decisión en sus casos.

Deniegan derechos sindicales a carpinteros y mineros: En la empresa maderera Budućnost, en Šamac, a los trabajadores/as les denegaron el derecho a hacer huelga dentro del recinto de la empresa durante una acción organizada en octubre. En la mina de carbón RMU Banović, los trabajadores decidieron boicotear la celebración tradicional del Día del Minero, el 21 de diciembre, debido a la continua discriminación que sufrían los miembros del Sindicato de Mineros del Carbón de Bosnia y Herzegovina, incluyendo salarios inferiores, descensos de categoría, la prohibición del uso del tablón de anuncios para información sindical y la creación de un sindicato amarillo.

Bulgaria



POBLACIÓN: 7.494.000

CAPITAL: Sofía

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos operan en un ambiente económico difícil. En varias empresas se señalaron violaciones de los derechos sindicales, sobre todo despidos de representantes sindicales. Los funcionarios públicos están excluidos de numerosas actividades sindicales y el derecho de huelga es limitado.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las decisiones de la OIT y del Consejo de Europa, los derechos sindicales todavía no están plenamente garantizados. La Constitución dispone la libertad sindical, sin embargo los trabajadores extranjeros necesitan una autorización previa para formar un sindicato. Por otra parte, si bien los trabajadores están protegidos contra la discriminación antisindical, la carga de la prueba recae sobre el empleado. Tampoco hay disposiciones que protejan a los sindicatos contra los actos de injerencia en sus asuntos internos.

La negociación colectiva está permitida, pero no para los funcionarios públicos. El derecho de huelga está limitado por varias disposiciones restrictivas. La duración de la huelga debe anunciarse con anticipación, ya que las huelgas sólo pueden convocarse si tienen relación con conflictos colectivos y después de haber agotado todos los procedimientos de solución de controversias. Los funcionarios públicos sólo pueden participar en «huelgas simbólicas», lo que significa que únicamente pueden presentar señales y pancartas de protesta. En los sectores donde está prohibido el derecho de huelga, no existen mecanismos alternativos de solución de conflictos. Además, el derecho de huelga está circunscrito por el requisito de establecer un servicio mínimo, que en el sector ferroviario asciende a un desmesurado 50%.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La situación económica siguió siendo difícil en 2011, con un modesto crecimiento económico y una tasa de desempleo superior al 10%. Sin embargo, parece que el Gobierno cumplirá su objetivo de un déficit presupuestario del 2,5%. Un candidato de centro derecha ganó las elecciones presidenciales de octubre.

El diálogo social en el Consejo Nacional para la Cooperación Tripartita fue tenso a veces, debido a desacuerdos en los asuntos relativos a los salarios, las pensiones y las prestaciones. Al final, el sindicato Podkrepa y la Confederación de Sindicatos Búlgaros Independientes (CITUB) se retiraron de las negociaciones en noviembre por el tema de las pensiones. El Gobierno había propuesto aumentar la edad de jubilación para todas las categorías laborales; esta propuesta contradecía el acuerdo tripartito de 2010 para la estabilidad económica. El 30 de noviembre, unas 35.000 personas se manifestaron en Sofía en contra de la propuesta.

También surgieron prolongados conflictos por la reestructuración y las reducciones de plantilla en el sector ferroviario y en el servicio postal, bajo control estatal.

Confederación de sindicatos pide reformas legales: La Confederación de Sindicatos Búlgaros Independientes (CITUB) lanzó una campaña el 9 de mayo de 2011 para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras y promover el rol de los sindicatos. Con el lema "Seguridad a través de la ley y flexibilidad a través del convenio colectivo", la CITUB propuso varias reformas legislativas. Entre ellas, una garantía en el código penal para salvaguardar el derecho de asociación; una nueva legislación para hacer valer el derecho al convenio colectivo; y una nueva ley de huelgas para poner fin a las actuales contradicciones entre la constitución, que garantiza el derecho de huelga, y la Ley para la Resolución de Conflictos Colectivos.

Despiden a un líder sindical del sector de transportes en Plovdiv: En la empresa de transporte de mercancías "Trans City" SA con sede en Plovdiv, los empleados formaron una organización sindical presidida por Ivan Stefov Geshev, un conductor. Antes de que se estableciera formalmente el sindicato, el Sr. Geshev recibió amenazas de despido si se seguía adelante con la formación del sindicato. El 2 de febrero, el empleador recibió la licencia que concedía legitimidad al sindicato y el Sr. Geshev fue elegido líder de la organización. Ese mismo día le despidieron.

Despiden a líder sindical en una fábrica de piensos: "Rossitza Grain Fodder" es una productora de piensos a base de mezcla de granos en la ciudad de Pavlikeni. Los empleados de la empresa decidieron establecer una organización sindical después de que se produjeran claras violaciones de la legislación laboral, incluyendo los bajos salarios, el impago de las horas extras y el incumplimiento de los descansos durante la jornada laboral como estipula la ley. La formación del sindicato la dirigió Gencho Kolev, que trabajaba como operario en la empresa. El día en que se celebró la reunión fundacional fue despedido alegando que carecía de la formación y las cualificaciones necesarias, pese a que llevaba siete años trabajando en el mismo puesto.

Centro de congresos despide a representantes sindicales: Tras la resolución ministerial del 4 de mayo de cambiar la condición jurídica del Centro de Congresos NDK a la de una sociedad anónima, el nuevo equipo directivo del NDK emprendió una serie de acciones antisindicales, incluyendo el despido de representantes sindicales. Estas medidas violaban el código laboral del país. Entre los cuatro representantes despedidos estaban el Presidente y el Secretario del sindicato "Federación Cultura en la CITUB" del centro de congresos.

Despiden a un líder sindical del sector de transportes en Sofía: Las empresas de autobuses nacionales e internacionales Etap Address y Group Plus Ltd. forman parte del Etap Group SA con sede en Sofía. Debido al impago de salarios y las deducciones del material técnico de los salarios se produjeron tensiones cada vez mayores. Para defender sus derechos laborales, los empleados decidieron establecer una organización sindical. Inmediatamente empezaron las acciones antisindicales y fue despedido el líder del sindicato, Anatoly Gospodinov. Tras su despido, el sindicato se desintegró.

Sustituyen a trabajadores/as en huelga en un enconado conflicto en el sector ferroviario: El 10 de marzo de 2011, los trabajadores/as ferroviarios convocaron una huelga de advertencia de una hora para exigir el fin de los despidos por reducción de plantilla y la mejora de las condiciones laborales. El mismo día, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Trabajo firmaron un memorándum y dos acuerdos con los líderes de las principales federaciones sindicales de Bulgaria, la Confederación de Sindicatos Búlgaros Independientes (CITUB) y Podkrepa, en relación con el futuro desarrollo del sector ferroviario y la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores/as ferroviarios.

Aunque el acuerdo se firmó en un espíritu de cooperación mutua, la dirección de Ferrocarriles Estatales de Bulgaria (BZD) y su holding ya han roto el acuerdo mediante despidos y reducción de plantilla sin el consentimiento pertinente, la negativa a negociar un convenio colectivo con los sindicatos, la reducción de servicios y la privatización de la lucrativa parte de la red dedicada al transporte de mercancías. Por tanto, el conflicto se fue enconando cada vez más. El 24 de noviembre de 2011, los empleados de BZD iniciaron una huelga indefinida que duró 24 días, durante los cuales no circularon trenes entre las 8:00 y las 16:00.

La CITUB denuncia que se han producido cierres patronales y que los huelguistas fueron sustituidos por sus supervisores y jefes que no se sumaron a la huelga.

Un banco despiden a un líder sindical: Margarita Yordanova, líder de la organización sindical en la sucursal del Economic and Investment Bank de Montana, fue despedida contraviniendo el código laboral, en especial sus normas relacionadas con los recortes de personal y la protección de líderes sindicales. Tras intensas batallas judiciales, el despido fue declarado improcedente y la Sra. Yordanova fue reincorporada en su antiguo puesto de trabajo. El empleador había utilizado métodos de hostigamiento laboral, incluyendo el hecho de no asignarle un lugar fijo de trabajo ni definir exactamente sus funciones.

Intentaron además trasladarla a una sucursal en otra ciudad en contra de su voluntad.

Croacia



POBLACIÓN: 4.400.000
CAPITAL: Zagreb
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los despidos improcedentes de delegados sindicales y miembros de sindicatos siguen socavando el derecho de asociación y el derecho de huelga. Los sindicalistas cuyos derechos se han violado generalmente obtienen que los tribunales dictaminen a su favor, pero los empleadores no siempre acatan dichos dictámenes. Al menos tres delegados sindicales han sido despedidos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales fundamentales están garantizados, aunque con algunas limitaciones. Los trabajadores/as tienen derecho a formar o afiliarse al sindicato de su elección sin autorización previa y los representantes sindicales están protegidos frente a la discriminación antisindical. La ley reconoce el derecho a la negociación colectiva. Los sindicatos del sector público negocian conjuntamente la base salarial en el sector público, aunque también pueden negociar sus salarios por separado con el Gobierno. Sin embargo, la Ley sobre Bases Salariales en los Servicios Públicos estipula que si no se ha concluido un convenio colectivo antes de la aprobación del presupuesto del Estado, el Gobierno podría decidir unilateralmente sobre las cuestiones salariales.

La Ley sobre Salarios en las Autonomías Locales y Regionales del 19 de febrero de 2010 también limita el derecho a la negociación colectiva de los empleados en dichas autonomías. El derecho de huelga está garantizado, aunque las disposiciones sobre huelgas de la Ley Laboral de 2010 no se aplican a los empleados de la administración ni de los servicios públicos. Todavía no se ha aprobado la ley especial que regularía esta cuestión.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Tras haber concluido las negociaciones en junio de 2011 y firmado el Tratado de Adhesión a la UE en diciembre,

está previsto que Croacia se convierta en el 28 Estado miembro de la UE el 1 de julio de 2013. Las elecciones celebradas el 4 de diciembre de 2011 tuvieron como resultado un cambio de Gobierno después de ocho años, tras pasando el poder a una coalición de centro-izquierda encabezada por el Primer Ministro socialdemócrata Zoran Milanović. Han proseguido las investigaciones sobre casos de corrupción entre los altos cargos, incluido el juicio contra el ex Primer Ministro Ivo Sanader, que empezó en septiembre. Aunque el país finalmente superó la recesión en el primer semestre de 2011, el desempleo siguió creciendo hasta finales del año.

Los contratos temporales complican la sindicalización: La mayoría de los trabajadores recientemente empleados tienen contratos de duración determinada por un período máximo de tres años. Algunos contratos duran apenas tres meses. Esta situación afecta especialmente a las mujeres y a los trabajadores/as jóvenes. Ante la amenaza de que no se renueven sus contratos, los trabajadores y trabajadoras no se atreven a formar ni afiliarse a un sindicato.

Represalias por llevar a cabo actividades sindicales: No es raro que los delegados y activistas sindicales se enfrenten a represalias, incluido el despido, por haber organizado acciones de protesta o hablado públicamente sobre las prácticas comerciales ilegales en las empresas.

Despedidos por afiliarse a un sindicato: Empujados por la sistemática violación de los derechos de los trabajadores/as, 12 camioneros empleados por la empresa de transporte por carretera Džajić Promet, en Zagreb, se afiliaron al Sindicato de Conductores Croatas en diciembre de 2010 y eligieron a Tomislav Pavlek como delegado sindical. Tras informar al empleador sobre la elección de su delegado, los 12 miembros del sindicato fueron convocados para entrevistas por separado, donde les exigieron que abandonaran el sindicato, de lo contrario se enfrentarían a reducciones salariales o al despido. Además de Pavlek, tan solo cuatro camioneros siguieron afiliados al sindicato. El 28 de febrero, el empleador despidió a Pavlek y a los otros cuatro miembros sindicales.

Se disuelve un sindicato por la presión del empleador: El 16 de junio, el Sindicato de Istria y Kvarner (SIK) anunció que el sindicato de empresa establecido en la compañía pública de gestión de aguas Vodovod, en Pula, quedaba disuelto. La decisión se tomó cuando sus últimos 22 miembros en la empresa abandonaron el sindicato debido a la presión del empleador. Habían sufrido acoso antisindical durante bastante tiempo. El delegado sindical, Stanko Radulović, fue hostigado durante meses por Darko Višnjčić, el director de la empresa, debido a su participación en las negociaciones colectivas en la empresa.

Finalmente sería despedido el 6 de junio de 2010, sin que el sindicato hubiese dado su aprobación. El 19 de julio, el Tribunal Municipal de Pula falló a favor de Radulović, que había demandado a Vodovod por despido improcedente.

Obtención ilegal de datos sindicales: En una circular remitida el 19 de mayo de 2011, la Administración Fiscal Croata solicitó a sus empleados que rellenaran formularios con sus datos personales, entre los que se incluían su nacionalidad y afiliación sindical. Esta solicitud suponía una violación de la Constitución y la Ley sobre Protección de Datos Personales, al no existir ningún documento legal que prevea la recopilación de este tipo de datos. Tras la publicación de un informe del Sindicato Croata de Funcionarios Estatales y Locales, la Agencia Croata de Protección de Datos Personales confirmó que la medida era ilegal y ordenó a la Administración Fiscal que suspendiera la recopilación de datos y su procesamiento.

Despido durante una huelga: Los trabajadores/as de la cantera y empresa de procesamiento de piedra Jadrankamen en Pučišća, en la isla de Brač, se declararon en huelga el 12 de diciembre por quinta vez en el año, en protesta por el impago de salarios y cotizaciones sociales, y por las violaciones del convenio colectivo. La dirección demandó al Sindicato Independiente de Jadrankamen alegando que la huelga era ilegal, pero el 13 de diciembre el Tribunal del Condado de Split declaró legal la huelga. Aun así, el Presidente del sindicato de la empresa, Tonči Drpić, fue despedido el 15 de diciembre.

Socavan el derecho de huelga de periodistas: Los miembros del Sindicato de Periodistas empleados en Večernji list, el diario de mayor tirada de Croacia, con sede en Zagreb y propiedad del grupo austriaco Styria Media, se declararon en huelga el 23 de marzo, después de que el empleador se negara a firmar un nuevo convenio colectivo. La dirección contrató a guardias de seguridad y bloqueó la entrada de la empresa el día en que comenzó la huelga, impidiendo así que los trabajadores y trabajadoras realizaran su acción en el recinto de la empresa. La dirección también solicitó a cada trabajador/a que declarara individualmente si estaba o no en huelga y contrató a periodistas autónomos para sustituir a los huelguistas.

Durante una huelga convocada en noviembre de 2010 en el diario local Glas Istre, en Pula, la juez del Tribunal del Condado de Pula Ondina Vidulić Matijević resolvió que la publicación del diario es una actividad que no se puede interrumpir durante una huelga y decretó la obligación de servicios para 20 trabajadores/as, lo que tuvo por efecto una restricción del derecho de huelga de los periodistas que quedaban, los cuales tuvieron que desconvocar la huelga. En una audiencia posterior en el Tribunal del Condado de Zagreb, éste revocó la resolu-

ción retroactivamente, alegando que no sólo había limitado considerablemente el derecho de huelga sino que, de hecho, lo había imposibilitado y por tanto carecía de fundamento jurídico. Aunque no puede aplicarse a la huelga de Glas Istre, esta resolución podría ser importante para las futuras huelgas de periodistas, ya que estipula claramente que es inaceptable emitir una orden de servicios mínimos en el sector de los medios de comunicación, ya que socavaría el derecho de huelga.

Acoso antisindical de delegados sindicales: Dalibor Tudić, el delegado sindical del Sindicato de Turismo y Servicios de Croacia (STUH), dimitió en junio de 2011, tras ocho meses de constante presión antisindical y hostigamiento por parte de su empleador, la empresa de apuestas deportivas Pelikan kladiionice, con sede en Zagreb. Entre otras cosas, el STUH denunció que la empresa había modificado ilegalmente el contrato laboral de Tudić, impedido sus tareas sindicales y prohibido el acceso al recinto de la empresa.

En noviembre, dos días después de que se estableciera una delegación sindical del Sindicato de la Industria de la Madera y el Papel en la fábrica de papel Pan con sede en Donji Andrijaševci, Marinko Matić, el enlace sindical recién elegido, fue rebajado de categoría ilegalmente. Los empleados habían decidido formar un sindicato después de que durante meses les pagaran sus salarios con cupones que sólo podían usar en las tiendas de la empresa.

En octubre, el Nuevo Sindicato, afiliado a la Asociación Croata de Sindicatos, inició acciones penales y solicitó una inspección laboral de las empresas Presoflex gradnja, en Požega, y Sunčana staza, en Zagreb, porque no permitían las actividades sindicales en sus empresas. Según el Nuevo Sindicato, ambas empresas han despedido a delegados sindicales sin el consentimiento del sindicato, así como a trabajadores/as de más de 60 años, lo cual también constituye una violación del Código Laboral.

Sistemática presión antisindical contra sindicato de conductores: El Tribunal Municipal de Sinj ordenó la reincorporación de Anto Buljan y Branko Norac, delegados del Sindicato de Conductores y Transportistas de Autoprijevoz, que fueron despedidos en abril de 2010 sin el consentimiento de su sindicato. En el caso de Buljan, el empleador apeló, pero el Tribunal del Condado de Split confirmó la resolución en primera instancia. En octubre de 2011, el empleador demandó a Buljan, exigiéndole una indemnización por haber dañado la reputación de la empresa al declararse en huelga de hambre el año anterior. El 16 de noviembre, los miembros sindicales Ivan Čupić, Slavko Bračulj e Igor Tokić iniciaron una huelga de hambre tras ser despedidos por reducción de plantilla, cuando apenas seis

semanas antes habían empleado a cuatro nuevos conductores con contratos de duración determinada, debido al incremento en el volumen de trabajo. El primer día de la huelga de hambre, el empleador contrató a guardias de seguridad que intentaron sacar a los trabajadores del recinto de la empresa; como no lo consiguieron, les encerraron en el interior del edificio. Tan solo abrieron las puertas tras la llegada de la policía. La Asociación Croata de Sindicatos (HUS), que también está presente en la empresa, denunció que en julio de 2011 el empleador había intentado despedir a Veljko Nasić, su delegado sindical. Ambos sindicatos denunciaron además que el empleador estaba financiando a un sindicato amarillo entre los trabajadores/as recién empleados. Tras hacerse pública una investigación iniciada en 2010, la Oficina Municipal del Fiscal General en Split interpuso una demanda en septiembre de 2011 contra el propietario y director de la empresa Joško Jerkan y otros dos miembros de la dirección por toda una serie de irregularidades en las operaciones de la empresa.

España



POBLACIÓN: 46.000.000
CAPITAL: Madrid
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La reforma laboral de 2011 tuvo un impacto importante en la negociación de nivel de empresa. Algunas Comunidades Autónomas intentaron impedir las huelgas mediante la imposición de servicios mínimos abusivos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La ley reconoce la libertad sindical. Todos los trabajadores, incluyendo los migrantes y trabajadores en situación irregular, pueden formar sindicatos o afiliarse a sindicatos de su elección. Sin embargo, algunos colectivos de trabajadores no tienen derecho a sindicalizarse o lo tienen fuertemente restringido, como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, del Cuerpo Nacional de Policía y de algunas Policías Autonómicas, así como los jueces, magistrados y fiscales. Asimismo, los trabajadores independientes, los trabajadores en paro y los jubilados, aún cuando pueden afiliarse a sindicatos ya constituidos, no pueden formar sindicatos para la tutela de sus intereses personales.

La legislación garantiza el derecho a la negociación colectiva y establece que los convenios colectivos son vinculantes, protegiendo igualmente el derecho de huelga.

No obstante, a través de un fallo dictado en junio de 2011, el Tribunal Constitucional convalidó un Decreto-Ley por el cual el Gobierno, de forma unilateral y contrariamente a lo pactado en los convenios colectivos, dispuso la reducción de los salarios de los trabajadores de algunas administraciones públicas en un 5%.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En diciembre de 2011, Mariano Rajoy fue elegido Presidente del Gobierno tras el triunfo del Partido Popular (PP) en las elecciones generales. La campaña electoral estuvo dominada por la crisis de la deuda y la elevada tasa de desempleo.

En febrero, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) alcanzaron un acuerdo con la patronal y el Gobierno sobre pensiones, negociación colectiva, mercado de trabajo y otros temas. El pacto aspiraba a asegurar la sostenibilidad futura del sistema público de pensiones, manteniendo un nivel elevado de prestaciones.

Reforma laboral afecta el sistema de negociación colectiva: En julio, el Gobierno de la nación aprobó una norma (Real Decreto-Ley 7/2011) que afecta gravemente a la fuerza vinculante de los convenios y a la capacidad de las organizaciones sindicales para estructurar el sistema de negociación colectiva.

Las consecuencias de esta reforma legal más preocupantes afectan a la prevalencia de la negociación de nivel de empresa que contradigan lo pactado previamente a nivel sectorial entre sindicatos y asociaciones empresariales, a la imposición de acudir a un arbitraje obligatorio en supuestos de adaptación empresarial, de no aplicación de las subidas salariales y de procesos de negociación estancados.

Esta norma fue adoptada por un procedimiento de urgencia y aunque tiene fuerza de ley, el contenido no fue debatido en el Parlamento, sino simplemente ratificado en un momento de transición política con elecciones generales anunciadas. Además, la mayor parte de su contenido se aparta de lo que constituía la agenda del proceso que sindicatos y empresarios tenían abierto para buscar una solución compartida a las reglas de negociación.

Compromisos autonómicos incumplidos en materia de derechos sindicales: Los Gobiernos de diversas Comunidades Au-

tónomas han incumplido compromisos en materia de derechos sindicales, tanto con los sindicatos del sector público como con los sindicatos más representativos en dichas Comunidades.

Se han reducido el número de horas y de personas que podían dedicarse a la actividad sindical y se ha establecido una redefinición irreal del concepto de “centro de trabajo” respecto al cual se reconocen legalmente los derechos representativos en el ordenamiento español. Además bajo la excusa de la crisis económica se han eliminado instituciones encargadas de propiciar el diálogo social entre sindicatos y empresarios a nivel regional, en materias tan relevantes como seguridad y salud laboral, consulta de los intereses sociales para la adopción de normas, vivienda, salud, etc.

Las Comunidades en que se han producido estas situaciones son Madrid, Murcia, Baleares, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana. En todos los casos suponen la eliminación de normas pactadas, el incumplimiento unilateral de compromisos previos y el retroceso en el nivel de participación y reconocimiento de la actividad representativa.

Los sindicatos consideran que estas violaciones están asociadas a la intención de mermar su capacidad de respuesta y movilización ante las rebajas en las prestaciones sociales y la reducción de la inversión pública que se están acometiendo.

Servicios mínimos abusivos: La administración pública ha recortado sustancialmente el derecho de huelga a través de la imposición de servicios mínimos, que en ocasiones alcanzan el 90% del servicio ordinario (ejemplo de ello ha sido la huelga de transporte en la Comunidad Valenciana). Los tribunales están confirmando la adecuación a derecho de las resoluciones administrativas en base a criterios que, según los sindicatos, no tienen nada que ver con la salvaguarda del resto de derechos fundamentales. Por ejemplo, se ha limitado el derecho de huelga en el transporte, en periodo vacacional, sobre la base de facilitar el libre desplazamiento de los turistas.

Mensaje antisindical en medios de comunicación: Los sindicatos están muy preocupados por el desprestigio sistemático a que se ve sometida su labor por parte de determinadas cadenas de comunicación. La aceptación de la rebaja del Estado del Bienestar y la tendencia a la individualización de las relaciones laborales se presentan, implícita o explícitamente, ante los ciudadanos como alternativa a la defensa colectiva de los intereses que realizan los sindicatos.

Federación Rusa



POBLACIÓN: 142.900.000
CAPITAL: Moscú
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante el año 2011 persistieron en el país las violaciones de los derechos sindicales, tales como la presión y el acoso por parte de los empleadores, al igual que la ineficiencia de los mecanismos que supuestamente deben prestar protección contra la discriminación antisindical. El derecho de huelga sigue siendo limitado, y la mayoría de las acciones de protesta de los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a obstáculos legales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Pese a contar con garantías iniciales, los derechos sindicales conllevan numerosas restricciones. Aunque la libertad sindical está garantizada en la Constitución y el Código Laboral, en noviembre de 2009 el Tribunal Constitucional retiró el requisito de contar con el consentimiento de un organismo sindical superior para proceder al despido de responsables sindicales electos, pero no a tiempo completo.

El derecho a la negociación colectiva también tiene sus limitaciones, ya que sólo puede firmarse un convenio colectivo por empresa en nombre de todos los trabajadores y trabajadoras. La negociación puede ser iniciada por sindicatos del "grupo primario" que representen como mínimo al 50% de la plantilla o por un grupo de sindicatos si no existe ningún sindicato de "grupo primario".

Además, el derecho de huelga también tiene restricciones, ya que sólo pueden convocarse huelgas para resolver un conflicto laboral colectivo; las huelgas de solidaridad, así como las huelgas relacionadas con las políticas estatales, no están permitidas. Los trabajadores del sector ferroviario no tienen derecho de huelga y aún no se han especificado las categorías de trabajadores/as empleados en los organismos del Ministerio del Interior a quienes se prohíbe hacer huelga. La duración de una huelga siempre debe anunciarse con antelación. El derecho de huelga también está socavado por la facultad de los empleadores a contratar trabajadores de reemplazo durante una huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las consecuencias de la crisis financiera siguieron afectando a los trabajadores y las trabajadoras en 2011. Durante el año tuvieron lugar más de 250 protestas laborales, incluyendo más de 90 paros laborales. Estas protestas fueron motivadas por los atrasos en el pago de los salarios, la reestructuración de las empresas, los bajos salarios, etc. Al mismo tiempo, el porcentaje de acciones radicales, tales como huelgas de hambre y bloqueo de carreteras (que fueron bastante numerosas en años anteriores), disminuyeron sustancialmente: del 17% en 2010 a un 4,5% en 2011.

El contexto político estuvo fuertemente influenciado por las campañas de las elecciones parlamentarias y presidenciales. Los sindicatos protestaron contra las iniciativas de la Unión Rusa de Industriales y Empresarios (RSPF) dirigidas a liberalizar la legislación laboral, lo que permitiría a los empleadores modificar unilateralmente los términos y condiciones de los contratos de trabajo por razones económicas, así como introducir una semana laboral más larga de hasta 60 horas. Estas modificaciones al Código Laboral han sido rechazadas por el momento, pero podrían ser una opción para el futuro.

Al mismo tiempo, las principales centrales sindicales, la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) y la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR), hicieron campaña a favor de la propuesta de prohibir el trabajo a través de agencias en Rusia por el hecho de que a menudo sea utilizado por los empleadores como un mecanismo de represión sindical. En el momento de redactar estas líneas la propuesta estaba siendo debatida en la Duma del Estado.

Los dirigentes sindicales tienen problemas para acceder a los lugares de trabajo: La ley otorga a los representantes sindicales e inspectores externos el derecho a acceder a los lugares de trabajo, pero en la práctica este derecho se pasa a menudo por alto. Algunos empleadores se remiten a las disposiciones gubernamentales que regulan el acceso a las empresas en sus sectores para denegar la expedición de pases para acceder a los lugares de trabajo, y cuando los emiten, los sindicalistas tienen que pagar por ellos. Los intentos por conseguir la ayuda de las autoridades públicas han dado pocos resultados.

Se debilita el recurso a la resolución de conflictos y huelgas: Durante el año se produjeron por lo menos 263 acciones de protesta, incluyendo al menos 91 paros laborales colectivos. La gran mayoría de estas acciones (alrededor del 92%) se llevaron a cabo sin observarse los procedimientos y

requisitos del Código Laboral relativos a los conflictos laborales colectivos.

El hecho de que los trabajadores/as deban recurrir a acciones no oficiales es consecuencia de las amplias restricciones y los complejos procedimientos que impone la ley; del comportamiento injusto por parte de muchos empleadores que no tienen ninguna intención de negociar con los trabajadores/as ni de resolver los conflictos colectivos; y de la injerencia flagrante por parte de los organismos responsables de la aplicación de la ley, los cuales suelen apoyar a los empleadores, sobre todo en las pequeñas poblaciones y los territorios aislados. Los empleadores, fiscales, funcionarios del Ministerio del Interior y otros utilizan diversas tácticas, incluidas las presiones, la intimidación y las amenazas, para evitar que los trabajadores/as y los sindicatos accedan a los mecanismos de resolución de conflictos y puedan convocar huelgas legales.

Estos son los motivos por los que los trabajadores y los sindicatos tienden a recurrir a otros tipos de acciones masivas para llamar la atención del Gobierno regional o federal.

No existe un sistema eficaz para defender los derechos

sindicales: Defender los derechos sindicales puede ser una experiencia agotadora, al igual que defenderse de la discriminación. Las apelaciones de los sindicatos a las oficinas de la fiscalía no sólo pueden acabar sin ser respondidas, sino que incluso pueden traducirse en un aumento de la presión antisindical. Sólo se puede acudir a los tribunales en caso de violaciones específicas y el procedimiento es complejo y costoso. Además, incluso aún cuando el tribunal fallara a favor de un sindicato, la situación general sigue sin mejorar, pues los derechos sindicales se violan con frecuencia. El Código Penal y el de Infracciones Administrativas no incluyen ninguna disposición especial sobre la responsabilidad derivada de la violación de los derechos sindicales.

En 2011 se emitieron varios fallos de los tribunales sobre casos de violaciones de los derechos sindicales cometidas en años anteriores. El 19 de enero, el Juzgado de primera instancia de Tverskoy volvió a denegar un recurso interpuesto por el Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUA), miembro de la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) y de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) en relación con la decisión (de 2009) de incluir todo tipo de material o documentación de carácter sindical en la lista federal de materiales extremistas.

El 18 de enero, el tribunal regional de la región de Samarskaya rechazó la demanda interpuesta por activistas de la organización sindical de base de General Motors- AvtoVaz, quienes

fueron despedidos sin que se hubiera llevado a cabo ninguna consulta con el sindicato en 2009.

En 2011, numerosas demandas por parte de los activistas de la organización sindical de base "Tikkurila", cerca de San Petersburgo, fueron rechazadas por los tribunales. El Vicepresidente de la organización sindical Igor Ramko, la Vicepresidenta Elena Rostovskaya y los miembros del sindicato Vyacheslav Vackulenko y Alexander Kalyniuk fueron despedidos en 2010, y sus demandas fueron denegadas.

Uno de los casos en los que un tribunal se negó a proteger los derechos humanos de los sindicalistas en 2011 estaba relacionado con el ejemplo más atroz y brutal de la represión en contra de un dirigente sindical: el caso de Valentín Urusov, un dirigente de la organización sindical en ALROSA, la mayor empresa de diamantes de Rusia. El dirigente de la recién creada organización sindical fue condenado a seis años de cárcel en 2008 por falsas acusaciones de almacenamiento de estupefacientes. A pesar de una campaña de solidaridad internacional, Valentín Urusov sigue en la cárcel. Su recurso de apelación fue rechazado por el Tribunal Supremo de la República de Sakha Yakutia el 30 de junio de 2011.

Suele denegarse el registro a los sindicatos: En virtud de la Ley Federal sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías para ejercer sus actividades, los sindicatos se registran como entidades jurídicas al recibirse su notificación, y no puede negárseles el registro. Sin embargo, en la práctica los registradores suelen denegárselo o les exigen que modifiquen sus estatutos. Por ejemplo, los registradores pueden considerar el requisito legal de especificar el alcance geográfico de las actividades del sindicato como la obligación de proporcionar una lista de todos los territorios en los que cuentan con afiliados, dificultando así a las organizaciones de otros territorios afiliarse al sindicato. Los registradores también pueden exigir a los sindicatos regionales que especifiquen todos los sectores en los que puedan crearse afiliados, aunque la ley no estipula dicho requisito.

Antisindicalismo y prevención sistemática de la actividad sindical en Nokian Tyres: El 13 de marzo de 2010 se creó la organización sindical de base del Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUA) en Nokian Tyres, afiliada a la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) y a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). A mediados de 2011, el sindicato recién creado había sido casi totalmente desmantelado por el empleador. El Presidente del sindicato, Rustam Zabitov, se vio obligado a dejar su puesto de trabajo. Durante este periodo se señalaron

casos de injerencia directa de la dirección de la empresa en la actividad del sindicato.

El 19 de abril, la dirección instó a los trabajadores de la empresa a firmar una carta colectiva "contra el sindicato". Cuando los miembros sindicales trataron de distribuir un periódico del ITUA dentro de los locales de la empresa en abril, los guardias de seguridad les impidieron hacerlo.

Cuando trataron de llevar a cabo una encuesta, a través de un cuestionario, sobre las condiciones de trabajo dentro de la empresa, Denis Khodyrev, Utrobin Pavel Smirnov y Vyacheslav, todos miembros sindicales, fueron detenidos el 11 de abril por los guardias de seguridad y retenidos por la fuerza en la sala de descanso. Más tarde fueron obligados a abandonar los locales de la empresa. El sindicato se dirigió a la Inspección Estatal del Trabajo, pero ésta se mostró satisfecha con la refutación de Nokian Tyres.

Acción antisindical en la fábrica de pulpa y papel Arkhangel'sk:

La dirección de la fábrica de pulpa y papel Arkhangel'sk (región Arkhangel'skaya) empezó a presionar a los miembros y activistas de un sindicato local afiliado al Sindicato de Trabajadores Forestales de Rusia, a su vez miembro de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR), cuando el sindicato exigió un aumento salarial para los trabajadores/as.

La empresa persuadió a los miembros sindicales de abandonar el sindicato. El comité sindical local recibió de parte de sus miembros las propuestas de la dirección para abandonar al sindicato que habían sido distribuidas entre los trabajadores. El 14 de marzo, la empresa notificó al sindicato que dejaría de transferirle las cuotas de afiliación de sus miembros. Asimismo, cortaron las comunicaciones de la oficina del comité sindical local situada dentro del recinto de la empresa.

Una campaña de solidaridad iniciada por el Sindicato de Trabajadores Forestales puso fin a la presión ejercida sobre el sindicato. Sin embargo, a finales de año, el conflicto seguía sin resolución en la medida en que las demandas de aumentos salariales de los trabajadores/as aún no se habían satisfecho.

Antisindicalismo de los sindicatos en Cisco Systems

Rusia: Desde finales de 2009, tres miembros de LLC Cisco Systems están enfrascados en una batalla con la dirección de la empresa para defender su legítimo derecho a un trabajo decente y denunciando las violaciones de los derechos de los trabajadores. En mayo de 2010, sintiéndose cada vez más presionados por la empresa, los trabajadores/as formaron un sindicato de base en LLC Cisco Systems con el fin de proteger más formalmente los derechos de los trabajadores/as. Desde

entonces, los sindicalistas han sido sistemáticamente discriminados por la dirección y sus remuneraciones se han reducido drásticamente.

La dirección de la empresa empezó por difundir propaganda antisindical y recurrir a tácticas de discriminación sindical. El presidente del sindicato de base, Andrey Khabarov y sus compañeros recibieron numerosas amonestaciones y multas por parte de la dirección de Cisco Systems. El sindicato ha pedido a los tribunales impugnar la validez de esas decisiones.

El 17 de marzo la empresa despidió al Vicepresidente Aydar Garipov. Apenas tres días antes, el sindicato de base se había afiliado oficialmente al Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones de toda Rusia (CWU-ru), miembro a su vez de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR). El 16 de marzo, el Presidium del CWU-ru aprobó la decisión de rechazar el despido de Garipov autorizado por el director general. A pesar de ello, Garipov fue despedido al día siguiente.

Los activistas sindicales enviaron un recurso colectivo a la Inspección Estatal del Trabajo de Moscú en relación con el despido de Aydar Garipov, que consideran ilegal. La oficina del fiscal de distrito de Zamoskvoretsky llevó a cabo una investigación en nombre de la Oficina del Fiscal del Distrito Administrativo Central de Moscú.

Ataque a representantes sindicales en ALNAS: A principios de 2011 se planteó en la fábrica de bombas de agua ALNAS en Almetievsk (República de Tatarstán) un conflicto laboral por motivos salariales. Los miembros del sindicato local de ALNAS afiliado a la Engineering Workers' Union of Russia (EWU), miembro de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) y de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), participaron en las negociaciones entre la organización sindical local en ALNAS y la dirección de la empresa. Cuando Lidia Pavlova, Presidenta del comité de EWU, e Igor Lobachev el inspector sindical, llegaron a Almetievsk para participar en la reunión del 29 de marzo, fueron atacados y amenazados de muerte si intentaban volver a poner los pies en Almetievsk.

Antisindicalismo en Baltika - Rostov; despido de un activista sindical:

En 2002 se estableció la organización sindical de base del Sindicato Nacional de Rusia de los Trabajadores de Comercio y Servicios, miembro de la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) y de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), en la fábrica de cerveza «Baltika-Rostov». Desde entonces, la dirección se ha dedicado a ejercer una enorme presión sobre los activistas sindicales, quienes se han visto

constantemente discriminados (véase el Informe anual de 2011). Los miembros del sindicato han denunciado el aumento de diferentes formas de empleo precario que han deteriorado aún más las condiciones de los trabajadores/as y pone en peligro los puestos de trabajo decentes. Esta situación parece ser parte de la política antisindical de la empresa a la par de prácticas intimidatorias, presión y despidos de activistas.

Durante los últimos cuatro meses de 2011, Baltika-Rostov despidió a 39 cargadores. Ya en 2010 había despedido a otros más y, para finales de 2011, sólo quedaban 11 cargadores en la nómina de Carlsberg en Rostov, mientras que la mayor parte del trabajo estaba siendo efectuado por trabajadores subcontratados a través de una agencia. Lo mismo había ocurrido con los trabajadores de la limpieza durante la primavera de 2011, los técnicos del departamento de embotellado en el año 2010 y los inspectores del departamento de control en 2009. Precedentemente todos los trabajadores de los departamentos de construcción y mantenimiento de equipos habían sido reemplazados por trabajadores subcontratados.

En 2010, a pesar de la intimidación de la dirección, el activista sindical Evgeniy Bykadorov presentó, junto con otros trabajadores, una queja ante la Inspección del Trabajo del Estado sobre las horas extraordinarias no remuneradas. Después de esta denuncia, Bykadorov fue objeto de fuertes presiones de parte de la dirección. Su trabajo era controlado muy a menudo con el fin encontrar la más mínima imprecisión, y recibió varias amonestaciones. A pesar de haber sido designado por el sindicato para ello, se le impidió tomar parte en las negociaciones sobre el convenio colectivo. Por último, Evgeniy Bykadorov fue despedido el 29 de agosto de 2011.

Disolución del sindicato de trabajadores/as migrantes en la región de Arkhangelskaya: El sindicato de trabajadores migrantes, miembro de la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR), en la región Arkhangelskaya, encabezada por Dmitriy Dubonos, nacional de Ucrania, fue objeto de presiones y represión durante 2011 a raíz de la creación de un sindicato de base en el Ferrocarril del Norte en febrero de 2011.

El permiso de estancia en Rusia de Dmitriy Dubonos fue anulado por el servicio de migración en mayo. Esta decisión fue confirmada por un tribunal en julio de 2011. Como ciudadano de Ucrania, Dubonos tenía que salir de Rusia cada 90 días para luego volver. Al mismo tiempo, la Fiscalía inició en junio de 2011 una acción legal contra el sindicato de los trabajadores migrantes. El 21 de octubre, el sindicato fue disuelto por el tribunal. La decisión fue confirmada por el Tribunal Supremo en diciembre de 2011.

Acciones antisindicales en Faurecia ADP: Faurecia ADP, controlada por el Grupo Faurecia, uno de los más grandes fabricantes de piezas de automóviles en el mundo, se encuentra en Luga, una ciudad cerca de San Petersburgo. En 2010 se creó una organización sindical local del Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUA), miembro de la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) y de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). El Presidente del sindicato local, Aleksey Lyaushko, fue despedido después de la creación del sindicato. Fue reincorporado posteriormente en su cargo tras una decisión judicial.

El 27 de noviembre, los trabajadores efectuaron una huelga de advertencia de una hora después de romperse las negociaciones con la dirección. La principal reivindicación consistía en un aumento salarial, ya que los trabajadores ganan solamente una media de 400 a 500 USD. Los trabajadores que habían participado en la huelga fueron objeto al día siguiente de presiones e intimidación por parte de la oficina del fiscal en Luga. Una representante de la oficina del fiscal, Anastasia Zorina, fue a la empresa e intentó obtener testimonios de los trabajadores sobre la huelga sin contar con una citación oficial.

Acción antisindical en la fábrica de cerveza Heineken en San Petersburgo: El conflicto entre la dirección de Heineken en San Petersburgo y el sindicato de base del Agro-Industrial Workers' Union (AIWU) afiliado de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) comenzó en 2009. Los trabajadores intentaron que la dirección se sentara a la mesa de negociaciones para discutir sobre el alcance del uso de mano de obra subcontratada a través de agencias en la fábrica y sobre la manipulación de la forma en que se calculaban las horas de trabajo, ya que debido a estos cálculos casi no se remuneran las horas extraordinarias. A pesar de todos los esfuerzos realizados por el movimiento sindical internacional, Heineken se negó a reconocer el problema como un conflicto laboral.

Visto que las negociaciones llegaron a un punto muerto, el sindicato de base programó una huelga de advertencia para el 15 de diciembre. La dirección de la empresa trató de obligar a los trabajadores a no tomar parte en ella. Siete miembros del sindicato escribieron al comité sindical para señalar que habían sido presionados e intimidados por los gerentes, quienes amenazaron a los huelguistas y les instaron a reanudar el trabajo durante la huelga.

Los trabajadores que hicieron la huelga de advertencia de un día, el 15 de diciembre de 2011, fueron procesados posteriormente por la empresa, que consideró la huelga ilegal.

Tácticas antisindicales en AvtoVaz, incluidos despidos, discriminación y presiones así como la negativa a mantener un diálogo social: El sindicato local (denominado «Unidad») del Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUA), afiliado a la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR) y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), señaló numerosas quejas de los miembros sindicales en AvtoVaz, el fabricante de automóviles de Rusia, con respecto a la presión y la discriminación antisindical de la dirección.

Después de tres tipos de medidas disciplinarias tomadas en su contra, Olga Boiko, inspectora técnica y jurídica de la Unidad y Presidenta del comité sindical de las bases N° 3913, fue despedida a causa de su actividad sindical. En 2008, Olga, trabajadora del taller de pintura en la planta, planteó el problema de la reducción de la bonificación por trabajar en condiciones peligrosas. El pago adicional por este concepto se redujo luego de una evaluación de los lugares de trabajo realizada por la dirección de manera no transparente. En 2009 se restauraron los niveles salariales originales. Sin embargo, Olga Boiko se convirtió en blanco de las presiones de la dirección.

Ejercer presión sobre los miembros sindicales para que abandonen el sindicato sigue siendo una práctica común. Los miembros sindicales del sindicato de la planta N° 2911 señalaron al comité sindical el 30 de mayo de 2011 que un capataz, T. Vereina, les exigía que abandonaran el sindicato. También se impide a los representantes sindicales acceder a los lugares de trabajo. Piotr Zolotarev, Presidente de la organización sindical local del ITUA en AvtoVaz se ha visto negado el libre acceso a los lugares de trabajo desde el año 2008, al igual que a los inspectores sindicales. En abril de 2011, se le negó de nuevo su legítimo derecho a obtener un pase para acceder a los locales de AvtoVaz. Los representantes sindicales tienen que pedir un permiso especial cada vez que entren en la empresa, y luego son acompañados por los guardas de seguridad durante todo el tiempo que permanecen en el recinto.

Además, desde el año 2003 se ha impedido sistemáticamente que el ITUA participe en la elaboración del convenio colectivo en la empresa.

Antisindicalismo en Yura Corporation: A finales de 2010, los trabajadores de la empresa surcoreana, Yura Corporación Rus LLC, en Ivangorod, formaron una organización de base de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) afiliado al Sindicato Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUA) ruso. En los dos últimos meses de 2010, unos 200 trabajadores se afiliaron al sindicato recién formado. Los trabajadores/as decidieron crear

un sindicato a causa de sus bajos salarios, los cuales rondaban entre los 11.000 mil y los 12.000 RUB (280 – 300 USD), además de las bonificaciones, los numerosos problemas que conciernen sus condiciones de vida y de trabajo, el comportamiento inadecuado de los directivos y el incumplimiento de numerosas disposiciones de la legislación laboral de Rusia.

En enero de 2011, inmediatamente después de que tuvo conocimiento de su existencia la dirección de la empresa se dedicó a intentar acabar con el sindicato. Los trabajadores fueron presionados para que abandonaran el sindicato. Los miembros sindicales fueron privados de bonificaciones, sus condiciones de trabajo empeoraron, etc. Varios activistas sindicales, incluido el Presidente del sindicato, Víctor Mahnov y una miembro del sindicato, Tatiana Azarenko fueron despedidos. Como resultado de este antisindicalismo, la organización sindical de base dejó de existir en julio de 2011.

Impedimento de la actividad sindical en Togliatticautchouc: Las violaciones de los derechos sindicales en Togliatticautchouc descritos en el Informe de 2011 (relativos al año 2010) continuaron en 2011. Por ejemplo, se impidió a los activistas sindicales distribuir el boletín de la organización sindical dentro de los locales de la empresa.

Francia



POBLACIÓN: 62.700.000
CAPITAL: París
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El derecho de huelga ha sido enérgicamente rechazado tanto por los empleadores como por las autoridades, a quienes el Comité de Libertad Sindical de la OIT – ante el cual se ha presentado una queja al respecto – ha solicitado privilegiar la vía de la concertación social. Se ha despedido de forma arbitraria a huelguistas. Romper las huelgas se ha convertido en algo habitual, tal y como sucedió en el aeropuerto de Roissy, donde los agentes de seguridad privados fueron reemplazados por policías. Una serie de ofensivas políticas orquestadas intentan desacreditar a los sindicatos, alimentando un clima de desconfianza.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga son derechos fundamentales garantizados por la Constitución. Aun cuando los convenios a nivel de empresa no pueden ser menos favorables a los trabajadores y trabajadoras que los convenios celebrados en un nivel superior, las "cláusulas de derogación" introducidas por las enmiendas al Código Laboral en 2004 permiten anular este principio en numerosos casos.

Algunos tipos de huelgas están prohibidos, como las huelgas de brazos caídos, las sentadas y las huelgas de celo. La Ley de 2007 introdujo en el transporte público determinadas cláusulas polémicas, como el que un trabajador/a deba anunciar su participación en una huelga 48 horas antes de que ésta empiece. Por otra parte, a partir del octavo día de huelga se puede requerir a los trabajadores (incluso a iniciativa del empleador) que voten a favor o en contra de continuar la huelga. Por último, a falta de un acuerdo firmado antes de que finalice el año, el empleador está facultado a fijar el nivel de servicios mínimos en caso de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Al tiempo que la crisis de la deuda amenaza la zona euro, el Gobierno ha anunciado un programa de austeridad que incluye una reducción drástica del gasto público, para ahorrar más de 100.000 millones de euros y llegar a un déficit cero de aquí a 2016. El nuevo plan se inscribe en un marco de continuidad, puesto ya se han impuesto numerosas medidas de austeridad por medio de la Revisión General de las Políticas Públicas (RGPP) o de la reforma de las pensiones.

A finales de 2011 Francia entró en un clima de campaña, de cara a las elecciones presidenciales de 2012. En octubre, François Hollande fue nombrado candidato del Partido Socialista para las elecciones presidenciales de 2012.

Queja a la OIT sobre las requisiciones abusivas a finales de 2010: Tras las requisiciones efectuadas en el sector petrolero durante la gran movilización social contra la reforma de las pensiones que tuvo lugar en octubre de 2010, la Confédération générale du travail (CGT) presentó en febrero ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT una queja contra el Gobierno francés. Efectivamente, en esta ocasión la actitud del Gobierno había sido fuertemente criticada por los sindicatos: negativa a toda negociación, intentos por debilitar el movimiento de protesta y recurso abusivo a la requisición de huelguistas. La CGT calcula que un total de 160 huelguistas fueron requisados. Según la CGT, no se trataba de que las autoridades garantiza-

ran un servicio mínimo en un servicio esencial, sino obviamente de acabar con el movimiento. En noviembre, el Comité de Libertad Sindical solicitó al Gobierno "privilegiar en el futuro, ante una situación de parálisis de un servicio no esencial pero que justificara la imposición de un servicio mínimo de funcionamiento, la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores implicados en este ejercicio, y no recurrir a la imposición de la medida por vía unilateral".

Discriminación sindical denunciada con regularidad por los tribunales: La discriminación sindical ha sido sancionada en repetidas ocasiones en 2011. Así pues, el 12 de abril, el Tribunal de Apelación de Nimes condenó a la empresa Dell a pagar daños y perjuicios a un delegado sindical de la CGT por discriminación y acoso moral con relación a las "sanciones injustificadas tras cada una de las gestiones con la más mínima connotación sindical, las observaciones efectuadas sobre su actividad en referencia a sus mandatos sindicales, su marginación al no asignarle ninguna tarea... Numerosas acciones que constituyen un acoso y que tienen por objetivo una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra los derechos y la dignidad". Varias decisiones judiciales han dado igualmente la razón a delegados a los que se les ha impedido desarrollarse profesionalmente por razones evidentes de activismo sindical, como el caso de Wagon automobile, Renault, en la Caja General de la Seguridad Social de la isla de la Reunión y en la Caja Primaria del Seguro de Enfermedad.

Cuestiones de representatividad: Las nuevas reglas de representatividad aprobadas por las dos centrales más importantes, la Confédération française démocratique du travail (CFDT) y la Confédération générale du travail (CGT), han sido rechazadas por varios sindicatos, entre ellos la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) que ha presentado una queja ante la OIT estimando que la Ley de 2008 sobre la renovación de la democracia social infringe la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. El criterio de participación ha pasado a ser esencial con el establecimiento de unos umbrales de representatividad correspondientes al 10% de los votos para los sindicatos y para los delegados durante las elecciones profesionales, y al 30% necesario para validar los convenios colectivos. Las críticas se han centrado sobre todo en la forma de nombrar a los delegados sindicales; en el cálculo de la participación en caso de reestructuración; en las incertidumbres durante el período de transición; en la duración de los mandatos; y en la "pugna electoral" permanente que podría terminar por debilitar el diálogo social que la ley se proponía mejorar.

En noviembre, el Comité de Libertad Sindical de la OIT decidió invitar al Gobierno a que examinara las posibilidades de revisión de la ley en lo concerniente a la designación de los

delegados sindicales y enviando el análisis de las críticas suscitadas con respecto a otras cuestiones a un organismo francés, el Alto Consejo de Diálogo Social (HCDS, por sus siglas en francés), que deberá presentar en 2013, con ocasión del primer ciclo electoral desde la entrada en vigor de la ley, su opinión sobre los resultados de la medida de participación de los sindicatos. Los umbrales de representatividad, por su parte, han sido considerados compatibles con los principios de la libertad sindical.

Sindicalistas despedidos arbitrariamente: Numerosos empleadores han seguido despidiendo a huelguistas y activistas sindicales, tal y como ilustran los dos casos siguientes.

El 22 de febrero, tras una huelga en uno de los emplazamientos de La Courneuve (Seine-Saint-Denis), la dirección de la empresa americana de mensajería UPS emprendió diversos procedimientos de despido "por falta grave" contra cinco empleados, entre ellos dos activistas sindicales de Force ouvrière (FO). El empleador afirmaba que habían "obstaculizado de forma voluntaria y activa la libertad de circulación de los camiones de reparto", en virtud de lo cual habían sido suspendidos, cuando en realidad todo el personal y los encargados de la manipulación de mercancías estaban en huelga. Pero tras las presiones sindicales y una investigación realizada por la inspección de trabajo, UPS tuvo que dar marcha atrás y readmitir a los cinco empleados despedidos.

A finales de febrero la dirección de la fábrica PSA Peugeot-Citroën de Aulnay mantuvo su decisión de despedir al delegado sindical de la Confédération générale du travail (CGT), Ahmed Berrazel, a pesar de la opinión contraria comunicada por la inspección de trabajo, según la cual el despido presentaba "un vínculo evidente con las funciones y actividades sindicales". A lo largo de los últimos años Ahmed Berrazel, de 29 años de edad, había recibido ya cinco sanciones y 18 días de suspensión. Pero tras las acciones de apoyo llevadas a cabo por el sindicato, la dirección terminó por desistir de su recurso ministerial y transformó el despido en sanción de seis días de suspensión. Las tensiones sociales están a flor de piel en el seno del grupo PSA, que en 2011 anunció la supresión de 5.000 puestos de trabajo en Francia.

Tentativas de instrumentalización de los sindicatos por parte del FN: Varios sindicalistas que se habían presentado como candidatos al Frente Nacional (FN) durante las elecciones cantonales fueron excluidos por sus organizaciones. Éstas recomendaron la mayor cautela a sus bases, recordándoles que los valores sindicales no son compatibles con las ideas de este partido que preconiza la preferencia nacional. Las confederaciones CGT, FO y CFDT denunciaron la voluntad de mediación

del FN, que intenta instrumentalizar las etiquetas sindicales. Como réplica a estas exclusiones, el Frente Nacional anunció la creación de un Círculo Nacional de Defensa de los Trabajadores Sindicalizados (CNDTS) para luchar contra "los atentados intolerables contra los principios democráticos cometidos por las principales centrales sindicales".

Propuesta de un diputado de prohibir las huelgas durante la temporada de vacaciones: Tras el anuncio unilateral en julio de diversas medidas que agravan las condiciones de trabajo por parte de Air France, los sindicatos lanzaron un preaviso de huelga (posteriormente anulado) al cual reaccionó severamente Lionel Luca, un diputado cercano al Ministro de Transportes, que presentó una serie de propuestas antisindicales y demagogas. Solicitó prohibir las huelgas durante los períodos de salida y de regreso de vacaciones, recordando que anteriormente ya había presentado una propuesta de ley en ese sentido.

En esta polémica, el periódico Ouest-France realizó un sondeo cuyo resultado fue que dos de cada tres franceses se oponen a esta medida, justificando la negativa por su apego al derecho de huelga.

Tácticas de los empleadores para romper las huelgas: En agosto varios sindicatos denunciaron una iniciativa del Servicio de transportes públicos parisinos dirigida a reemplazar a los conductores en huelga por ejecutivos y encargados, proponiéndoles a éstos primas de 100 EUR al mes a cambio de su disponibilidad en caso de huelga. Si bien la ley de servicios mínimos en los transportes públicos implica la organización de la continuidad del servicio en caso de huelga, también integra una obligación de diálogo y de prevención de conflictos que queda ignorada en este caso particular. Los sindicatos lo perciben como una discriminación.

El recurso a empresas privadas está cada vez más generalizado en los aeropuertos así como en el sector de vigilancia de edificios ministeriales o tribunales. Por otra parte, los sindicatos denuncian los salarios y las condiciones de trabajo mediocres de los agentes de seguridad privada.

Filtraciones malintencionadas en la prensa: El 14 de septiembre varias confederaciones sindicales y una organización patronal solicitaron la publicación de un informe de la Comisión de Encuesta sobre la financiación de los interlocutores sociales en el cual habían colaborado. El informe no fue votado, lo que hace que en principio su contenido, las auditorías y los debates de la comisión sean confidenciales. Pero una serie de divulgaciones fragmentarias y parciales consiguieron que se empezara a desacreditar el funcionamiento de los sindicatos, cuando de

hecho éstos cumplen las nuevas normativas decretadas por la ley de 2008 de publicación de las cuentas certificadas.

Georgia



POBLACIÓN: 4.300.000
CAPITAL: Tiflis
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos de Georgia se enfrentan a ataques directos por parte de las autoridades estatales. La capacidad sin límites que tienen los empleadores para poner término a los contratos laborales ha dificultado enormemente el trabajo de los sindicatos. Los tribunales no aplican las leyes que prohíben la discriminación antisindical. El Código Laboral no es propicio a las actividades sindicales y debilita la negociación colectiva. Georgia se ha convertido en uno de los peores casos de Europa en lo relativo a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque la Constitución y la Ley de Sindicatos de 1997 reconocen los derechos sindicales básicos, las actividades sindicales se ven obstaculizadas por las inmensas libertades de que gozan los empleadores. Se requiere un mínimo de 100 miembros para crear un nuevo sindicato, lo que resulta excesivo. Asimismo, un sindicato activo puede ser suspendido por una decisión judicial por motivos tales como provocar un conflicto social. El Código Laboral de 2006 otorga a los empleadores el derecho de despedir a un trabajador/a sin motivo alguno, siempre que se le pague una indemnización equivalente a un mes de salario. Asimismo, les da derecho a ignorar a un sindicato activo y negociar directamente con los trabajadores no sindicalizados, negarse de lleno a participar en una negociación colectiva e incluso a tomar decisiones unilaterales sobre determinadas cuestiones que normalmente deberían estar sujetas a la negociación colectiva. El derecho de huelga también es limitado, ya que todas las huelgas deben estar precedidas de una huelga de advertencia, mientras que el derecho a la huelga de solidaridad no está garantizado. Además, ninguna huelga puede exceder los 90 días y vulnerar las disposiciones en materia de huelgas puede costar a los organizadores hasta dos años de prisión.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El Gobierno de Mijeíl Saakashvili, Presidente de Georgia desde 2003, ha venido implementando en el país la variante más radical de política económica neoliberal, con la privatización total de los bienes públicos, la supresión de la mayoría de las garantías sociales y una desregularización extrema, que incluye la desregularización del mercado de trabajo. En 2010 se registró un crecimiento económico del 7%, pero esto no parece reflejarse proporcionalmente en el bienestar de la mayoría de la población. Los sectores manufacturero y agrícola siguen siendo frágiles. El Gobierno reconoció oficialmente que la tasa de desempleo a finales de 2011 se situaba en el 15%, aunque fuentes alternativas daban otras estimaciones, de hasta el 41%. La economía se apoya en sustanciales préstamos extranjeros; en 2011 la deuda externa equivalía al 35% del PIB, y la deuda pública se situaba en el 43% del PIB. La situación política en el país se caracteriza por la dominación del presidente y su partido, el Movimiento Nacional Unido, que desde las elecciones de 2008 cuenta con la mayoría constitucional en el Parlamento, mientras que la oposición está fracturada y es endeble. Las acciones de protesta que la oposición llevó a cabo en la capital del país, Tbilisi, en mayo de 2001, fueron dispersadas por la policía.

No existe protección contra la discriminación antisindical: Aunque la discriminación antisindical está prohibida en la legislación de Georgia, los tribunales no aplican lo que estipula la ley al respecto. Según el Código Laboral, los empleadores tienen derecho a poner término a un contrato laboral sin motivo alguno o por cualquier motivo y no están obligados a notificarlo con antelación. La Ley de Sindicatos no se ha derogado y sigue formalmente en vigor, pero el Artículo 23 de dicha Ley, que estipula que los empleadores sólo pueden despedir a empleados elegidos como presidentes sindicales si cuentan con el consentimiento del sindicato, se ignora en la práctica.

Uso generalizado de los contratos laborales de duración determinada: En la práctica, el uso de los contratos laborales de corta duración está muy generalizado. El Código Laboral no incluye ningún criterio ni restricción para determinar bajo qué circunstancias es lícito el uso de un contrato de duración determinada.

No se ha enmendado el Código Laboral pese a las recomendaciones de la OIT: La central sindical Georgian Trade Union Confederation (GTUC) ha remitido en diversas ocasiones quejas a la OIT sobre las violaciones a la libertad sindical derivadas de la aprobación del Código Laboral de 2006. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

(CEACR) de la OIT fue muy crítica con el Código Laboral de Georgia en su informe anual de 2007, al igual que lo sería el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT en marzo y junio de 2010. Ambos instaron al Gobierno a que enmendara el Código Laboral para garantizar una protección eficaz frente a la discriminación antisindical – en particular las secciones 37 (d) y 38 (3), por las cuales el empleador puede poner fin a un contrato de empleo sin razón alguna, siempre y cuando el trabajador reciba un mes de indemnización.

La GTUC elaboró un borrador de enmiendas al Código Laboral, recogió firmas de más de 100.000 ciudadanos manifestando su apoyo y lo presentó al Parlamento de Georgia en 2009. Se ha hecho caso omiso de esta iniciativa.

A lo largo de 2011 se han producido nuevas tensiones entre el Gobierno y la GTUC, la cual tuvo que solicitar al movimiento sindical internacional que organizara campañas de solidaridad en varias ocasiones.

En junio de 2011, la CSI y la CES solicitaron que se organizara una investigación con relación a la observancia del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG+) de la UE, que permite a Georgia beneficiarse de determinadas preferencias comerciales. La solicitud señala las restricciones impuestas por el Gobierno georgiano a los trabajadores y trabajadoras del país en el ámbito de la libertad sindical y la negociación colectiva. Asimismo detalla la falta de protección de los trabajadores/as frente al despido por el hecho de estar afiliados a un sindicato, y frente a otras formas de discriminación. No obstante, la Comisión Europea no consideró oportuno revisar el caso a pesar de la importancia de las cuestiones tratadas.

En octubre de 2011, el Representante de Comercio de Estados Unidos aceptó revisar una petición en virtud del SPG presentada por la American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) alegando que el Gobierno de Georgia no había “tomado medidas para proporcionar a los trabajadores derechos internacionalmente reconocidos” tanto en la ley como en la práctica. En consecuencia se va a poner en marcha una investigación formal y se celebrará una audiencia pública sobre las cuestiones planteadas en la queja.

Hercules Steel: sindicalistas despedidos, huelguistas reprimidos por la policía: Los trabajadores de la planta Hercules Steel en Kutaisi establecieron su sindicato el 4 de agosto. Acto seguido, la empresa procedió a despedir a seis de sus representantes electos, lo que hizo que los trabajadores convocasen una huelga de advertencia el 2 de septiembre. La empresa despidió entonces a más trabajadores, tras lo cual la mano de obra convocó una huelga a gran escala, y varios miembros se

declararon además en huelga de hambre. El 15 de septiembre los trabajadores se vieron forzados a suspender la huelga y reanudar el trabajo tras una redada intempestiva el día anterior, con una presencia policial desmesurada. Cincuenta vehículos de la policía, encabezados por el Gobernador local, irrumpieron contra los huelguistas, deteniendo a más de 40 durante varias horas. Los directivos se presentaron a continuación en los domicilios de los trabajadores para amenazarlos, y la policía obligó a otros trabajadores a firmar declaraciones en las que prometían reanudar el trabajo.

Se ha llevado a cabo una intensa campaña internacional de solidaridad para proteger los derechos de los sindicalistas, así como los derechos de las víctimas de la trata de personas – 130 trabajadores de la India que fueron encontrados trabajando en Hercules Steel en Kutaisi. Como resultado, los líderes y miembros sindicales arrestados fueron puestos en libertad, readmitidos en los lugares de trabajo, y la dirección de la empresa acordó reconocer el sindicato como representante de los trabajadores/as georgianos e indios de la planta. El director general de Hercules Steel en Kutaisi, Raji Kumar Sureika, fue despedido. Sin embargo, en la práctica, el proceso de negociación colectiva no ha progresado. El sindicato sigue teniendo dificultades y a los trabajadores se les aconseja que no mantengan contactos con el sindicato.

Georgian Railway Ltd. interfiere en las elecciones sindicales: Georgian Railway Ltd., infringiendo el convenio colectivo en vigor, emitió unilateralmente la orden No. 5881/2, en virtud de la cual la retención en nómina de las cuotas sindicales sería suprimida a partir de julio de 2010. La administración de la empresa pretendía hacer quebrar al sindicato, limitando el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. El tribunal desestimó la denuncia sindical basando su decisión en las disposiciones de la ley sobre “negociación colectiva” que había sido anulada en 2006. Las recomendaciones, de la Comisión Tripartita de Concertación Social a las partes, para que se implicaran en el proceso de negociación colectiva a fin de resolver el conflicto, fueron ignoradas por la administración ferroviaria.

La empresa empezó a reducir plantilla. Comenzaron los despidos, generando un clima de temor. El 25 de marzo de 2011 los activistas del sindicato fueron convocados a presentarse en la oficina central de Georgian Railway en Tbilisi. La administración de los ferrocarriles les informó que no aprobaría ninguna acción sindical, y les dijo que podrían quedarse y desempeñar actividades sindicales pero que se arriesgaban a ser despedidos.

El 8 de abril en Khasuri, Gocha Chubinidze, directora del departamento de depósito de vagones de los Ferrocarriles estatales georgianos, advirtió a los delegados que no asistieran al Congreso del sindicato de los trabajadores del ferrocarril Railway Workers Trade Union y les amenazó con el despido. También en Khashuri, el director del departamento de vías ferroviarias, Zaza Chkoidze, amenazó a ocho delegados con el despido si asistían al congreso. El director de la estación de ferrocarril, Vasil Kurtanidze, amenazó a uno de los dos delegados con el despido si asistía al congreso. El 10 de abril por la mañana, cuando los delegados de Khashuri se encontraban en la estación con la intención de ir al congreso, varios individuos no identificados intentaron disuadirlos de ir a Tbilisi. Como resultado de todo ello, numerosos delegados optaron por no asistir al congreso. Al final sólo nueve de los 24 delegados electos asistirían al congreso. En la región de Samtredia, sólo 15 de los 38 delegados electos asistieron. En Tbilisi, unos días antes del congreso, los delegados fueron amenazados por representantes de la administración de Georgian Railway Ltd. en el departamento de vías ferroviarias y también en el departamento de utilización de vagones.

Como resultado de la mencionada injerencia, sólo asistieron al Congreso 69 delegados en vez de 130, con el consiguiente peligro de que su celebración se viese perturbada. Pero a pesar de las injerencias, se celebró el Congreso, se enmendó la constitución y se eligieron a los consejos de administración.

El 22 de junio Merab Targamadze, miembro del consejo del Georgian Railway Workers Union, fue despedido por la administración sin recibir el preaviso estipulado en el artículo 37, sección D, del Código Laboral. Teniendo en cuenta los hechos mencionados y la labor sindical activa llevada a cabo por Targamadze, está claro que fue despedido a causa de su actividad sindical. Este caso concreto también ilustra claramente cómo la administración ferroviaria recurre a tácticas ilegales para sofocar a los sindicatos y discriminar a los miembros.

Acoso a sindicato de docentes: El Educators' and Scientists' Free Trade Union of Georgia (ESFTUG) se ha venido enfrentando desde 2008 al Ministerio de Educación y Ciencia, que favorece al Profesional Education Syndicate (PES) (véanse los Informes Anuales de 2009 y 2010). La Georgian Trade Union Confederation (GTUC) presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT en 2008 (caso No. 2678). La GTUC también planteó el asunto ante la Comisión Nacional de Diálogo Social. En marzo de 2010 el Gobierno de Georgia anunció que estaba dispuesto a abordar el tema y estableció una comisión especial para resolver el conflicto, con la GTUC como representante. Desde entonces, el diálogo social con el

Ministerio de Ciencia se ha redoblado e incluso se han llegado a firmar convenios colectivos en dos regiones.

En junio de 2010 también se firmaron acuerdos colectivos con el PES en el marco del sistema de retención en nómina de las cotizaciones sindicales, por orden del Ministro de Educación. Miembros del ESFTUG fueron obligados a abandonar el sindicato y afiliarse al PES bajo amenazas de despido. En Zugdidi (región de Samegrelo), casi 1.000 docentes abandonaron el ESFTUG en un solo día y en Kutaisi unos 550 docentes se dieron de baja del ESFTUG. El Ministerio de Educación y Ciencia también intentó promocionar a su candidato para que fuera elegido presidente del ESFTUG durante el Consejo Ejecutivo del sindicato en octubre de 2010 (véase el Informe Anual de 2010). En todo caso, un delegado sindical fue elegido presidente.

La presión sobre el ESFTUG persistió a lo largo de 2011. Los funcionarios del Ministerio intentaron forzar a la recién elegida presidenta del sindicato, Maia Kobakhidze, a que dimitiera. Después de rechazar la propuesta empezó a recibir llamadas anónimas amenazándola de muerte. El Ministerio sigue ignorando a la líder sindical y evitando el diálogo con el ESFTUG. Por otra parte, el Ministerio de Educación, sin realizar ninguna consulta, dictó una orden prohibiendo el sistema de retención en nómina de las cotizaciones sindicales.

Ataque a un sindicato en la Universidad Estatal Agraria:

Lasha Gotsiridze, una semana después de ser elegido Director de la Universidad, e infringiendo el convenio colectivo, presentó una orden verbal que anulaba la transferencia de las cotizaciones sindicales a la cuenta bancaria del sindicato, debido a lo cual el funcionamiento de la principal unidad sindical se ha visto amenazado. Las recomendaciones de la Comisión Tripartita de Concertación Social a las partes, para que se implicaran en el proceso de negociación colectiva a fin de resolver el conflicto, fueron ignoradas por la administración de la universidad.

Grecia



POBLACIÓN: 11.359.000
CAPITAL: Atenas
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Todos los acontecimientos en Grecia se han visto eclipsados por la gravedad de la crisis financiera y económica del país, que ha provocado una fuerte caída en el nivel de vida. Los sindicatos también han sentido el impacto de las reformas exigidas, a cambio de asistencia, por la UE y el FMI.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales básicos están garantizados, aun cuando presentan algunas limitaciones. La ley estipula que los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos sin autorización previa. Los miembros de la policía tienen derecho a organizarse y a realizar manifestaciones, pero no a la huelga. Para crear un sindicato se requiere un mínimo de 20 personas, lo que constituye una restricción al derecho de sindicalización, dado el considerable número de pequeñas empresas que predominan en el mercado de trabajo griego (aproximadamente el 90% de la mano de obra del país).

La negociación colectiva también está reconocida, aunque la ley estipula que las cuestiones relacionadas con la jubilación quedan excluidas del ámbito de los convenios colectivos, y autoriza la denuncia unilateral de los convenios colectivos concernientes a los fondos de pensión complementarios de los empleados del sector bancario.

En el contexto de la crisis económica, el Gobierno ha adoptado medidas que limitan aún más el derecho a la negociación colectiva: en 2010, el principio del trato más favorable para el trabajador fue suprimido y se adoptaron disposiciones que permiten la intervención directa del Estado en el sistema de libre negociación colectiva y en el marco de las relaciones laborales. En 2011 se adoptaron otras disposiciones que exigen a los empleadores, a nivel de empresa, de la aplicación de convenios colectivos sectoriales, anulando así la naturaleza vinculante de dichos convenios. Además existen otras medidas que otorgan a una asociación de personas la posibilidad de establecer convenios colectivos a nivel de empresa cuando no pueden formarse sindicatos debido al requisito mínimo exigido para su establecimiento (20 miembros). Lo más probable es que esta

medida socave seriamente la situación de los sindicatos en tanto que representantes de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de negociación colectiva. En el marco actual, el hecho que estas asociaciones de personas sólo puedan constituirse en empresas que carezcan de sindicatos no ofrece ninguna garantía respecto a la capacidad de los trabajadores/as para elegir a sus representantes, dado que la ley no permite crear sindicatos en empresas con menos de 20 empleados.

Si bien los trabajadores disfrutaban por lo general del derecho de huelga, se imponen limitaciones a los funcionarios públicos, a los empleados de organismos gubernamentales locales y a los funcionarios judiciales, así como en empresas de carácter público o de utilidad pública si se consideran vitales para atender las necesidades básicas de la sociedad. Por otra parte, los criterios para declarar una huelga ilegal son ambiguos, ya que los tribunales emiten sus resoluciones después de sopesar los intereses contrapuestos de los trabajadores y los empleadores, de evaluar los efectos más generales de la huelga y aplicar el principio de proporcionalidad. Todas las huelgas deben ser convocadas por sindicatos reconocidos, y las huelgas salvajes están prohibidas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En Grecia la política ha estado dominada por la persistente crisis de la deuda, que en 2011 tuvo repercusiones en toda Europa. Se han implementado severas medidas de austeridad exigidas por la UE y el FMI para hacer frente a la crisis, provocando un fuerte descenso en el nivel de vida. Lejos de resolver los problemas, el plan de austeridad parece más bien estar empujando a Grecia al colapso económico y social a velocidad de vértigo. Todos los indicadores económicos han empeorado. La economía ha disminuido en un 20% desde 2008 – lo que representa la recesión más profunda desde la Segunda Guerra Mundial – y se anticipa que siga disminuyendo en un 25-30% a lo largo de los próximos años, alcanzando niveles comparables a los de una economía en tiempos de guerra. Más de uno de cada diez empleos ha desaparecido. La tasa de paro alcanza el 21% y el número total de desempleados supera el millón de personas, con una reducción del PIB del 5%. El desempleo juvenil es del 51,1%.

El Gobierno de George Papandreu dimitió en noviembre, siendo reemplazado por el antiguo Gobernador del Banco Central griego, Lucas Papademos, que se convirtió en Jefe de un Gobierno de unidad nacional de transición. Los esfuerzos desplegados para salir de la crisis han repercutido en el funcionamiento de los sindicatos, así como en los trabajadores y trabajadoras, los pensionistas y sus familias, como consecuen-

cia de la falta de ingresos resultante de la pérdida de empleos, los sucesivos recortes de los salarios y las pensiones, así como el nivel permanentemente elevado de impuestos directos e indirectos. Los trabajadores/as y los sindicatos se ven además confrontados a una grave pérdida de empoderamiento institucional debido a las medidas draconianas de ajuste estructural del mercado de trabajo.

Crisis de la deuda e impacto en los derechos sindicales:

Grecia ha sido el centro de la crisis de la deuda europea a lo largo de todo 2011. La atención se ha centrado en las consecuencias para la economía griega, el bienestar social y el sistema de seguridad social, pero la crisis también ha tenido una incidencia significativa en los sindicatos y su funcionamiento.

Con la esperanza de reducir su deuda, y teniendo en cuenta la imposibilidad de devaluar su moneda debido a su pertenencia a la zona euro, el Gobierno griego – presionado por el Memorando de política económica y financiera de la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional (la “troika”) – ha tenido que aplicar una “devaluación interna”, es decir reducir fuertemente los salarios y los niveles de vida. Por ejemplo, la jornada laboral se ha ampliado en todo el sector público a partir de junio de 2011.

Esta situación ha tenido ciertas consecuencias para los derechos sindicales en lo relativo a la libertad sindical y la negociación colectiva. En octubre de 2011 se introdujeron modificaciones a las reglas de negociación colectiva, según las cuales el nuevo sistema da prioridad a la negociación a nivel de empresa y no exclusivamente a los acuerdos sectoriales o profesionales. Asimismo, permite a las asociaciones de personas participar en las negociaciones, una medida dirigida concretamente a las empresas más pequeñas.

Las organizaciones sindicales, incluyendo la Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE), estiman que algunas de estas medidas desestabilizan el marco de las relaciones laborales y debilitan el rol de los sindicatos. El Presidente del Consejo Económico y Social de Grecia ha declarado además el diálogo social no ha tenido realmente ninguna oportunidad, ya que la dinámica de la crisis ha obstaculizado cualquier progreso.

Limitación del rol de los sindicatos en la negociación colectiva:

La Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE) considera que las condiciones establecidas en los Memorandos de la Troika se han centrado en suprimir el sistema de establecimiento de normas mínimas a través de convenios colectivos, un sistema que ayudó a Grecia durante más de 20 años manteniendo la estabilidad social y favoreciendo el desarrollo. Por otra parte, las recientes intervenciones significativas en el

sistema de negociación colectiva tenían por objetivo reducir los salarios en el sector privado y básicamente reemplazar la negociación colectiva, no simplemente por acuerdos a nivel de empresa sino por contratos individuales.

El Gobierno y la Troika han mantenido discusiones para intentar eliminar efectivamente la extensión de los convenios colectivos sectoriales, a pesar del apoyo expresado a su favor por los sindicatos y las organizaciones de empleadores. La introducción de convenios colectivos especiales a nivel de empresa, mediante la Ley No. 3899/2010, fue un primer paso encaminado al debilitamiento de los acuerdos sectoriales de tal manera que se pudieran reducir los salarios sin proporcionar garantías a los trabajadores/as.

Según la GSEE, la intención del Gobierno y de la Troika de excluir a los sindicatos del proceso de negociación colectiva quedó reflejada en la posibilidad de autorizar a “asociaciones de personas” atípicas, que no son sindicatos, a adoptar convenios colectivos especiales a nivel de empresa. El rol de los sindicatos en la conclusión de convenios colectivos sobre las disposiciones de las horas de trabajo ya se había visto socavado, y se había facultado a una “asociación de personas” a concluir este tipo de convenio. El Gobierno empezó a prepararse para ampliar esta medida, autorizando la conclusión de convenios colectivos de empresa sin la presencia de un sindicato, a fin de facilitar la negociación de estos convenios en las empresas medianas, pequeñas y muy pequeñas, que constituyen el 99% de las empresas griegas y que hasta entonces habían estado cubiertas por convenios colectivos sectoriales. La ley no permitía la creación de sindicatos en empresas con menos de 50 empleados, de ahí la intención de consentir que los convenios colectivos sean negociados con “asociaciones de personas” informales, creadas puntualmente, es decir con personas que el empleador invite esencialmente para discutir, sin ninguna garantía de independencia.

Esta situación ha debilitado a los sindicatos griegos, y se ha visto aún más agravada a raíz de los cambios aplicados al sistema de mediación y arbitraje. La Misión de Alto Nivel de la OIT, que visitó Grecia en septiembre de 2011, expresó profundas preocupaciones con relación a estos cambios que van “en detrimento de la paz social y del conjunto de la sociedad”.

Consolidación de los empleadores y de su prerrogativa

gerencial: Las condiciones establecidas en los Memorandos de la Troika han reforzado también considerablemente a los empleadores y sus prerrogativas directivas. Según la Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE), esto ha creado un terreno de juego injusto para los sindicatos y los trabajadores/as. Las medidas principales prevén: la introduc-

ción del concepto de “reserva de mano de obra” en el sector público, que hace las veces de pre-despido; la posibilidad de que el empleador imponga unilateralmente el trabajo rotativo con turnos reducidos y la suspensión (de nueve y tres meses respectivamente); un incremento radical en el umbral de despido colectivo (reducción de las indemnizaciones por despido, reducción del período de preaviso); así como un aumento del período de prueba (un año), sin indemnización por despido en caso de producirse; la supresión del pago de la suma total de la indemnización por despido (pagos bimensuales); la simplificación del procedimiento de despido de trabajadores próximos a la edad de jubilación y la extensión de la duración del trabajo temporal a través de agencias, pasando de 12+6 meses a tres años.

Arresto de líderes sindicales: El 24 de noviembre de 2011 la policía griega arrestó a Nikos Photopoulos, Presidente del sindicato de trabajadores de la electricidad GENOP/DEI, junto con otros 14 activistas sindicales. Se les acusaba de haber llevado a cabo una sentada en el centro informático de una compañía de electricidad para protestar contra las medidas de austeridad, entre ellas la imposición de un gravamen excesivo sobre bienes inmuebles sin tener en cuenta los ingresos ni la riqueza, y los cortes de electricidad aplicados a las personas que no pudieran o no quisieran pagarlo. Fueron citados a comparecer ante el tribunal el 10 de enero de 2012, con cargos que podrían suponerles condenas de hasta cinco años de cárcel. La Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE) está solicitando la retirada de los cargos.

Hungría



POBLACIÓN: 10.000.000
 CAPITAL: Budapest
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Con su abrumadora mayoría, el Gobierno húngaro ha introducido polémicas enmiendas al código laboral del país que han afectado la negociación colectiva y limitado aún más el derecho de huelga. La delicada situación económica de Hungría ha hecho que el entorno operativo resulte aún más difícil para los sindicalistas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución y el Código Laboral reconocen el derecho de sindicalización y el derecho de negociación colectiva. Pese a este marco jurídico relativamente sólido, subsisten algunos ámbitos problemáticos. El nuevo Código Laboral adoptado en 2011 no aborda ciertos derechos sindicales clave. Carece de sanciones suficientemente disuasivas para garantizar la protección frente a la discriminación antisindical y no ofrece suficiente protección a los representantes sindicales. Por otro lado, la nueva ley limita la libertad de opinión y expresión con objeto de proteger los intereses económicos legítimos del empleador o su prestigio. Así pues, los trabajadores no pueden manifestar opiniones respecto a su empleo ni dentro ni fuera de su jornada laboral.

La protección frente al despido y la concesión de tiempo libre a los representantes sindicales se conceden exclusivamente a los sindicatos autorizados para concluir un convenio colectivo, es decir aquellos que cumplen con el umbral mínimo del 10%. El nuevo Código Laboral impone también restricciones al derecho de negociación colectiva. Únicamente puede concluirse un convenio colectivo a nivel de empresa, por parte de uno o varios sindicatos conjuntamente cuyo número de miembros suponga el 10% de los empleados afectados por dicho convenio. Si no se alcanzase este umbral mínimo, los comités de empresa podrían concluir “acuerdos de trabajo” que tendrán el mismo efecto que un convenio colectivo. Además, los comités de empresa tienen el derecho prioritario o exclusivo, en detrimento de los sindicatos, para ser consultados sobre diversos temas importantes.

Con la enmienda introducida en 2010 a la Ley VII de huelgas de 1989, la extensa prohibición del “abuso del derecho de huelga” podría conducir a una restricción excesiva de este derecho por parte de las autoridades. Por otro lado, el derecho de huelga queda restringido para los trabajadores/as del sector público, pues sólo puede convocarse una huelga de conformidad con las reglamentaciones especiales establecidas en un acuerdo firmado entre el Gobierno y los sindicatos del sector público en 1994. Aunque los empleadores no pueden contratar a trabajadores/as de reemplazo durante una huelga, los trabajadores temporales que ya estuvieran contratados antes de iniciarse la huelga pueden seguir trabajando. Además, los trabajadores empleados en el servicio de transporte y sus organizaciones no pueden hacer huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: A finales de 2011, la economía húngara seguía en muy mal estado, con un modesto crecimiento del 1,4% y una tasa de desempleo del 10,6%. Preocupaciones aún mayores han sido el déficit presupuestario y la posible necesidad de un rescate del FMI y la UE. El Gobierno derechista del partido Fidesz de Viktor Orban introdujo radicales enmiendas constitucionales en 2011 tras ganar las elecciones de 2010 con una aplastante mayoría. La oposición a estos cambios ha sido intensa, tanto en Hungría como en el extranjero. También han realizado cambios sustanciales y polémicos en el código laboral del país; para ello, en diciembre se aprobó un proyecto de ley en el Parlamento. Los sindicatos se involucraron en la organización de numerosas protestas contra estos cambios.

El nuevo código socava los derechos sindicales: Con su abrumadora mayoría parlamentaria, el Gobierno húngaro ha podido aprobar legislación de empleo y de relaciones laborales sin consultar a los sindicatos.

Se han introducido cambios en el sistema tripartito de conciliación de intereses, con un nuevo organismo llamado el Consejo Nacional Económico y Social (NGTT) que sustituye al Consejo Nacional de Conciliación de Intereses. El NGTT no será un órgano para la toma de decisiones y sólo el gabinete ministerial estará capacitado para decidir sobre la normativa laboral y salarial. Tanto los empleadores como los sindicatos estaban en contra de estas reformas.

Además, las medidas destinadas a liberalizar el mercado laboral también tendrán un impacto significativo en los derechos de negociación consultiva y de información y consulta. Se prevé un cambio a favor de los comités de empresa en detrimento de los sindicatos, y los empleadores tendrán más poderes para discriminar a los sindicatos que no sean de su agrado.

La presión que el Gobierno ejerce sobre los sindicatos ha provocado divisiones; tan solo la mitad de las Federaciones estuvieron de acuerdo con las nuevas normas del convenio colectivo.

Creciente dificultad para ejercer el derecho de huelga: Las enmiendas a la ley de huelgas, que introdujo el Parlamento a finales de 2010, han provocado que se declaren ilegales las huelgas en cualquier empresa que ofrezca servicios básicos a la población, a menos que las partes implicadas hayan llegado a un acuerdo sobre el nivel y las condiciones de los servicios mínimos. Si no se cumple esta condición, los tribunales determinarán el nivel de prestación. Como no se cuenta con

disposiciones detalladas, existe una considerable incertidumbre jurídica al respecto.

Dos casos han ilustrado esta situación: En primavera de 2011, la Federación Sindical de Conductores de Autobuses decidió convocar una huelga después de que fracasaran las negociaciones con tres empresas de autobuses locales y solicitó al tribunal que determinara el nivel de prestación de servicios mínimos que debían ofrecer. Desde entonces, el tribunal ha rechazado dos veces la solicitud del sindicato, afirmando que el sindicato tenía intereses creados para determinar las condiciones, aunque la ley establece claramente que el tribunal debe arbitrar al respecto.

En junio de 2011, el Sindicato Unido de Trabajadores de la Electricidad quiso hacer huelga para protestar por varias de las reformas sociales y laborales del Gobierno. Una vez más, los sindicatos se enfrentaron a la falta de decisión de los tribunales para determinar los servicios mínimos, ilegalizando así cualquier acción de huelga.

Polémica ley sobre medios de comunicación también afecta a los sindicatos: La 'frenética toma de decisiones' del Gobierno del Primer Ministro Viktor Orban ha sido muy criticada, en especial su ley sobre medios de comunicación. Existen sospechas de que los niveles de empleo se mantuvieron en 49 en tres de las organizaciones - Magyar Televízió, Magyar Rádió y Duna Televízió – sujetas a la reforma para evitar la obligación de formar comités de empresa.

Llevar a juicio al Presidente del Sindicato de Trabajadores/as del Sector Químico: El fabricante de neumáticos Bridgestone ha emprendido acciones judiciales contra Tamas Szekely, el Presidente del Sindicato Húngaro de Trabajadores del Sector Químico, sin ninguna consulta ni notificación previa. El caso tiene que ver con un informe de 2009 que se publicó en el periódico sindical y que trataba sobre los problemas de salud en el trabajo que sufrió Tibor Skoflek, un empleado de la empresa. Esta acción se produce tras los cambios introducidos en el Código Laboral húngaro que permiten a los empleadores tomar medidas respecto a actividades correspondientes a la anterior legislación.

Despido de importante representante sindical: En diciembre de 2011, el principal enlace sindical del Sindicato de Expertos Económicos de la empresa de comercio, servicios y seguridad del aeropuerto, parte subcontratada del grupo Malev Zrt, fue despedido sin haber obtenido el consentimiento del organismo superior de representación de los trabajadores/as. En el momento de redactar el presente informe, el caso estaba todavía pendiente ante los tribunales.

Italia



POBLACIÓN: 60.551.000
CAPITAL: Roma
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Aunque los derechos sindicales están bien protegidos por la ley, no se aplican a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras migrantes que hay en Italia, muchos de los cuales trabajan en condiciones de esclavitud. Se recurre a las normas sobre los servicios esenciales para socavar el derecho de huelga. Buenas noticias en el sector público, donde se alcanzó un acuerdo que permite la organización de elecciones de los representantes sindicales nivel de lugar de trabajo. El declive general en la situación económica y social condujo a finales de año a la dimisión del Gobierno de Berlusconi.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales están adecuadamente protegidos en la legislación. La libertad sindical está garantizada tanto en la Constitución como en el Estatuto de los Trabajadores – principal legislación laboral del país – y la ley prohíbe asimismo la discriminación antisindical.

El derecho a ser readmitido únicamente se aplica a las empresas que cuenten con más de 15 trabajadores en una unidad o al menos 60 trabajadores en todo el país, pero el Gobierno ha anunciado una “reforma del mercado laboral” reduciendo el ámbito cubierto por la readmisión en caso de despido individual improcedente. Esta medida ha sido fuertemente criticada por las tres principales centrales sindicales nacionales.

El derecho a la negociación colectiva también está garantizado, y los convenios colectivos firmados son legalmente vinculantes. El Gobierno Berlusconi, no obstante, incorporó una disposición en una ley presupuestaria (art. 8 de la L. 138/2011) para permitir que los acuerdos a nivel de empresa y territorial se aparten de los Convenios Colectivos Sectoriales Nacionales, que regulan los derechos y condiciones laborales en Italia. Esta disposición se adoptó pese a un acuerdo firmado por los interlocutores sociales (las tres principales centrales sindicales y la principal organización patronal, Confindustria) el 28 de junio, de respetar los convenios colectivos nacionales, no recurrir a

derogaciones legales, y para establecer criterios comunes a fin de alcanzar acuerdos a nivel de empresa y/o lugar de trabajo.

El derecho a la huelga está consagrado en la Constitución, que estipula que dicho derecho será ejercido de acuerdo con la ley.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En 2011, el desempleo se incrementó de manera significativa, especialmente entre los jóvenes, alcanzando tasas récord del 39% en las regiones del sur. La especulación financiera contribuyó al colapso del presupuesto del Estado, y la deuda nacional se situó en el 120% del PIB. El Gobierno respondió con importantes recortes en el gasto público, reduciendo servicios sociales e imponiendo enormes sacrificios sobre todo a los trabajadores, pensionistas y autoridades locales.

En noviembre, el Gobierno Berlusconi dimitió, dando paso a un nuevo Gobierno de “coalición nacional”, contando con un amplio apoyo en el Parlamento (95%), y cuyo principal objetivo sería evitar el colapso financiero del Estado.

Las primeras reformas introducidas por el Gobierno Monti atacaron principalmente el sistema de pensiones, introduciendo el requisito de 41-42 años de servicio para poder cobrar una pensión completa (actualmente se basa en una pro-rata de las contribuciones) y elevando la edad de jubilación a los 67 años tanto para los hombres como para las mujeres, progresivamente desde 2013 a 2022.

Como resultado de ello, cientos de miles de trabajadores mayores, despedidos por las empresas antes de la aprobación de la nueva ley (en muchas ocasiones en base a convenios colectivos negociados), se encuentran de momento sin trabajo y sin poder cobrar la jubilación.

Derechos de negociación colectiva: Pueden producirse violaciones de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, dado que los empleadores en ocasiones optan por negociar y firmar acuerdos con ciertos sindicatos en particular, independientemente de su representatividad.

Negociación colectiva en el sector público: El derecho a la huelga resulta problemático en los servicios esenciales, puesto que la duración y los motivos para convocar una huelga han de ser anunciados con antelación.

En 2009, el Gobierno congeló los salarios de los funcionarios públicos durante cuatro años, introduciendo asimismo reducciones de plantilla, cancelándose todos los contratos precarios

en la educación pública, en la investigación y en la administración pública en general. Tan sólo en el sector de la educación pública esto supuso la pérdida de cerca de 150.000 puestos de trabajo. En 2010 el Gobierno procedió además a ampliar la edad de jubilación para las mujeres en la función pública, pasando de los 60 a los 65 años, una vez más sin consultar previamente con los interlocutores sociales. El Gobierno introdujo asimismo un nuevo sistema general para retrasar la jubilación de uno o dos años para todos aquellos que lleguen a la edad legal de la pensión.

En 2011, la adopción del semestre europeo y del Pacto por el Euro Plus por parte del Consejo Europeo, supuso la imposición de severas medidas al presupuesto italiano con vistas a reducir la deuda. Esta decisión hizo que se redoblase la tendencia a introducir recortes en el gasto público, con reducciones adicionales de contratos precarios en el sector público, particularmente a nivel de la administración pública, lo que supondría la pérdida de 35.000 puestos de trabajo.

Elecciones de representantes en el lugar de trabajo: En 2011 finalmente se llegó a un acuerdo entre las principales centrales sindicales nacionales y el Gobierno, poniéndose fin al bloqueo de las elecciones de delegados sindicales en el sector público a nivel de lugar de trabajo.

Trabajadores/as migrantes: La legislación italiana no garantiza a los trabajadores/as migrantes los mismos derechos, condiciones y protección que a los ciudadanos italianos. Los migrantes quedan excluidos de los empleos en la función pública, y existen diferencias en los acuerdos de reciprocidad respecto a las pensiones, así como en cuanto al acceso a viviendas sociales. En relación con las redes de seguridad social y las políticas de re-empleo sí que se aplican los mismos derechos, aunque en el caso de los trabajadores/as migrantes existe una limitación de seis meses, vinculada a la duración del permiso de residencia en el país para buscar un trabajo, frente a 12 meses para los nacionales.

Más de 500.000 migrantes irregulares siguen viviendo y trabajando en el mercado negro en Italia. Los sindicatos han denunciado violaciones sistemáticas de los derechos humanos y sindicales de los trabajadores/as, esencialmente migrantes, en base al sistema de contratación bajo el control de capataces (caporalato). Los sindicatos estiman que miles de trabajadores y trabajadoras son víctimas de la trata de personas y de condiciones de esclavitud.

En 2011, como respuesta a las presiones de campañas de los sindicatos y la opinión pública, se aprobó una nueva ley reco-

nociendo el "caporalato" como un crimen que puede implicar sentencias de hasta seis años de prisión.

Derecho de huelga: Hasta finales de 2011, el Gobierno Berlusconi vino interpretando de manera muy amplia lo que se consideraban servicios esenciales, yendo más allá de lo establecido a través de la jurisprudencia de la OIT, para restringir el derecho de huelga.

Violaciones: FIAT-Chrysler se negó en diciembre de 2011 a reconocer a los representantes electos de un sindicato, pese a su representatividad, y no quiso aplicar la deducción de las cuotas de afiliación.

Kosovo



POBLACIÓN: 2.000.000
CAPITAL: Pristina
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:

El sector privado sigue quedando fuera del alcance de los sindicatos, pese al Código del Trabajo que entró en vigor en enero de 2011 y la Ley de Sindicatos adoptada en julio. Las presiones antisindicales por parte de los empleadores y una protección judicial ineficaz explican el temor de muchos trabajadores y trabajadoras a afiliarse a un sindicato, o incluso a denunciar las violaciones a sus derechos. La considerable economía informal hace que muchos trabajadores/as queden fuera del ámbito de cobertura de los sindicatos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Con la aprobación, el 1 de noviembre de 2010, del Código del Trabajo se dio un paso importante para consolidar la situación de los derechos sindicales en Kosovo. La nueva legislación reconoce el derecho a la libertad sindical, un derecho ya garantizado por la Constitución de 2008, así como el derecho de huelga, pero dispone que estos derechos estén regulados por leyes especiales.

La Ley de Huelgas fue adoptada el 22 de julio de 2010, mientras que la Ley de Sindicatos se adoptó el 28 de julio de 2011 y la Ley relativa al Consejo Económico y Social sería adoptada el 21 de julio de 2011. El Código del Trabajo y la Ley sobre Organizaciones Sindicales regulan la conclusión de contratos

colectivos a nivel de empresa, sector o a escala estatal, pero no prohíbe explícitamente la discriminación antisindical.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Hashim Thaçi fue designado nuevamente Primer Ministro en febrero de 2011, tras su victoria en las elecciones de diciembre de 2010, y por primera vez en la historia el gabinete incluyó a un miembro de la minoría serbia. Luego de que Behgjet Pacolli tuviese que abandonar el cargo de Presidente al ser anulada su elección por el Tribunal Constitucional de Kosovo, el Parlamento designó a la Subdirectora de la policía kosovar, Atifete Jahjaga, tratándose de la primera mujer y la primera candidatura independiente en acceder a la Presidencia de la República. El diálogo con Serbia, facilitado por la UE, dio comienzo en marzo de 2011 y, pese a verse frenado por las tensiones étnicas y los enfrentamientos en el norte de Kosovo durante el verano, desembocaría en cinco acuerdos sobre cuestiones técnicas para finales de año. En septiembre de 2011, Kosovo había sido ya reconocido por 87 Estados miembros de la ONU, incluyendo 22 de los 27 Estados miembros de la Unión Europea.

Sector privado no sindicalizado: Pese a la entrada en vigor del Código del Trabajo el 1 de enero de 2011, y la aprobación de la Ley de Sindicatos en julio de 2011, los sindicatos siguen estando prácticamente ausentes en el sector privado. Una débil aplicación de la ley y la falta de una protección efectiva por parte de los tribunales implican que los trabajadores/as sigan viéndose amenazados con despidos y otras formas de discriminación antisindical en caso de afiliarse a un sindicato. Las violaciones de los derechos de los trabajadores se han incrementado en los últimos años, tras que diese comienzo la privatización de las compañías estatales. En torno al 30% de los trabajadores y trabajadoras están empleados en la economía informal, sin garantía alguna de que se respeten sus derechos laborales más fundamentales.

Escasa aplicación de la ley: Trabajadores y empleadores todavía no están muy familiarizados con el recién adoptado Código del Trabajo y con sus implicaciones, mientras que la inspección del trabajo y los tribunales no cuentan con la capacidad necesaria para asegurarse de que se aplique la legislación laboral y de supervisar su implementación. La inspección del trabajo cuenta con apenas unos 50 inspectores para cubrir más de 100.000 empresas registradas. El número de quejas presentadas sigue siendo desproporcionadamente bajo, debido al temor de los trabajadores/as a posibles represalias por parte de los empleadores, o simplemente por no tener conocimiento de los recursos legales a su alcance.

La ineficacia de los tribunales, que han recibido más de 130.000 casos relacionados con cuestiones laborales desde 2008 pero han resuelto apenas unos 14.000, deriva en que los trabajadores y trabajadoras muchas veces no recurran al sistema legal para intentar garantizar la aplicación de sus derechos. Incluso las decisiones vinculantes de la Junta de Supervisión Independiente, a la que se remiten las quejas de los funcionarios públicos, generalmente no son acatadas. Se siguen produciendo un gran número de violaciones de los derechos de los trabajadores, agresiones físicas entre otras, en todos los sectores, inclusive en las organizaciones internacionales, aunque la situación es más grave en el sector privado. En general, la supervisión y aplicación de la legislación laboral, incluyendo del derecho de sindicalización, sigue siendo un desafío importante para las instituciones nacionales y los sindicatos.

Mejoras en la protección de la maternidad minadas por la discriminación y falta de presupuesto: El nuevo Código del Trabajo, que entró en vigor el 1 de enero de 2011, incrementa el tiempo de la baja por maternidad, que pasa de 12 semanas a nueve meses de baja remunerada y la posibilidad de solicitar un permiso de maternidad de hasta 12 meses. No obstante, dado que esto implica un costo mayor a la hora de emplear mujeres, muchos empleadores del sector privado, especialmente pequeñas y medianas empresas, han empezado a mostrarse reacios a contratar trabajadoras o les ofrecen contratos de duración determinada de apenas un mes. La aplicación de las mejoras en las disposiciones sobre baja remunerada se ve obstaculizada además por el hecho de que la asignación correspondiente en los presupuestos del Estado es insuficiente.

Trabajo forzoso y trata de personas: Pese a algunos progresos en la interposición de acciones judiciales y la prevención de la trata de personas, Kosovo sigue siendo un lugar de origen, tránsito y destino de víctimas de la trata, en su mayoría de mujeres y niños. Se ha registrado un incremento en el número de menores de edad víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual. El tráfico de niños para emplearlos en la mendicidad y en otras formas de trabajo forzoso sigue alcanzando cotas muy elevadas.

Letonia



POBLACIÓN: 2.068.000
CAPITAL: Riga
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
87 - 98 - 100 - 105 - 111

La situación económica sigue dificultando el pleno ejercicio de los derechos de los sindicatos y sus miembros. Existen problemas particularmente respecto al derecho de negociación colectiva, tanto en la ley como en la práctica.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando los derechos sindicales básicos están garantizados en la Constitución, se aplican ciertas restricciones. Los guardias fronterizos no pueden establecer ni afiliarse a sindicatos.

La negociación colectiva está reconocida, salvo para las categorías de servicios especiales en el Ministerio del Interior y la Administración Penitenciaria, sin embargo existe poco margen para negociar sobre las condiciones de empleo en la administración pública. Por otro lado, el criterio para determinar cuál es la organización más representativa es incierto y en tiempos de crisis económica no existe ningún mecanismo efectivo para impedir que los empleadores abandonen la organización patronal relevante y se retiren por tanto del convenio colectivo sectorial.

El derecho de huelga está restringido. Si se contesta judicialmente la legalidad de una huelga, la acción no podrá iniciarse hasta que el tribunal haya dictaminado al respecto. Por otro lado, las huelgas de solidaridad son ilegales a menos que el conflicto guarde relación con un convenio colectivo a nivel sectorial. Algunas categorías de trabajadores se encuentran indebidamente excluidas del derecho de huelga y la lista de "servicios esenciales", en los que es necesario establecer servicios mínimos, excede la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Tras un pronunciado declive en años anteriores, la economía letona ha vuelto a registrar cierto crecimiento (estimado en un 4,6%). No obstante, el desempleo sigue siendo muy elevado, situándose en el 14,8%, y continúan aplicándose medidas de consolidación presupuestaria. El Primer Ministro Valdis Dombrovskis volvió a asumir el poder tras las elecciones

parlamentarias en septiembre, aunque su Gobierno de coalición no cuenta con mayoría formal.

Empresa de telecomunicaciones intenta eludir el convenio colectivo: En enero de 2011, el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones (LSAB) descubrió que la dirección de la empresa Lattelecom con sede en Riga incumplía las responsabilidades que le correspondían en base al convenio colectivo vigente, particularmente en relación con el fondo de pensiones de la empresa.

Tras la intervención de la Comisión de Conciliación se alcanzaría un acuerdo, y el 16 de marzo las partes firmaron un acuerdo reduciendo las contribuciones de Lattelecom en la mitad. No obstante, tras la firma de dicho acuerdo, el empleador emprendió una campaña antisindical destinada a dañar la imagen del sindicato y desacreditarlo ante sus empleados, buscando así una excusa para eludir el cumplimiento del acuerdo contraído.

La intervención positiva y efectiva de la Inspección de Trabajo del Estado mejoraría la situación. Obligó a Lattelecom a efectuar las contribuciones al fondo de pensiones tal como le correspondía. Posteriormente, sin embargo, se privó a los empleados de Lattelecom de poder comunicarse con el LSAB (haciendo que resultase imposible conectarse a la página web del LSAB o enviar correos electrónicos a las direcciones e-mail de los representantes sindicales del LSAB).

Tras una reunión del Comité Nacional Tripartito de Cooperación el 27 de mayo, se firmó un acuerdo de reconciliación el 15 de julio, restaurando la normalidad y reestableciendo la conexión internet. Pero los desafíos no terminaron ahí: el 20 de octubre se tuvo conocimiento de que Lattelecom había denegado al Vicepresidente del LSAB acceso a las instalaciones de Lattelecom en Liepaja.

Lituania



POBLACIÓN: 3.324.000
CAPITAL: Vilnius
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El austero clima económico va mejorando lentamente; esta situación sigue constituyendo un reto para los sindicatos, tanto en términos de garantizar sus propios derechos como en términos de defender los intereses de sus miembros.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las recientes enmiendas al Código Laboral, siguen vigentes una serie de restricciones a los derechos sindicales. La ley reconoce el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, pero se requieren por lo menos 20 miembros o la décima parte de los trabajadores para crear un sindicato. Los trabajadores que son despedidos no pueden conservar su afiliación sindical.

El derecho a la negociación colectiva está garantizado, tanto en el sector privado como en el público, a excepción de ciertos empleados gubernamentales.

El derecho de huelga es más bien limitado: las huelgas sólo son posibles si se han agotado todos los procedimientos de resolución de conflictos, y sólo pueden convocarse en caso de conflictos colectivos. Por tanto, no pueden convocarse huelgas de solidaridad. Por otra parte, los empleadores tienen el derecho de sustituir a los trabajadores en huelga en determinados sectores donde no están previstos servicios mínimos, incluyendo el transporte público y la eliminación de desechos. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, las autoridades pueden decidir cuáles son los servicios mínimos que han de prestarse durante una huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Tras el acusado deterioro económico de 2009 y 2010, la economía lituana volvió a crecer en 2011; la previsión era del 6,7% para el tercer trimestre. No obstante, el desempleo siguió a un nivel elevado, por encima del 15%. En marzo de 2011, los sindicatos protestaron contra las medidas de austeridad, haciendo especial hincapié en el aumento del salario mínimo, que es uno de los más bajos de la Unión Europea.

Discriminación de un líder sindical: Vladimir Band, el presidente del sindicato del Servicio Estatal de Guardias Fronterizas, fue amenazado con ser despedido por su empleador en diciembre de 2010. El sindicato se negó a autorizar dicho despido. En la posterior causa judicial iniciada por el empleador, el tribunal resolvió el 31 de marzo de 2011 que el Sr. Band había recibido un trato discriminatorio a causa de sus funciones sindicales. Sin embargo, ningún funcionario estatal sería sancionado por dicha violación.

Despiden al director de una empresa por firmar un convenio colectivo: Jonas Budrevicius, director de la empresa estatal Turto Bankas, firmó un convenio colectivo con el sindicato que reducía el salario de los empleados por un período limitado de un año. En agosto de 2010 se tomó la decisión de despedir al Sr. Budrevicius porque el convenio colectivo no favorecía a la empresa. El 9 de junio de 2011, un tribunal falló a favor del Sr. Budrevicius y le otorgó una indemnización. Sin embargo, el tribunal de apelaciones anuló esta decisión el 16 de noviembre de 2011. Los sindicatos lituanos creen que esto revela la poca disposición por parte del Gobierno lituano a fomentar la negociación colectiva y demuestra por qué la densidad de convenios colectivos es tan baja en el país.

Declaran esencial la cerveza para detener una huelga en la fábrica de Carlsberg: El 10 de junio, los miembros del Sindicato Lituano de la Alimentación (LPMS) votaron a favor de una huelga en la fábrica lituana de Carlsberg para apoyar su demanda de un convenio colectivo de empresa decente. La dirección de la empresa intentó impedir que se convocara la huelga y tomó medidas legales para que se declarara ilegal. Diez días después, el tribunal del distrito de Klaipeda pospuso 30 días el inicio de la huelga programada, alegando que la producción de cerveza se consideraba 'de vital importancia' en Lituania. El 5 de julio, el tribunal de distrito de Klaipeda resolvió que la huelga era legal. A continuación, la dirección de Carlsberg Lituania recurrió esta decisión y, a su vez, el 5 de agosto el tribunal regional de Klaipeda anuló la decisión del tribunal de instancia inferior y dictaminó que la huelga anunciada en junio era efectivamente ilegal. El LPMS ha recurrido a un tribunal superior para intentar anular el veredicto y ha presentado una queja a la OIT, ya que la suspensión del derecho de huelga durante un período tan prolongado infringe las normas de dicha organización. Este caso también es importante porque en él está implicada una empresa privada.

Mientras tanto, Carlsberg Lituania ha seguido presionando a líderes y activistas sindicales de su fábrica, por ejemplo despidiendo a nueve activistas para después volver a contratarlos pero ofreciéndoles contratos temporales y peores.

Macedonia,

Antigua República Yugoslava de



POBLACIÓN: 2.022.547
CAPITAL: Skopje
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La discriminación antisindical continuó presente en el país, esencialmente en la forma de despidos, injerencia en las elecciones sindicales, e incluso intentos por dismantlar las organizaciones sindicales a nivel de empresa. Entre los periodistas, por lo menos tres fueron despedidos a causa de sus actividades sindicales a raíz de las críticas contra el deterioro de la libertad de prensa tales como el cierre de algunos medios de comunicación independientes.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de que las garantías sindicales fundamentales están previstas, se aplican varias restricciones excesivas. La Ley de Relaciones Laborales fue enmendada en 2009, aunque algunas organizaciones sindicales deploraron la falta de diálogo social durante el proceso y consideran que parte de las nuevas disposiciones repercuten negativamente en los derechos sindicales. Además, la negociación colectiva se limita al sindicato que represente el 20% de los trabajadores al nivel que desee negociar, excepto en el ámbito estatal, donde el sindicato debe representar el 10% del total de la mano de obra.

El derecho de huelga está limitado, ya que los sindicatos deben indicar la duración de una huelga con antelación, y los participantes pueden ser despedidos y ser demandados por daños y perjuicios si el tribunal declara ilegal la huelga. La Ley de Relaciones Laborales concede a los empleadores el derecho de suspender de empleo y sueldo al 2% de los participantes de una huelga mientras ésta dure si muestran un comportamiento violento o "no democrático", una disposición que da vía libre a todo tipo de abusos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las elecciones celebradas el 5 de junio dieron la victoria a la coalición de centro-derecha VMRO-DPMNE y ofrecieron un nuevo mandato al Primer ministro Nikola Gruevski. La muerte de un joven durante las concentraciones que tuvieron

lugar en la Plaza de Macedonia tras las elecciones parlamentarias provocó una ola de protestas públicas contra la brutalidad policial; estas manifestaciones continuaron todos los días hasta mediados de julio. En septiembre tuvieron lugar nuevas manifestaciones para protestar contra la brutalidad policial. El policía responsable de la muerte fue destituido del servicio policial y se encuentra en detención preventiva.

Varias ONG europeas de derechos humanos expresaron su preocupación por el deterioro de la libertad de prensa en el país. En un informe publicado en octubre, el representante de la OSCE (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa) para la libertad de los medios de comunicación consideró que había «tendencias preocupantes» respecto a los medios de comunicación en Macedonia. Destacó la falta de implementación de un «marco jurídico estable y profesional» que pudiera favorecer la libertad de prensa. El informe también señaló los problemas a los que se enfrentan los periodistas. Un informe de la Comisión Europea sobre Macedonia también observó que «los medios de comunicación siguen estando sujetos a la injerencia de intereses políticos y comerciales», afirmando que «la intimidación de los periodistas y la aplicación selectiva de la legislación contra las empresas de medios de comunicación son creciente motivo de preocupación». Varios importantes medios de comunicación independientes, entre ellos tres diarios y un canal de televisión nacional, fueron cerrados a raíz de medidas claramente dirigidas contra ellos por las autoridades fiscales con el pretexto de que no habían pagado sus impuestos, suprimiendo así las críticas de la prensa contra el Gobierno.

Ineficacia de la inspección del trabajo a pesar de la nueva legislación: Según un informe publicado en noviembre de 2011 por SOLIDAR, una red de ONG que promueven la justicia social, las enmiendas a la ley sobre la inspección del trabajo fortalecieron los derechos de los trabajadores y las competencias de los inspectores. Los inspectores del trabajo deben responder a la solicitud de todo trabajador/a de llevar a cabo una inspección en la empresa. Por lo tanto, la ineficacia de la inspección del trabajo no se debe a que la ley presente deficiencia alguna, sino a que las inspecciones del trabajo no son eficaces, o no pueden ejecutarse con eficacia. El problema principal es el escaso número de inspectores de trabajo, si bien otro factor importante es la influencia política sobre este organismo, lo que distorsiona su funcionamiento imparcial y adecuado.

Discriminación antisindical: Los sindicalistas y representantes sindicales a menudo son objeto de presiones y acoso. Aunque la ley prohíbe la discriminación antisindical, los despidos antisindicales existen en la práctica. Estos casos tardan en resolverse por lo general de dos a tres años en los tribunales. Además de la ineficiencia de la inspección del trabajo, la

desconfianza en el sistema jurídico se ha incrementado en los últimos años como resultado de que existe un mayor control político. Algunas empresas han intentado interferir en las elecciones sindicales, o incluso desmantelar las organizaciones sindicales a nivel de empresa.

Algunos progresos positivos a pesar de la marginación del diálogo social: Los criterios para la participación representativa de los interlocutores sociales en el diálogo social bipartito y tripartito se implementaron finalmente, y los sindicatos pudieron firmar sus primeros convenios colectivos en el sector público. Sin embargo, tanto el diálogo social bipartito como el tripartito siguen siendo frágiles, ya que existe una participación insuficiente de los interlocutores sociales en los procesos de formulación de las políticas.

De acuerdo con la Federación de Sindicatos de Macedonia (CCM) y la Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS), las dos organizaciones sindicales representativas que participan en el diálogo social, el establecimiento del Consejo Económico y Social en 2010 a nivel nacional sigue en proceso de desarrollo. Se han establecido Consejos Económicos y Sociales a nivel local con la participación de los representantes sindicales. Ya existen tres secciones locales en Kumanovo, Strumica y Kavadarci, y están por establecerse diez más en los municipios más grandes.

Aunque el Gobierno tomó medidas para resolver el problema del uso excesivo de contratos de duración determinada en la administración pública, que es un tipo de contrato ilegal, sigue habiendo un número significativo de puestos temporales.

Como dato positivo cabe señalar que, gracias a una iniciativa de los interlocutores sociales, se aprobó la Ley de Comités de Empresa Europeos, la cual concede a los trabajadores y las trabajadoras el derecho a la información y consulta así como a la participación en los comités de empresa sobre cuestiones transnacionales y la promoción del diálogo social. Además, por primera vez desde la independencia del país, se aprobó una ley sobre el salario mínimo y se fijó la cuantía del salario mínimo. Por otra parte, se estaba enmendando la ley sobre los salarios, incluyendo un incremento salarial del 5 % a partir de diciembre de 2012.

Amenazas de despido contra trabajadores/as en huelga: El Sindicato de Controladores del Tránsito Aéreo de Macedonia anunció una huelga para el 19 de septiembre, cuando se rompieron las largas negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo. Antes de la huelga anunciada, el sindicato señaló que el Gobierno había amenazado a los controladores aéreos, advirtiéndoles que serían despedidos si se declaraban en huelga.

La Agencia de Control del Tráfico Aéreo de Macedonia negó las acusaciones del sindicato.

Despido de sindicalistas en los medios de comunicación: Tamara Causidis, Presidenta del Sindicato Independiente de Periodistas y Trabajadores de los Medios de Comunicación (SSNM), fue despedida de la emisora de televisión Alsat-M TV el 9 de agosto. El despido tuvo lugar a raíz de la manifestación organizada por el SSNM en julio para protestar por la influencia política y empresarial en los medios macedonios. Aun cuando la Inspección de Trabajo decidió que el procedimiento de despido era conforme a la ley, Tamara Causidis afirmó que se fundamentaba en un documento firmado en blanco que el empleador había adjuntado a su contrato de trabajo, lo que le permitía despedirla de forma aparentemente consensuada y sin un período de previo aviso. El 11 de agosto, la Representante de la OSCE para la Libertad de los Medios de Comunicación, Dunja Mijatović señaló, en una carta enviada al Ministro de Asuntos Exteriores de Macedonia, que estaba alarmada ante el brusco deterioro de la libertad de los medios de comunicación y la continua represión de la prensa y de las voces críticas en el país, citando el despido de Tamara Causidis como un ejemplo de ello. En el diario Utrinski Vesnik, en Skopje, dos periodistas fueron despedidos por haber participado en una huelga de protesta contra los despidos colectivos anunciados en junio de 2011.

Moldova



POBLACIÓN: 3.600.000

CAPITAL: Chisinau

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La situación social y económica en Moldova sigue siendo complicada. Los sindicatos se oponen a las medidas de austeridad, mientras que la aplicación de la legislación laboral continúa siendo problemática, y el marco jurídico no es propicio a las actividades sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las garantías concedidas inicialmente, los derechos sindicales son objeto de numerosas restricciones. La Constitución reconoce el derecho a formar o afiliarse a un sindicato, y la Ley de Sindicatos de julio de 2000 establece la independen-

cia sindical. Sin embargo, los sindicatos no pueden obtener un estatuto legal si son miembros de una organización sectorial nacional o de una organización sindical nacional intersectorial, lo que restringe indebidamente su libertad. El Código Laboral establece también que durante un conflicto colectivo cualquiera de las partes puede recurrir a los tribunales para pedir una resolución en caso de que las negociaciones fracasasen o si las partes no estuvieran de acuerdo con la decisión de la comisión de reconciliación. Los trabajadores de la administración pública y los de los servicios esenciales no pueden hacer huelga, y la lista de estos servicios excede la definición de la OIT. Además, a los trabajadores que han participado en una huelga ilegal se les pueden imponer multas importantes, o incluso ser condenados a penas de cárcel.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Aunque el Gobierno se jacta del crecimiento económico registrado, Moldova sigue siendo uno de los países más pobres de Europa. Cerca del 46% de la población vive por debajo del umbral de la pobreza. Moldova cuenta con el apoyo del FMI, pero para poder recibir los tramos del crédito acordado tiene que implementar determinadas medidas de austeridad. Esta política es duramente criticada por los sindicatos. El año se vio marcado por la creciente tensión entre el movimiento sindical, el Gobierno y los empleadores.

En la práctica: La confederación de empleadores elaboró y propuso una serie de enmiendas al Código Laboral. El nuevo proyecto ha sido categóricamente condenado por la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM). La ejecutiva de la Confederación señala que las nuevas enmiendas reducirían el derecho del sindicato a proteger a sus miembros frente al despido improcedente. Dado que la situación de los trabajadores moldavos está marcada por la fragilidad estructural a causa del empleo informal generalizado, la reforma de la legislación laboral otorga a los empleadores un poder excesivo sobre sus empleados, y una potente herramienta contra los sindicatos.

La CNSM declaró en octubre de 2011 que el ataque de los medios de comunicación a la Confederación forma parte de una campaña antisindical sistemática lanzada en el país, con el objetivo de socavar el movimiento sindical y refutar la oposición de los sindicatos a las reformas neoliberales.

La creación de nuevos sindicatos sigue siendo un problema a causa de la resistencia de los empleadores. Los convenios colectivos generalmente sólo se firman en empresas con una larga tradición de negociación colectiva. La aplicación de la legislación sigue siendo inadecuada. Ni las inspecciones del

trabajo ni la fiscalía han mostrado eficacia para dar seguimiento al cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente en lo que respecta al derecho de sindicalización.

Reivindicaciones del sindicato no resueltas; los activistas siguen estando procesados: El conflicto entre la planta azucarera SA Glodeny Zahar y los empleados sigue sin haberse resuelto. Los trabajadores no han recibido sus salarios desde junio de 2009. La fábrica se declaró en bancarrota a finales de 2009, y los administradores de la quiebra no están dispuestos a abonar los salarios adeudados. A finales de 2010, cuando los trabajadores empezaron a bloquear las puertas de la fábrica para impedir la venta de sus activos, incluyendo el azúcar que permanece en los locales, los cinco líderes y miembros del sindicato de la empresa – Vasilij Guliak, Valentina Semenyuk, Anatoliy Furtuna, Fyodor Svoevolin y Victor Golibaba – fueron arrestados. En respuesta, se lanzó una enérgica campaña de solidaridad internacional, y los activistas fueron puestos en libertad. No obstante no se retiraron las acusaciones penales, de manera que los cinco sindicalistas de SA Glodeny Zahar aún podrían ser sentenciados a varios (entre tres y ocho) años de cárcel a causa de sus actividades sindicales. Las protestas de los trabajadores prosiguieron a lo largo de 2011 sin que se llegara a ninguna solución.

Montenegro, República de



POBLACIÓN: 631.000
CAPITAL: Podgorica
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La discriminación antisindical sigue siendo un problema grave, incluido el despido de miembros activos del sindicato. Al menos 11 trabajadores fueron despedidos por hacer huelga. El personal militar, que ya tiene el derecho de sindicalización, es objeto de presiones antisindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando el Código Laboral establece los derechos sindicales básicos, contiene un número excesivo de restricciones. La Constitución de 2007 y la Ley del Trabajo de 2008 reconocen el derecho a crear y afiliarse a sindicatos, y la Ley de Funcio-

narios y Empleados Estatales también garantiza ese derecho a estas categorías de trabajadores.

La negociación colectiva se ve entorpecida porque solamente los sindicatos más representativos, es decir, aquellos que poseen el mayor número de miembros registrados, pueden ser una de las partes negociadoras.

Además, la ley estipula que el derecho de huelga del personal que trabaja en los organismos estatales y empresas de servicios públicos puede restringirse con el fin de proteger el interés público. Asimismo, debe garantizarse un servicio mínimo en ciertas actividades, tras previa consulta con el sindicato correspondiente. Si bien la Ley de Huelgas aprobada en 2005 ha mejorado la situación, el empleador puede decidir unilateralmente el servicio mínimo que debe prestarse si las negociaciones con el sindicato fracasan.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Cinco años después de la independencia, la cuestión de la identidad nacional y las relaciones entre los ciudadanos de origen serbio y montenegrino sigue siendo un problema. En agosto de 2011, la oposición amenazó con boicotear el Parlamento y condicionó su apoyo a la reforma electoral, una de las condiciones necesarias para seguir avanzando en el proceso de adhesión a la Unión Europea, así como otorgar la igualdad de estatuto a los idiomas montenegrino y serbio. El Parlamento optó por un compromiso y concedió igualdad de condiciones a los montenegrinos-serbios, croatas y bosnios. En diciembre, el Consejo Europeo fijó el mes de junio de 2012 como fecha para la apertura de negociaciones de adhesión con Montenegro, siempre que el país consiga, entre otras exigencias, hacer nuevos progresos en la lucha contra la corrupción y la delincuencia organizada.

Discriminación antisindical: No son raros los despidos, descensos de categoría y discriminación de los activistas sindicales. El derecho de huelga a menudo se ve limitado en la práctica, y los sindicalistas son objeto de represalias, como amenazas de despido, debido a su activismo sindical. Las restrictivas leyes relativas a la huelga y la gran flexibilidad de las relaciones de trabajo amplifican el problema. Como resultado, la mayoría de las huelgas pueden realizarse solamente después de meses de impago de salarios, por lo general en empresas que ya se encuentran en vías de bancarrota.

Despidos mientras se encontraban en huelga: En Tei Mont, en Nikšić, 11 de los 14 trabajadores de la empresa se declararon en huelga el 8 de noviembre de 2010 debido a una

reducción ilegal de los salarios de hasta un 50%, a pesar del buen rendimiento financiero de la empresa. Durante la huelga, el empleador despidió a cinco trabajadores en huelga. El 4 de febrero de 2011, la empresa trajo a dos trabajadores de Serbia para reemplazar a los trabajadores en huelga. A pesar de que la Inspección de Trabajo advirtió a los nuevos trabajadores que no tenían permitido trabajar para esta empresa, éstos hicieron caso omiso de la advertencia y continuaron trabajando los siguientes tres días. Los trabajadores despedidos demandaron a la empresa. El tribunal dictaminó que el empleador debía reintegrar a todos los trabajadores y pagar todos los salarios pendientes de pago.

Acción sindical internacional contra Deutsche Telekom: Los trabajadores de Crnogorski Telekom, en Podgorica, una filial de la empresa alemana Deutsche Telekom, se declararon en huelga el 15 de marzo de 2010 en señal de protesta por las violaciones cometidas contra su convenio colectivo. El empleador impuso unilateralmente a la mayoría de los trabajadores el requisito de trabajar a pesar de la huelga, y les prohibió llevar insignias u otros símbolos de solidaridad. Además trajo esquiroleros de otras dos empresas. El 7 de julio de 2011, el sindicato alemán ver.di, el norteamericano Communication Workers of America y la Federación Sindical Internacional UNI presentaron una queja ante el punto de contacto de la OCDE. En su queja denunciaban las actividades antisindicales de Deutsche Telekom en EE.UU. y Montenegro, las cuales violan las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales así como los propios compromisos con las normas del trabajo publicados por la empresa. La denuncia indicaba que Crnogorski Telekom había impedido el libre ejercicio de la negociación colectiva y había socavado completamente la eficacia de la huelga durante los acontecimientos del mes de marzo de 2010.

Discriminación antisindical en el ejército de Montenegro: Tras los cambios introducidos en la Ley del Ejército, con los cuales se concedieron derechos sindicales al personal militar en diciembre de 2009, se crearon dos sindicatos de militares en octubre y noviembre de 2010, a saber, SOVCG y SVCG.

SOVCG ha señalado que el Ejército comenzó a ejercer presión antisindical inmediatamente después de haberse fundado el sindicato, lo que condujo a que los miembros abandonaran el sindicato. De acuerdo con SOVCG, se deniega al sindicato todo contacto con sus miembros durante las pausas para comer, los contratos del personal del ejército que se sindicalizaron no fueron prorrogados y, en el caso de un soldado, su nombramiento para una misión en Afganistán dependía de su baja en el sindicato.

El 23 de marzo, durante una conferencia en un buque patrulla en Bar, el capitán Rajko Bulatović acusó al sindicato de socavar la cadena de mando. Asimismo, declaró que el ejército no tenía necesidad de un sindicato, e instó a sus subordinados a que lo abandonasen. La grabación del discurso fue publicada más tarde en los medios de comunicación. También en marzo, el Ministerio de Defensa inició un procedimiento disciplinario contra el Presidente del SOVCG, Nenad Čobeljić, a causa de sus declaraciones a los medios de comunicación. El Ministerio invocó las disposiciones de la Ley del Ejército según las cuales el personal militar no tiene permitido hablar en los medios de comunicación sin el consentimiento previo de un oficial superior. Čobeljić se defendió indicando que lo hizo en calidad de líder sindical. Como tal, señaló los problemas a los que se enfrenta el personal militar, incluidas la discriminación sindical y las supuestas malas prácticas en la asignación de los alojamientos militares. El 29 de noviembre, el Ministro de Defensa Boro Vučinić ordenó que Čobeljić fuera retirado de su cargo como Jefe del Departamento de Operaciones y Entrenamiento en la Base logística del ejército de Montenegro.

No se respetan las órdenes del Tribunal: Desde el año 2008, la empresa de construcción Novi Prvoborac, en Herceg Novi, se ha negado a entablar negociaciones colectivas y violó el derecho de huelga. Asimismo, despidió ilegalmente a varios trabajadores, incluidos dirigentes sindicales. A finales de 2010, los tribunales anularon un total de 71 despidos al considerarlos ilegales. En 2011, finalmente fueron reintegrados algunos de los trabajadores, pero solamente con contratos de un mes, en lugar de los contratos de duración indeterminada que tenían antes. Tampoco fueron reintegrados a Novi Prvoborac, sino a una filial, la empresa Kamen Beton. En junio, 13 de estos trabajadores se declararon en huelga de hambre. El 30 de julio, el tribunal de primera instancia de Herceg Novi condenó al empresario a indemnizar los salarios pendientes de pago de 40 trabajadores despedidos por el período comprendido entre la fecha de su despido improcedente y el fallo del tribunal. El total de esta indemnización rondaba los 400.000 EUR. Sin embargo, dado que la empresa se declaró en quiebra en octubre, no se ha aclarado cuándo ni cómo recibirán su indemnización los trabajadores.

Polonia



POBLACIÓN: 38.200.000
 CAPITAL: Varsovia
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Como demuestran los numerosos informes de violaciones, la hostilidad hacia las actividades sindicales sigue siendo moneda corriente. Los empleadores a menudo ejercen presiones indebidas sobre los sindicatos y sus miembros. Las restricciones al derecho de huelga continúan siendo excesivas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales están garantizados por la ley, pero para varias categorías de trabajadores/as en los servicios públicos estos derechos son limitados. Aun cuando todos los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse al sindicato de su elección, se aplica un sistema de sindicato único a los policías, guardias fronterizos y guardias en las instituciones penitenciarias así como a los empleados de la Sala Mayor de Supervisión. La protección contra los despidos antisindicales es limitada en caso de sindicatos pequeños, ya que el número de responsables sindicales a quienes se concede protección depende del tamaño del sindicato.

Si bien el derecho a la negociación colectiva está garantizado, ciertas categorías de funcionarios, como los funcionarios en puestos clave, los empleados designados o elegidos en organismos estatales y municipales, los jueces y los fiscales, no gozan de este derecho. Asimismo, el derecho de huelga se considera como un elemento de los conflictos colectivos, y una huelga sólo puede convocarse si las partes no llegan a un acuerdo mediante las negociaciones. Además, debe ir precedida de medidas de conciliación o mediación. La lista de «servicios esenciales» excede la definición de la OIT, e incluye a los trabajadores de la administración del Estado y del gobierno local. Estos trabajadores sólo pueden utilizar otras formas de protesta.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las elecciones parlamentarias celebradas en octubre las ganó la Plataforma Cívica de centro-derecha, que volvió a formar coalición con el Partido Popular Polaco. El resultado representaba la estabilidad. Económicamente, Polonia volvió a

obtener mejores resultados que la mayor parte de la UE, con un crecimiento del 4,3%. Sin embargo, el desempleo siguió siendo un punto negro, con el 10% de la población activa sin trabajo. El Gobierno demuestra poco interés por el diálogo social sobre asuntos laborales, como el salario mínimo y las formas atípicas de empleo. Por otro lado, los sindicatos suelen tener que hacer frente a una actitud hostil en su entorno operativo. Los dos mayores sindicatos (Solidaridad y OPZZ) han intentado distanciarse de los partidos políticos, cambiando radicalmente la tendencia de la historia reciente.

Importante cadena de supermercados despide a activistas

sindicales: La importante cadena polaca de supermercados "Biedronka" está acusada de despedir a trabajadores y trabajadoras por sus actividades sindicales. En enero de 2011, miembros de Solidarnosc se manifestaron contra los despidos en Varsovia.

Intimidación y hostigamiento en la empresa de gestión de

aguas de Bydgoszcz: Se han denunciado varias violaciones de derechos sindicales en la Empresa Urbana de Gestión de Aguas de Bydgoszcz. Entre ellas podríamos citar: la injerencia de la dirección en una reunión sindical; la vigilancia del delegado sindical y el presidente del comité de empresa en el trabajo y fuera del mismo; el ofrecimiento de prestaciones a trabajadores/as no afiliados; la intimidación de activistas y la obstaculización de las actividades cotidianas del sindicato.

Despidos improcedentes en una fábrica de electrodomésticos:

El 10 de agosto de 2011, el Sr. Pawel Owczarek, miembro del comité organizador del sindicato, presentó documentos sobre la creación de un sindicato y la representación de los trabajadores/as en la empresa AWECO Polska Appliance Ltd en Tychy. Cinco horas después era despedido. Más tarde el mismo día, la Sra. Barbara Lukaszewska, también miembro del comité organizador del sindicato, llegó al trabajo y fue convocada al departamento de Recursos Humanos donde también le entregaron su carta de despido con un preaviso de tres meses. El 16 de agosto, le rescindieron el contrato.

Despido de experimentada delegada sindical: Malgorzata Sokalska era delegada sindical en el Hotel Jan III Sobieski de Varsovia desde 1992. El empleador la despidió por motivos disciplinarios, pero la decisión se llevó a los tribunales porque la delegada sindical, que está protegida por la ley, fue despedida sin el consentimiento del sindicato y aduciendo motivos falsos. El juicio todavía está en curso y la Sra. Sokalska tiene prohibida la entrada a la empresa.

Discriminación antisindical en centro de detención de me-

nores: Se ha denunciado una situación muy complicada en el

centro de detención de menores de Pszczyna, donde impiden al sindicato llevar a cabo sus actividades y donde los empleados están discriminados a causa de su afiliación sindical. A algunos les presionan para que abandonen el sindicato, al tiempo que se toleran las agresiones a los miembros sindicales. Como consecuencia, los miembros del sindicato se ven obligados a permanecer en el anonimato (al empleador le dan únicamente el número de miembros y ningún nombre), mientras que las cuotas ya no se deducen automáticamente en nómina. El presidente de la delegación sindical ha sido objeto a otras medidas de hostigamiento e intimidación, como la obligación de someterse a pruebas psicológicas.

La discriminación continúa en una empresa de gestión de

aguas: La discriminación antisindical ha resurgido en PWiK Ltd, una empresa de gestión de aguas de Rybnik, continuando con su largo historial de violaciones. En especial, el líder de Solidarnosc en la empresa ha sufrido discriminaciones; le han privado del derecho de ser elegido para la junta de supervisión y fue objeto de una denuncia anónima a la policía.

Aerolínea despide a la Presidenta del sindicato de tripulantes

de cabina: En 2011, el Sindicato Polaco de Tripulantes de Cabina (ZZPP) se encontraba en pleno conflicto laboral con la dirección de LOT Polish Airlines por las condiciones de la jornada laboral y los descansos de los tripulantes de cabina. Durante este conflicto, el sindicato organizó una votación para decidir si convocaba una huelga y otras acciones de protesta en conformidad con la legislación polaca. En junio de 2011, dos sindicatos, incluido el ZZPP, fundaron una empresa para tomar parte en la privatización de las aerolíneas. Las actividades esta empresa establecida por los empleados se ajustaban a la legislación polaca, así como al programa del Gobierno polaco para aumentar la participación del personal en el proceso de privatización. El 17 de noviembre, LOT Polish Airlines despidió a Elwira Niemiec, Presidenta del ZZPP, so pretexto de una falta grave respecto a sus obligaciones contractuales. Como presidenta del sindicato, la Sra. Niemiec disfrutaba de una protección especial y no puede ser despedida sin el consentimiento previo de su junta sindical. El ZZPP llegó a la conclusión de que la Sra. Niemiec no incumplió ninguna de sus obligaciones como empleada y, por tanto, no autorizó su despido.

Portugal



POBLACIÓN: 10.600.000
CAPITAL: Lisboa
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El año 2011 los sindicatos encabezaron protestas contra las medidas de austeridad y contra una mayor limitación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de los cambios en la política económica y las relaciones laborales. Los representantes sindicales del sector del transporte fueron obligados a trabajar durante la huelga general, y algunos empleadores recurrieron a trabajadores de reemplazo. A otros trabajadores se les disuadió de participar. Los trabajadores y trabajadoras de la aviación tuvieron que hacer frente a una reducción unilateral en su nivel de representación sindical por parte del empleador, y en enero dos dirigentes sindicales del sector público fueron detenidos tras una manifestación.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La libertad sindical está garantizada en la Constitución y en el Código Laboral de 2009. No existen criterios predeterminados y precisos para evaluar la representatividad de los sindicatos, pero se considera que sólo son representativos los sindicatos que integran la Comisión Permanente de Concertación Social: União Geral de Trabalhadores (UGT-P) and the Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP). Estos sindicatos figuran en la legislación nominativamente – lo que constituye un impedimento para los nuevos sindicatos – pero por lo general solo a ellos se les reconoce una representatividad sindical nacional efectiva.

Desde que la Ley 59/2008 entrara en vigor en enero de 2009, el marco de la negociación colectiva se ha modificado en el sector público. La ley se considera la norma mínima y la negociación colectiva sólo puede estipular condiciones más favorables en todas las materias. La negociación colectiva tiene un alcance más amplio que antes (similar al del sector privado) y cubre a un mayor número de trabajadores/as desde que ésta es posible para todos los trabajadores, toda profesión/grupo de profesiones y para los trabajadores empleados por el mismo empleador público. Estos convenios colectivos son jurídicamente vinculantes para las partes.

Además, cuando una situación se considera suficientemente grave, el Gobierno puede dictar una orden ministerial para que una amplia diversidad de actividades sean consideradas temporalmente parte del servicio público obligatorio, incluida la producción de fármacos y los servicios bancarios. Aunque no estén específicamente reguladas por la ley, las huelgas de carácter político (que persiguen los objetivos de un partido político) también están prohibidas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En el mes de abril Portugal se convirtió en el tercer país de la Unión Europea, después de Grecia e Irlanda, en solicitar un rescate financiero. Al mes siguiente, la Unión Europea y el Fondo Monetario Internacional acordaron un paquete de rescate de 78.000 millones EUR pero con la condición de aplicar severos recortes en el gasto. Ya en marzo había tenido que renunciar un Gobierno después de que el Parlamento rechazara un paquete de austeridad. En junio, el Partido Socialista en el poder perdió las elecciones parlamentarias, y el Partido Social Demócrata formó una coalición con el Partido Popular. El Gobierno anunció un paquete de medidas para cumplir los requisitos de rescate en octubre, provocando la irritación de los sindicatos. Además de los recortes a los sueldos y las pensiones, la sanidad y la educación, los trabajadores/as tendrían que trabajar un mayor número de horas y eventualmente sufrir la pérdida de derechos fundamentales de los trabajadores/as, tales como la prohibición de despidos injustificados y el derecho a la negociación colectiva. Las dos principales centrales sindicales nacionales, la Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) y la União Geral de Trabalhores (UGT-P), anunciaron una huelga general masiva el 24 de noviembre, en la que participaron cientos de miles de trabajadores y trabajadoras. Por lo general, la acción fue pacífica, aunque hubo enfrentamientos debido a la definición de los servicios mínimos que los sindicatos están obligados a garantizar en sectores clave. A principios de ese mes los sindicatos de funcionarios habían organizado sus propias protestas contra los recortes, reuniendo a 180.000 personas en una manifestación en Lisboa.

El impacto de la crisis de la deuda para los sindicatos: En marzo de 2011 se llegó a un acuerdo tripartito en relación con el crecimiento y las medidas de empleo así como la revisión de algunos aspectos del Código Laboral relativos a la indemnización en caso de despidos individuales o colectivos, así como con los convenios colectivos y los procedimientos de despido. Sin embargo, estas modificaciones a la legislación laboral no se han implementado aún y se prevén nuevas reformas del Código Laboral para el año 2012 como resultado del Memorandum de

Entendimiento. Se entabló un nuevo proceso de diálogo social que anticipa un acuerdo tripartito de gran alcance (sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo) en el que la revisión del Código Laboral también será objeto de debate. Esta medida implicó un largo proceso de consulta que se interrumpió cuando el Gobierno anunció el aumento de las horas de trabajo. Las negociaciones se reanudaron después de la huelga general de noviembre y deberá firmarse un nuevo acuerdo global tripartito sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo en enero de 2012. El acuerdo también incluye la revisión del Código Laboral. La UGT indicó que era la única central sindical miembro de la Comisión Permanente de Concertación Social en firmar el acuerdo y que lo había hecho con el fin de evitar la introducción de más medidas punitivas previstas en el Memorando de la Troika en contra de los trabajadores/as.

La crisis afectó profundamente a la negociación colectiva. El número de convenios colectivos firmados se redujo de 230 en 2010, a 170 en 2011. Asimismo, disminuyó el número de trabajadores/as (menos de 170.000) cubiertos por convenios colectivos.

Detención de dirigentes sindicales, uno imputado: Dos dirigentes sindicales y varios activistas fueron arrestados el 18 de enero al final de una concentración nacional de 500 delegados/as y dirigentes de los sindicatos del sector público celebrada a las puertas de la residencia oficial del Primer Ministro en Lisboa. José Manuel Marques, del Comité Ejecutivo del STAL (Sindicato dos trabalhadores da Administração Local), y Marco Rosa, del SPZS (Sindicato de Professores da Zona Sul) y miembro del Secretariado de la FRENPROF (Federação Nacional de Professores) fueron detenidos y llevados a la comisaría de policía de Calvário. Aparentemente ambos recibieron un trato agresivo por parte de la policía, y Marco Rosa estuvo esposado durante las casi tres horas que la policía mantuvo detenidos a los dos sindicalistas. José Manuel Marques fue imputado con cargos de «desobediencia».

La reunión de los sindicatos del sector público se convocó en un contexto de creciente irritación contra los recortes salariales, la congelación de salarios, los aumentos de impuestos y los recortes en las prestaciones, a la par del brusco aumento del precio de los alimentos y de los productos de primera necesidad.

El 14 de febrero, un tribunal absolvió a José Manuel Marques de los cargos en su contra.

Presión sobre los trabajadores para que se nieguen a hacer huelga: SINDETELCO, el sindicato de trabajadores de telecomunicaciones, señaló que el día antes de la huelga general del

24 de noviembre un empleador del sector de las artes gráficas envió a sus trabajadores/as un correo electrónico para indicar que la empresa proporcionaría el transporte, o cubriría los gastos de transporte, para que los trabajadores que dependían del transporte público pudieran ir a trabajar. Por otra parte, se pidió a algunos trabajadores que cambiaran sus fechas de vacaciones (previamente establecidas y autorizadas por el empleador) para que el día de huelga pudiera ser considerado un día de licencia anual. Los trabajadores/as del sector bancario también fueron objeto de amenazas similares, y los altos directivos trataron de disuadirlos de hacer huelga.

Un empleador intenta restringir la representación sindical contraviniendo el convenio colectivo: El SNPVAC (Sindicato de la tripulación de vuelo y aviación civil) también hizo saber que un empleador intentó modificar un convenio relativo al número de representantes sindicales. El sindicato contaba con menos representantes sindicales de los permitidos por la ley (tenía derecho a ocho, pero en el momento de los hechos denunciados tenía sólo siete) y con un convenio por escrito según el cual podría designarse un número ilimitado de representantes. Sin embargo, el empleador afirmó que el convenio le resultaba perjudicial y que tenía la intención de modificarlo a fin de reducir el número de representantes con derecho a protección legal a un límite inferior al establecido por la ley.

Reino Unido

POBLACIÓN: 62.000.000

CAPITAL: Londres

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182



Las medidas de austeridad del Gobierno han hecho mella y los sindicatos se han situado en cabeza de las protestas contra los recortes, particularmente en el sector público. Las prácticas antisindicales no son inusuales, y persisten numerosas restricciones al derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, subsisten algunos motivos de preocupación. El derecho a formar y afiliarse a sindicatos está garantizado por la ley, al igual que

la protección contra el despido antisindical y las represalias. Sin embargo, los sindicatos no tienen derecho de acceso a los lugares de trabajo y el procedimiento legal de reconocimiento permite a un empleador impedir el reconocimiento de un sindicato independiente mediante la creación de un sindicato de empresa al que se extienden dichos derechos. Los convenios colectivos no son legalmente vinculantes, aunque los sindicatos han apoyado tradicionalmente este enfoque voluntario.

El derecho de huelga está restringido. Para que una huelga sea legal, el conflicto debe deberse total o principalmente a cuestiones sobre empleo. Las huelgas políticas y de solidaridad están prohibidas, al igual que los piquetes secundarios. El procedimiento para convocar una huelga legal es largo y lleno de tecnicismos; si el sindicato no consigue seguir todos los pasos apropiados, el empleador puede solicitar una orden judicial contra el mismo, incluso antes de que se haya iniciado la huelga. Si bien un trabajador/a no puede ser despedido durante las 12 semanas posteriores a su participación en una huelga legal, los despidos pueden tener lugar legalmente una vez cumplido este plazo.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Los recortes del gasto público, impuestos por el Gobierno de coalición liderado por los Conservadores para reducir el déficit presupuestario durante la presente legislatura parlamentaria, han empezado a dejar mella. Durante el año 2011 la economía del Reino Unido tuvo que hacer frente a un crecimiento mínimo (0,4%), y el desempleo (8,4%) alcanzó el nivel más alto desde 1994. El desempleo juvenil es particularmente elevado. Se registraron importantes disturbios y saqueos en diversas ciudades británicas durante el mes de agosto. El movimiento sindical organizó grandes movilizaciones contra los recortes en el sector público, con 250.000 manifestantes en Londres el 26 de marzo durante la denominada 'Marcha de la Alternativa', mientras que el 30 de noviembre se convocó una jornada de huelga general.

Se debaten más cambios al derecho de huelga: Tal como se informó en la edición previa, en 2010 diversos casos pusieron de manifiesto que existen numerosas restricciones al derecho de huelga en el Reino Unido, y que los empleadores pueden poner fin a una acción industrial apoyándose en complejos motivos procesales, particularmente en relación con el procedimiento a seguir para organizar votaciones.

En marzo de 2011, el Tribunal de Apelación retiró dos requerimientos judiciales dictados contra Aslef y RMT que, tras llevar a cabo la votación correspondiente, habían convocado una acción

de huelga en el marco de sus disputas con las empresas de ferrocarriles London and Birmingham Midland Railway y Serco/Docklands Light Railway respectivamente. Los requerimientos habían sido emitidos inicialmente en base a errores de procedimiento durante las votaciones. El Tribunal de Apelación emitió una aclaración respecto a las obligaciones técnicas de los sindicatos en cuanto a las votaciones. Basándose en su dictamen en el caso de British Airways, confirmó que errores menores y accidentales en el recuento de votos podrían no ser tenidos en cuenta, siempre que no influyan en el resultado final. Se opuso a que se tenga que aplicar un 'estándar de perfección' que no haría sino 'establecer trampas u obstáculos al sindicato que no tendrían ningún propósito legítimo ni función'.

No obstante, el tema seguía siendo objeto de controversia en 2011, cuando la organización de empleadores, la Confederation of British Industry, pidió el 17 de junio que se enmendase la ley. En particular querían que se introdujese un umbral mínimo, requiriendo contar con el 40% de los votos a favor de los miembros del sindicato que tomen parte en la votación antes de poder convocar una huelga. En base a estas propuestas, una mayoría simple de los votantes ya no sería suficiente.

Se retira el reconocimiento para forzar la introducción de recortes: En agosto de 2011, el Ayuntamiento de Plymouth retiró el reconocimiento a Unison, el sindicato principal entre los miembros de su personal, después de que se negase a firmar un nuevo convenio colectivo. Unison adujo que el convenio implicaba peores salarios y condiciones para el personal y que era potencialmente discriminatorio, y calificó la retirada del reconocimiento como 'una respuesta agresiva y desproporcionada'. Tras revisar el convenio, Unison aceptó firmarlo siempre y cuando recuperase el reconocimiento. El Ayuntamiento volvió a concederle el reconocimiento a mediados de septiembre.

El caso pone de manifiesto la inquietud de los sindicatos de que, en el contexto de los recortes en el gasto público, los empleadores de la totalidad del sector público (donde el reconocimiento sindical tradicionalmente es bastante alto) podrían recurrir a retirar dicho reconocimiento para introducir recortes salariales y en las condiciones de trabajo – bien sea como una táctica de negociación o como estrategia a más largo plazo.

Trabajadores/as agrícolas amenazados por la abolición del consejo de salarios: El 25 de octubre tuvieron lugar manifestaciones frente al Parlamento en contra de la ley sobre organismos públicos (Public Bodies Bill), que en caso de aprobarse supondría la abolición del Consejo de Salarios Agrícolas (Agricultural Wages Board – AWB), el organismo encargado de establecer los salarios mínimos y las condiciones de empleo en el sector agrícola. Una enmienda para retirar al AWB de la

lista de organismos públicos que se abolirían no fue aprobada en el Parlamento. El movimiento sindical se teme ahora que se produzca una presión a la baja en cuanto a los términos y condiciones de trabajo para las cerca de 150.000 personas empleadas en el sector agrícola.

República Checa



POBLACIÓN: 10.490.000
CAPITAL: Praga
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El planteamiento del Gobierno respecto al diálogo social es superficial, y el difícil clima financiero también ha creado un ambiente poco propicio para las organizaciones sindicales. Esta situación se refleja en las numerosas violaciones de los derechos sindicales observadas en distintos sectores de la economía. El derecho de huelga está limitado.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aun cuando los derechos sindicales fundamentales están garantizados, en 2008 experimentaron un revés cuando el Tribunal Constitucional derogó diversas disposiciones del Código Laboral de 2007. El derecho de toda persona a asociarse libremente con otros para proteger sus intereses económicos y sociales está garantizado en la Constitución. La ley contra la discriminación de 2009 dispone la igualdad de trato con respecto a la afiliación y las actividades sindicales, pero no protege debidamente a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación antisindical.

Por otra parte, aunque la ley reconoce el derecho a la negociación colectiva, existe poco margen para la negociación salarial en el sector público. Por último, el derecho de huelga conlleva varias restricciones. Para convocar una huelga se requiere una mayoría de dos tercios en una votación, así como la participación de la mitad del número total de trabajadores en el procedimiento de voto. Además, estas huelgas sólo son posibles después de haber agotado todos los procedimientos de mediación y arbitraje, que suelen durar por lo menos 30 días. La lista de los "servicios esenciales" excede la definición prevista por la OIT. Sigue careciéndose de un marco jurídico para otros tipos de huelga, pese a las disposiciones constitucionales

correspondientes y las decisiones del Tribunal Supremo de la República Checa.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Al igual que otros países europeos, la economía checa se vio afectada por la crisis económica mundial con el aumento de su tasa de desempleo, el cual ascendió al 9% de la población activa. Del mismo modo, el crecimiento del PIB para 2011 rondó el 1,7%.

El Gobierno de coalición de derechas ha impulsado una serie de reformas de austeridad en el ámbito del empleo, la salud, las pensiones, los impuestos y la seguridad social, lo que afecta gravemente a los grupos sociales vulnerables y debilita los derechos de los trabajadores y trabajadoras, así como la posición de sus representantes.

El diálogo social ha sido formal, y el Gobierno se ha mostrado muy reacio a participar en la consulta. Además, no respeta las posiciones de los interlocutores sociales. El 21 de mayo tuvo lugar una jornada de protesta en Praga, en la que salieron a la calle 50.000 personas. El 17 de noviembre, aniversario de la Revolución de Terciopelo, se realizaron otras actividades de protesta.

Clima poco propicio para el mantenimiento de buenas relaciones laborales: La aplicación de una serie de reformas sociales de austeridad por parte de la coalición de derechas que gobierna el país ha creado un ambiente hostil para los sindicatos. Una muestra de ello es la ausencia de consulta y suministro de información por parte del Gobierno durante el proceso de reforma.

La Confederación de Sindicatos de Chequia-Moravia (CMKOS) señala frecuentes dificultades en el ámbito de la negociación colectiva, el derecho a la información y la consulta, la libertad sindical y la discriminación contra los activistas sindicales. El programa del Gobierno está teniendo efectos acumulativos perjudiciales para los derechos tanto de los trabajadores como de los sindicatos.

Las enmiendas al Código Laboral, cuya entrada en vigor está prevista a principios de 2012, ya han repercutido en el sistema de negociación colectiva, visto que el Gobierno intenta que los contratos de trabajo sean ahora incumbencia de las relaciones entre el empleador y el trabajador individual. Con la introducción de un umbral mínimo de número de miembros, los trabajadores/as de las pequeñas empresas podrían perder sus derechos sindicales. Otras enmiendas hacen mella en el papel

que desempeñan los sindicatos, incluyendo la supresión de la necesidad de que los empleadores consulten con los sindicatos las cuestiones relativas a los trabajadores individuales. Asimismo, suprime el requisito de mutuo acuerdo sobre algunas cuestiones que atañen al lugar de trabajo.

La CMKOS estaba convencida de que había intereses políticos detrás de los intentos del Ministerio de Hacienda de detener una huelga en el sector del transporte del mes de junio; esta convicción fue confirmada por los tribunales cuando la CMKOS ganó su recurso de apelación.

La exclusión de la Carta de la Unión Europea de los derechos fundamentales también sigue siendo un área de gran preocupación.

Conflictos con motivo de la fusión de la ópera: Los trabajadores y trabajadoras de la Ópera Estatal de Praga, que expresaron su protesta contra la decisión del Ministerio de Cultura de fusionar las casas de ópera de Praga, fueron amenazados de despido y otras sanciones por parte de la dirección. Además, la decisión inicial se tomó sin consultar al Sindicato de Cantantes Profesionales de la República Checa sobre las posibles repercusiones de la fusión.

Hotel obliga al presidente del sindicato a dejar su trabajo: El Parkhotel s.r.o. de Praga, que está atravesando serios problemas financieros, ejerció tal presión sobre el presidente de la organización sindical, que éste decidió rescindir su contrato de trabajo. No obstante, el presidente continúa dirigiendo la oficina sindical

Sindicato de trabajadores de la industria metalúrgica señala intimidación en Brno: Tras el establecimiento de la organización sindical local OS KOVO (Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica Checa), la dirección de una empresa mundialmente conocida en Brno empezó a presionar a los miembros del comité sindical, así como a otros trabajadores, instándolos a renunciar a su afiliación sindical, o a no afiliarse al sindicato. La dirección estableció un comité de empresa integrado por trabajadores próximos a la dirección, y descendió de categoría el contrato del presidente de la organización sindical (a pesar de tener un título universitario, fue trasladado a un puesto de trabajo manual). A partir de entonces, la dirección inició trámites administrativos con el fin de disolver la organización sindical. Asimismo, negó la entrada a los locales de un representante de una instancia sindical superior, quien había sido invitado a participar en una reunión pública de los miembros sindicales.

OS KOVO tuvo que intervenir para remediar la situación. El nombre de la empresa en cuestión se ha omitido a petición del sindicato.

Flagrante abuso de trabajadores migrantes forestales: En el año 2011 tuvo una amplia repercusión un hecho sumamente preocupante: el abuso de que fueron víctimas varios cientos de trabajadores migrantes en el sector forestal estatal checo. En 2009, los subcontratistas contrataron trabajadores procedentes de Vietnam, Eslovaquia, Rumania y Ucrania para trabajar en los bosques estatales, pero éstos no fueron remunerados durante un período de varios meses.

La empresa forestal estatal checa, Lesy CR, subcontrató el trabajo a dos empresas con sede en Praga: Affumicata a.s. y Wood Servis Praha s.r.o. En el caso de los trabajadores vietnamitas, se cree que fueron engañados al firmar contratos de formación en lugar de contratos de trabajo. Lesy CR afirmó que no podía asumir la responsabilidad de la actuación de los subcontratistas, mientras que su instancia superior, el Ministerio de Agricultura, declaró que no podía ser considerado responsable en asuntos relativos al empleo.

La embajada de Francia hace caso omiso de la solicitud de diálogo: La embajada de Francia hace caso omiso de la solicitud de diálogo

Tras el establecimiento de una organización sindical por parte de su personal, la embajada de Francia en Praga ha ignorado las reiteradas peticiones de sus trabajadores para entablar un diálogo social. Aún están pendientes varias cuestiones importantes, tales como la fusión del departamento cultural de la embajada con el Instituto Francés. Asimismo, el sindicato deseaba firmar un convenio colectivo, para lo que recurrió a un mediador, pero tampoco en este caso recibió respuesta de su empleador.

Sindicato de trabajadores de la construcción señala varias violaciones: Tras un considerable retraso, una empresa extranjera (se omite el nombre a petición del sindicato) comunicó finalmente el nombre de la persona autorizada para representar a la empresa en el ámbito de las relaciones laborales. Acto seguido, la sección de OS STAVBA (Sindicato checo de trabajadores de la construcción) presentó un proyecto de convenio colectivo y nombró a su equipo negociador. En este equipo incluyó a un experto externo (uno de sus responsables sindicales), a cuya participación el empleador se opuso. El empleador suministró información exclusivamente al presidente de la organización sindical y manifestó estar dispuesto a negociar directamente sólo con él, lo que no estaba en conformidad con las disposiciones pertinentes del Código Laboral.

Según el Código Laboral, la información debe suministrarse al órgano estatutario del sindicato, que es el comité sindical de la empresa. Estas disposiciones también definen claramente los grupos de personas que han de estar presentes en la mesa de negociaciones.

Al mismo tiempo, el empleador anunció su decisión de retirarse del convenio colectivo vigente. Cabe mencionar que el empleador violó otras disposiciones del Código Laboral, como el presentar borradores de contratos individuales a los trabajadores, pese a que el sindicato había entablado negociaciones colectivas.

Numerosas violaciones en el sector forestal: El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Madera, Silvicultura y Gestión del Suministro de Agua ha señalado una situación grave en la empresa estatal "Lesy České Republiky" (bosques de la Rep. Checa), donde se ha recibido un gran número de quejas relativas a violaciones de derechos sindicales, incluido el omitir el suministro de información y la consulta, obstrucciones en el proceso de negociación colectiva, así como violaciones a los derechos de los trabajadores (recortes salariales ilegales, intimidación y presión para rescindir los contratos de trabajo).

Rumania



POBLACIÓN: 21.400.000
 CAPITAL: Bucarest
 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las reformas al Código Laboral introducidas por el Gobierno y la Ley sobre el diálogo social han dado lugar a una dilución del derecho de negociación colectiva y generan una considerable incertidumbre jurídica. Además, las consecuencias de las medidas de austeridad anteriores siguen afectando a amplios sectores de la población.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

En 2011, el Código Laboral experimentó enmiendas sustanciales y se aprobó una nueva Ley sobre el diálogo social. En este contexto, persisten las restricciones a los derechos sindicales. A pesar de que modificar las condiciones de empleo o terminarlo a causa de la afiliación o actividad sindical de los trabajadores/as está prohibido, la legislación no parece prever

sanciones en caso de infracción. Además, se requiere un número mínimo de 15 trabajadores/as afiliados de la misma empresa para formar un sindicato. Esta medida puede dificultar la representación de los intereses de los trabajadores por parte de los sindicatos dado que la gran mayoría de las empresas rumanas tienen menos de 10 empleados. Por otra parte, para poder registrarse, los sindicatos tienen que seguir un procedimiento largo y engorroso; los trabajadores que ejerzan más de una actividad profesional no tienen derecho a constituir o afiliarse a más de un sindicato; los órganos administrativos gozan de amplias facultades para controlar la actividad económica y financiera de los sindicatos; y los fiscales y los jueces no están autorizados a constituir o afiliarse a un sindicato.

La ley prevé un horario de trabajo más corto para los dirigentes sindicales, de manera que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales sin pérdida de salario, pero en una reciente sentencia, No. 1276/2010, el Tribunal Constitucional declaró que esta disposición era inconstitucional. La ley prevé asimismo sanciones por obstrucción de la actividad sindical, pero éstas no pueden aplicarse en la práctica debido a las lagunas existentes en el Código Penal.

Para que una organización sindical sea considerada representativa a nivel nacional se requiere contar por lo menos con un 5% de la fuerza laboral así como de estructuras territoriales en más de la mitad de los municipios del país. Asimismo, para ser reconocida como agente negociador se requiere contar por lo menos con el apoyo del 50% más uno de los trabajadores/as de la empresa. Por otra parte, los siguientes temas están excluidos del ámbito de la negociación colectiva en el sector público: los salarios de base, los aumentos salariales, subsidios, bonificaciones y otras prestaciones del personal, que son fijados por la ley.

Sólo puede convocarse una huelga legal en defensa de los intereses económicos de los trabajadores y la ley estipula que cuando una huelga se prolongue durante más de 20 días puede imponerse un arbitraje obligatorio. Si un tribunal declara ilegal una huelga, el sindicato tiene que pagar daños y perjuicios y sus dirigentes pueden ser despedidos. En caso de huelga, son varios los sectores en los que se exige prestar un tercio de la actividad normal como servicio mínimo, incluyendo los transportes públicos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Después de las duras medidas de austeridad y los recortes tan importantes en el gasto público de 2010, la economía ha experimentado en 2011 un crecimiento de en

torno al 2%, el déficit presupuestario se situó en el 4,4% del PIB, con un desempleo que ronda el 7,3%. El Gobierno introdujo modificaciones en el Código Laboral y en la Ley sobre el diálogo social, diluyendo los derechos de negociación colectiva y debilitando los derechos de empleo de los trabajadores/as, situación que ha causado grave preocupación en el movimiento sindical en Europa.

En noviembre, el Parlamento decidió congelar los salarios y las pensiones en 2011.

Las modificaciones jurídicas obstaculizan los derechos

sindicales: La Ley relativa al diálogo social, publicada en el Diario Oficial el 10 de mayo de 2011, derogó todas las disposiciones anteriores sobre convenios colectivos de trabajo y las incorporó bajo un marco único. El nuevo proyecto de ley restringe algunos derechos sindicales y la forma en que los interlocutores sociales pueden organizarse. Se han introducido cambios en la negociación colectiva, como la abolición del antiguo convenio nacional que definía los 32 sectores de la economía nacional. Esta descentralización en la negociación colectiva ha traído consigo incertidumbre, ya que el Gobierno no ha definido los sectores económicos en los que puede entablarse la negociación. Esta situación ya ha tenido repercusiones en algunos conflictos (véase el caso Tarom a continuación). Algunos observadores sostienen que la negociación colectiva se encuentra en un punto muerto.

Las modificaciones en los criterios de representatividad de los interlocutores sociales también van a afectar a los sindicatos. Con arreglo a la ley anterior, se requería la afiliación de 15 personas que trabajaran en el mismo sector económico o profesión, aunque estuvieran en diferentes empresas, para poder establecer un sindicato. Ahora se requieren 15 empleados de la misma empresa para establecer un sindicato. Sin embargo, el 90% de las empresas rumanas tienen un máximo de nueve empleados, lo que imposibilita la representación sindical de los intereses de los trabajadores/as.

Además, para que un sindicato sea representativo y tenga la posibilidad de negociar el convenio colectivo de un solo empleador debe contar como miembros a por lo menos la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa (en comparación con un tercio según la antigua ley). En consecuencia, solamente un sindicato puede ser considerado representativo en una empresa, mientras que bajo la legislación anterior era posible tener tres sindicatos representativos.

A pesar del intensivo proceso de consulta con los interlocutores sociales antes de que fueran aprobados el Código Laboral y la Ley de diálogo social, y de las posiciones más bien comunes de

las organizaciones de empleadores y los sindicatos, el Gobierno hizo caso omiso y asumió unilateralmente la adopción de la legislación pese a la oposición de los interlocutores sociales.

Las modificaciones en el diálogo social y la legislación laboral están afectando a casi la mitad de los trabajadores/as rumanos, en concreto a los funcionarios públicos, que representan casi 2 millones de trabajadores/as de un total de 4.198.500. La enmienda del Código Laboral también obstaculiza seriamente y limita el proceso de negociación colectiva para los empleados públicos, ya que todos los derechos establecidos a través de la legislación no pueden ser objeto de negociación colectiva.

La falta de claridad de la nueva ley genera un conflicto en

las líneas aéreas: El sindicato Tarom National Technical Trade Union ha indicado que la dirección de las líneas aéreas nacionales, CN Tarom SA, se ha negado a negociar con el sindicato un nuevo contrato a pesar de que éste sigue representando a los trabajadores/as. Se piensa que la empresa puede estar utilizando un vacío creado como resultado de la nueva ley sobre el diálogo social para justificar sus medidas. Se han introducido nuevos criterios que atañen la forma en que los interlocutores sociales representan a los trabajadores y también en relación con la negociación colectiva, pero el Gobierno no ha definido los sectores en los que pueden firmarse convenios.

Consecuencias de la aplicación de la nueva legislación: La nueva legislación que ha modificado los criterios de representatividad ya ha generado importantes perturbaciones y abusos.

En SC Electrocentrale Braila SA (empresa del sector energético) había dos sindicatos, el Sindicatul Liber Productie CET que representaba al 50% + 1 de los trabajadores/as (800 trabajadores, como lo exigían las nuevas leyes) y el Sindicatul Liber Productie CET Braila, afiliado al Bloque Nacional Sindical (BNS), que representaba a 400 trabajadores/as.

Los problemas surgieron cuando el sindicato más representativo de acuerdo con la nueva ley, el Sindicatul Liber Productie CET Braila, negoció el convenio colectivo. Este convenio debía aplicarse a todos los trabajadores/as, pero en la práctica, el Sindicatul Liber Productie CET declaró que sólo sus miembros podían beneficiarse de determinadas disposiciones previstas en el convenio colectivo. Los demás trabajadores/as, miembros del Sindicatul Liber Productie CET Braila, sólo se beneficiarán de las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo individual a menos que el más pequeño de los dos sindicatos, el Sindicatul Liber Productie CET, transfiriera a la cuenta del representante más grande el 60% de las cuotas recaudadas. El BNS presentó una denuncia ante el Consejo Nacional para la

Prevención de la Discriminación. La decisión seguía pendiente a finales de año.

En septiembre de 2011 se produjo una situación similar en una central eléctrica en la región de Craiova. En una empresa con varias filiales en distintos lugares, el Sindicatul Energetic Craiova, sindicato de una sola filial pero con un mayor número de miembros (820 trabajadores/as), negoció el convenio colectivo a nivel de la empresa. Sin embargo, sólo los miembros de este sindicato podían beneficiarse de las disposiciones del convenio (además de los derechos salariales). Los trabajadores miembros del otro sindicato, el Sindicatul Independent CET Craiova, afiliado a la federación BNS (780 miembros) no podían gozar de las mismas ventajas. Por otra parte, el empleador está reteniendo de la nómina solamente las cuotas de los miembros del sindicato representativo, pese a que debería retener las cuotas de todos los sindicatos, de conformidad con el convenio colectivo.

La Agencia Nacional para la Integridad persigue al presidente de un sindicato: En 2007 la Agencia Nacional para la Integridad introdujo el requisito de que los presidentes/as y otros/as altos responsables sindicales presentaran una declaración de activos e intereses del sindicato en relación con los haberes adquiridos durante el ejercicio de sus mandatos, así como todo posible conflicto de interés. En ese momento, la confederación sindical «Cartel Alfa» declaró que esa medida afectaba a la independencia y autonomía de los sindicatos y en última instancia constituía una violación a la libertad sindical.

En abril de 2011 la Agencia solicitó a Cartel Alfa documentación en relación con todos los mandatos de su Presidente, Bogdan Iuliu Hossu. Teniendo en cuenta que el Sr. Hossu preside el sindicato desde 1990, todo parecía indicar que se estaba procediendo a una aplicación retroactiva de la ley. Además, la solicitud de los estados de cuenta por parte de la Agencia carecía de fundamento, como lo exige la ley.

En junio de 2011, durante una primera audiencia en el tribunal, el juez confirmó la solicitud de la Agencia y ordenó a Cartel Alfa pagar una multa de 200 RON por día, a partir del 7 de abril, hasta que se recibieran los documentos solicitados. La apelación a esta decisión debía ser objeto de una nueva audiencia en noviembre.

Serbia



POBLACIÓN: 9.856.000
CAPITAL: Belgrado
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las represalias contra los activistas sindicales, o contra cualquier trabajador o trabajadora que decida afiliarse a un sindicato, son frecuentes, e incluyen el descenso de categoría, la suspensión y el despido. Muchos sindicatos registrados tienen problemas a la hora de obtener el reconocimiento como organización representativa, al tiempo que los empleadores entablan en ocasiones negociaciones con sindicatos no registrados. Al menos 40 sindicalistas fueron despedidos a causa de sus actividades sindicales o por participar en una huelga.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales son limitados a pesar de que existen algunas garantías constitucionales. Los procedimientos para el registro de un sindicato son sumamente complejos, además de ser necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo. Para ser reconocido como agente de negociación colectiva, un sindicato debe contar con el 15% de trabajadores afiliados. Además, el artículo 233 del Código Laboral impone un plazo de tres años antes de que una nueva organización o un sindicato que no haya logrado obtener el reconocimiento pueda solicitar una decisión en relación con su representatividad.

Por otra parte, el derecho de huelga está sumamente restringido, ya que las partes de un convenio colectivo deben someter sus conflictos a arbitraje obligatorio, lo mismo ocurre con los conflictos en los servicios de interés general. Las huelgas en los «servicios esenciales», cuya noción es muy amplia, deben asegurar un servicio mínimo. Los procedimientos para determinar el servicio mínimo se establecen en las normativas públicas e incluso pueden prohibir de lleno la acción de huelga. Por último, la ley prevé la suspensión no sólo de los salarios, sino también de los derechos sociales de los trabajadores en huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En febrero y marzo de 2011 se extendió por todo el país una oleada de huelgas y protestas de trabajadores y trabajadoras del sector público, entre ellos docentes, policías y

trabajadores sanitarios, que reclamaban incrementos salariales. Tras los arrestos de Ratko Mladić en mayo y de Goran Hadžić en julio – los dos últimos fugitivos sospechosos de crímenes de guerra buscados por el Tribunal Penal Internacional para la antigua Yugoslavia – la normalización de las relaciones con Kosovo siguió siendo el último obstáculo para continuar avanzando en el tan largamente esperado proceso de adhesión a la Unión Europea. Las negociaciones facilitadas por la UE entre Serbia y Kosovo empezaron en Bruselas en marzo de 2011. Aunque el progreso se ralentizó debido a los repetidos estallidos de violencia étnica en el norte de Kosovo a partir de julio, para finales de año las negociaciones habían desembocado en cinco acuerdos sobre cuestiones técnicas como el comercio y la libertad de movimiento. En octubre, la Comisión Europea recomendó a Serbia para que adquiriera el estatus de país candidato a la adhesión a la Unión Europea, pero la Cumbre del Consejo Europeo en diciembre decidió posponer la decisión hasta marzo de 2012, esperando que para entonces se hubieran conseguido mayores progresos en las relaciones con Kosovo. Sin embargo el nivel de apoyo para su adhesión a la UE fue decreciendo poco a poco a lo largo de 2011, alcanzando un mínimo histórico del 47% en octubre, en parte debido al empeoramiento de las condiciones económicas en Serbia y en Europa y por la preocupación de los ciudadanos con cuestiones del sustento cotidiano.

Se desalienta la organización y la acción sindical: Los empleadores suelen “aconsejar” a los trabajadores/as que desean crear un sindicato que no lo hagan, o les amenazan con posibles represalias. Los líderes sindicales a nivel de empresa son a menudo amenazados con el despido por organizar acciones colectivas o por hablar en público sobre las condiciones laborales en su lugar de trabajo. La protección judicial contra este tipo de acciones ilegales en nombre del empleador es ineficaz debido a la lentitud del sistema judicial, y las inspecciones del trabajo muchas veces no se esfuerzan por erradicar este tipo de comportamiento.

Diálogo social limitado: El diálogo social, tanto tripartito como bipartito, sigue siendo limitado debido, entre otras cosas, a problemas con la representatividad de los interlocutores sociales. Varios sindicatos registrados, entre ellos cuatro confederaciones sindicales, no están reconocidos como interlocutores sociales. El diálogo social tripartito a escala nacional tiene un impacto limitado en la economía, ya que las consultas entre los interlocutores sociales no se llevan a cabo con regularidad. A niveles más locales, el diálogo social tripartito es inexistente en la mayoría de las municipalidades, puesto que sigue siendo imposible establecer consejos económicos y sociales locales, principalmente a causa de la falta de interlocutores sociales representativos, en particular por parte del empleador. Por otra

parte, los efectos del diálogo bipartito son también limitados, puesto que muchas veces las empresas individuales no respetan los convenios colectivos sectoriales, y los empleadores en lo individual fomentan los sindicatos amarillos.

Líderes sindicales despedidos: Seis líderes sindicales fueron despedidos en febrero de 2011 por la empresa de material eléctrico Zastava Elektro, en Rača, la cual, desde 2010 ha sido una filial de la multinacional surcoreana Yura. Entre los seis líderes se encontraba la Presidenta del sindicato Nela Obradović, la Vicepresidenta Marijana Ilić y la Secretaria Vera Petrović. Los otros tres trabajadores despedidos eran miembros del comité de empresa. Obradović y Ilić fueron despedidas con el pretexto de no haber impedido que la ejecutiva del sindicato United Trade Union Sloga, al cual su sindicato está afiliado, hablara en público sobre los problemas de la empresa, lo cual dañó su reputación. El sindicato de la empresa acababa de ser fundado en enero, y la dirección coreana había sido acusada en repetidas ocasiones por Sloga de presión antisindical, e incluso de amenazas de despido contra los trabajadores que se unieran al sindicato, así como de numerosas violaciones a los derechos de los trabajadores y acoso. El Presidente de Sloga, Željko Veselinović, declaró que después del despido de los seis miembros del sindicato de la empresa, que había organizado a 120 de los 1.000 trabajadores/as, éste había cesado efectivamente de existir, puesto que los miembros restantes del comité de empresa habían abandonado las actividades sindicales debido a la presión por parte del empleador. La Inspección del Trabajo ordenó que sólo dos de los sindicalistas despedidos, sin incluir a Obradović ni a Ilić, fueran readmitidos en la empresa. Los seis sindicalistas han presentado denuncias ante los tribunales.

Intento de romper una huelga: Durante una huelga convocada del 28 de marzo hasta el 4 de mayo de 2011 en la empresa de procesamiento de alimentos Banat, en Banatski Karlovac, para protestar por un año de impago salarial y tres años de impago de las contribuciones sociales, el empleador suspendió a 77 de los 105 trabajadores y trabajadoras en huelga. Treinta de ellos recibieron posteriormente telegramas invitándoles a volver al trabajo. Como no respondieron, les enviaron amonestaciones antes de ser despedidos. Por otra parte, durante la huelga, el empleador contrató guardas de seguridad que intentaron impedir a los trabajadores hacer huelga dentro de la empresa. Después de que la Inspección del Trabajo confirmara que la huelga era legal, los trabajadores pudieron continuar con la acción en el interior de los locales de la empresa.

Despido del comité sindical: Movidos por las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, incluyendo atrasos salariales y el impago de las horas extraordinarias,

35 de los 170 trabajadores/as de la empresa de fabricación de muebles TRA Duga, en Sombor, crearon el 4 de febrero de 2011 el sindicato Autonomous Trade Union TRA Duga. Cuando el director y propietario de la empresa Mirko Rakonjac fue informado sobre el establecimiento del sindicato, le pidió al Presidente del mismo, Aleksandar Pelagić, que dimitiera de su trabajo en la empresa. Pelagić se negó, como resultado de lo cual fue inmediatamente suspendido. El 12 de febrero el director de la empresa presentó a la ejecutiva sindical un plan de reorganización interna de los puestos de trabajo, con fecha del 1 de febrero. El nuevo organigrama no incluía los puestos de 12 líderes y miembros sindicales, pretendiendo así despedirlos retroactivamente antes de la fecha de establecimiento del sindicato. El 5 de mayo Pelagić y los otros seis miembros del comité sindical (Dragan Trifunović, Miljan Malović, Željko Tomčić, Goran Grudić, Nikola Jovičić y Kristijan Varga) fueron despedidos, al igual que otros cinco sindicalistas más. Sólo cuatro de ellos recibieron una indemnización por despido. Mirko Rakonjac alegó que el sindicato no existía. Los sindicalistas despedidos informaron a la Inspección del Trabajo, sin embargo el empleador impidió que ésta pudiera realizar una inspección de la empresa en condiciones adecuadas.

Despedidos mientras hacían huelga: Después de una huelga en la imprenta Dnevnik in Novi Sad, que dio comienzo en julio de 2011, para protestar por más de un año de impago de salarios y contribuciones sociales, 27 trabajadores fueron despedidos con el argumento de que la huelga era ilegal. La Inspección del Trabajo decidió posteriormente que los despedidos eran ilegales y que los trabajadores deberían ser readmitidos. Éstos prosiguieron con la huelga, durante la cual se pagaron los atrasos salariales de 2010, pero solamente a los trabajadores que no participaron en la acción.

Paro laboral bloqueado por la policía: Los trabajadores y trabajadoras empleados por el grupo Nibens, de Belgrado, la mayor empresa serbia de construcción de carreteras, encargada de la construcción y el mantenimiento de numerosas carreteras y autopistas en el país, organizaron una serie de paros laborales a lo largo de 2011 en protesta por los impagos salariales. Durante el paro laboral de agosto la policía bloqueó la entrada a cinco empresas que operaban en el seno del grupo Nibens (Vojvodinaput-Bačkaput, PZP Beograd, PZP Kragujevac, PZP Niš y PZP Vranje), impidiendo así que los trabajadores bloquearan las obras de carreteras en varios lugares en los que la empresa estaba operando. En una carta abierta al Ministro del Interior Ivica Dačić, enviada el 12 de agosto, la Presidenta del Autonomous Trade Union of Road Maintenance Workers of Serbia (SSPS), Sonja Vukanović, solicitaba la interrupción inmediata de las medidas represivas que se habían tomado contra los trabajadores del grupo Nibens,

afirmando que la policía había estado impidiendo el ejercicio de la libertad de movimiento de los trabajadores/as, interrogando a representantes sindicales y ejerciendo coacción física contra los trabajadores. El SPSS condenó la decisión del Gobierno de limitar la libertad de movimiento de los trabajadores del grupo Nibens, y se ha dirigido también a la OIT y otras organizaciones internacionales con relación a esta cuestión.

Convenio colectivo firmado con un sindicato no registrado: En el periódico Večernje novosti, en Belgrado, la dirección se negó a negociar con el sindicato registrado, afiliado al Sindicato de Periodistas de Serbia (SINOS), y en cambio el 7 de agosto de 2011 concluyó un convenio colectivo con el Sindicato Unido (JS), que no estaba registrado en el Ministerio de Trabajo y Política Social. El nuevo acuerdo era menos favorable para los trabajadores, inclusive con respecto al despido colectivo. Dragana Čabarkapa, Presidenta de SINOS y de su sectorial de Večerenje novosti, declaró que el director de la empresa, Manojlo Vukotić, llevaba años discriminando a los miembros del SINOS y proporcionando apoyo financiero a JS. El 30 de noviembre, Dragana Čabarkapa colgó una carta de la Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS) en el tablón informativo de la empresa, afirmando que el Autonomous Union of Printing, Editing, Information and Film Industry Workers of Serbia, afiliada a CATUS, decidió el 10 de enero disolver el JS, debido al hecho que el sindicato no se había registrado adecuadamente y que nunca había celebrado elecciones. Tras esta acción, el director de la empresa amenazó e insultó a Čabarkapa, quien tuvo que acudir a emergencias sufriendo hipertensión. Al día siguiente Čabarkapa fue penalizada porque no había completado su jornada laboral el día anterior. La medida del director Manojlo Vukotić ha sido condenada por la Asociación de Periodistas de Serbia, la Asociación Independiente de Periodistas de Serbia y la Federación Europea de Periodistas (FEP).

Presión de la policía contra una huelga: Un comandante de policía estuvo presionando a los sindicalistas para que desistieran de sus huelgas en dos ocasiones distintas. En febrero y en diciembre de 2011, el Sindicato Independiente de la Policía (NPSS) organizó huelgas en protesta por los bajos sueldos y las condiciones laborales insatisfactorias. Ambas huelgas fueron organizadas dentro del marco legal, respetándose el funcionamiento de los servicios mínimos necesarios.

Según el Presidente del NPSS, Velimir Barbulov, durante la huelga, que dio comienzo el 2 de febrero, se ordenó a los directores de determinadas administraciones policiales que presionaran a los sindicalistas para que detuvieran la acción, y se les amenazó con un descenso de categoría si no cumplían las órdenes. La huelga fue suspendida el 15 de febrero, después de que se alcanzara un acuerdo con el Ministro del

Interior, y tras lo cual se firmó un convenio colectivo con las fuerzas policiales el 28 de febrero.

Durante la huelga que comenzó el 12 de diciembre en protesta por las violaciones del convenio colectivo, el oficial de policía Nenad Bošković, de la comisaría de Babušnica, fue objeto de malos tratos verbales y acosos diarios por parte de sus comandantes, entre ellos el Jefe de la Administración Policial, Pirot Goran Krstić, que el 17 de diciembre intentó agredir físicamente a Bošković. Después de que Nenad Bošković solicitara protección legal, el NPSS reclamó que se aplicaran medidas disciplinarias contra Krstić, y presentó una denuncia ante el Tribunal de Delitos Menores en Pírto, además de incoar procesos penales en su contra en la fiscalía pública de Pírto.

Sindicalistas despedidos siguen sin volver al trabajo: En 2010 un tribunal dictaminó a favor de Zlatko Francuski y otros miembros del comité de empresa del sindicato Gorenje Tiki, en Stara Pazova, que fueron despedidos en agosto de 2009 a causa de sus actividades sindicales y ordenó que fueran readmitidos. Zlatko Francuski fue reincorporado en 2010, pero más tarde sería objeto de un descenso de categoría, de suspensión y, por último, fue transferido a otra empresa sin su consentimiento. El juicio contra Gorenje Tiki continúa. En el caso de los otros seis sindicalistas, el empleador se negó a cumplir las órdenes del tribunal. Aunque el sindicato Gorenje Tiki presentó una solicitud para que se determinara su representatividad en septiembre de 2009, para finales de 2011 el Ministerio de Trabajo y Política Social no había tomado aún una decisión.

Suecia



POBLACIÓN: 9.380.000
CAPITAL: Estocolmo
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Si bien los derechos sindicales están protegidos por la ley, la decisión del Tribunal Laboral sueco, así como la implementación legislativa de la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea con relación al caso Laval, han tenido un impacto en el derecho a emprender acciones sindicales, y consecuencias en la conclusión de acuerdos colectivos.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución de 1976 y la Ley de Codeterminación dan derecho a los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público, incluidas las fuerzas armadas y la policía, como del sector privado, a formar y afiliarse a los sindicatos libres de su elección, sin autorización previa ni requisitos excesivos. La ley permite a los sindicatos llevar a cabo sus actividades sin injerencias. No hay obligación de registro ni número mínimo de afiliados. No existen obstáculos legales que impidan a los trabajadores, incluidos los trabajadores extranjeros, afiliarse a un sindicato. La Ley de Protección del Empleo (LAS), también protege a los trabajadores, incluidos los miembros sindicales, contra el despido improcedente.

La Ley de Codeterminación de 1976 establece la negociación colectiva. La ley prohíbe la discriminación antisindical. La Ley de Conflictos Laborales (1974) establece los procedimientos judiciales a seguir en caso de conflicto en relación con los acuerdos de negociación colectiva y otros litigios relativos a la relación entre empleadores y trabajadores.

La Constitución garantiza el derecho de huelga, señalando que los sindicatos «tendrán derecho a emprender una acción laboral a menos que se disponga lo contrario en una ley o en virtud de un acuerdo». La Ley de Codeterminación de 1976 reglamenta las acciones colectivas. Los trabajadores/as del sector público también gozan del derecho de huelga, con sujeción a las limitaciones que figuren en los convenios colectivos encaminadas a proteger la salud y la seguridad inmediatas del público.

Las partes deben notificar toda acción colectiva con siete días hábiles de anticipación. Los mediadores pueden ser designados con el consentimiento de las partes o, en algunos casos, ser designados por la Oficina Nacional de Mediación sin su consentimiento. No hay ningún procedimiento de requerimiento, pero la Oficina de Mediación podrá condenar a una parte a aplazar la acción colectiva por un período máximo de 14 días. Las partes deben cooperar con el mediador, de lo contrario puede imponérseles una multa.

Los conflictos suelen resolverse mediante negociaciones entre las partes interesadas a escala local o nacional. El Tribunal Laboral, que incluye representantes propuestos por los interlocutores sociales, se ocupa de los conflictos jurídicos relativos a la interpretación de los convenios colectivos existentes en caso de fracasar las negociaciones, así como los casos de denuncias de discriminación antisindical. En caso de conflicto de intereses (por ejemplo, en la negociación colectiva o la huelga en apoyo de un nuevo convenio colectivo) se dispone de

una Oficina Nacional de Mediación para ayudar a las partes si así lo desean.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de Suecia, tras la crisis financiera mundial de 2011, se ha mantenido relativamente fuerte en comparación con otros países europeos. Se calcula que el PIB ha crecido un 4,5 % en 2011. En noviembre de 2011, el 6,7 % de la población estaba desempleada. El nivel de desempleo juvenil era muy elevado, cerca del 21%, lo que lo sitúa por encima de la media de la UE. El Gobierno de centro-derecha, en el poder desde 2006, resultó reelegido en septiembre de 2010. Durante todos estos años el Gobierno ha ido introduciendo reducciones fiscales significativas para la parte de la población activa, un incremento en las cuotas correspondientes a la cobertura de prestaciones por desempleo, y diversas restricciones en las prestaciones por enfermedad. Cabe señalar que, en cuanto a las prestaciones por desempleo, sólo el 40% de los desempleados tienen derecho a una compensación, como resultado de lo cual la brecha entre los ciudadanos suecos más ricos y los más pobres ha aumentado.

Consecuencias de la decisión del Tribunal Laboral de Suecia con relación al caso Laval: Las violaciones a la obligación de mantener la paz social están sujetas a severas sanciones en Suecia. Según la sentencia del Tribunal Laboral sueco en el caso Laval, dictada el 2 de diciembre de 2009, la responsabilidad civil de la organización sindical es estricta – ni siquiera el hecho que la acción sindical en el caso Laval fuese legal según la legislación sueca entonces vigente cambia nada en lo referente a la responsabilidad civil.

En consecuencia, un error de juicio puede provocar la ruina financiera de una organización sindical, ya que el empleador puede exigir una compensación financiera íntegra por las pérdidas sufridas. El temor de las organizaciones sindicales a cometer algún error y correr el peligro de verse forzadas a pagar unas sumas exorbitantes en concepto de daños y perjuicios, ha provocado un fuerte descenso en el número de convenios colectivos firmados con respecto a empresas extranjeras establecidas en Suecia.

Consecuencias de la implementación legislativa de la decisión del Tribunal de Justicia europeo con relación al caso Laval: En 2010 entraron en vigor una serie de nuevas normas legislativas como consecuencia de las conclusiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el denominado caso Laval. Dichas enmiendas a la legislación implican restricciones al derecho a emprender acciones sindicales contra todas las

empresas que envían trabajadores a Suecia. Las restricciones más importantes son las siguientes: En primer lugar, la nueva legislación prohíbe a los sindicatos intentar establecer convenios colectivos utilizando una acción sindical con relación a cuestiones que no sean las mencionadas específicamente en la Ley de Desplazamiento de Trabajadores sueca.

En segundo lugar, el acuerdo sólo puede incluir normativas sobre los índices mínimos de remuneración y condiciones mínimas de trabajo. Las organizaciones sindicales tienen prohibido intentar llegar, por medio de una acción colectiva, a acuerdos a un nivel por encima del mínimo absoluto existente en el convenio colectivo central del sector.

Y en tercer lugar, las nuevas obligaciones reglamentarias significan que las organizaciones sindicales se vean en algunos casos privadas por completo del derecho a intentar regular las condiciones laborales a través de convenios colectivos alcanzados después de emprender una acción sindical. Según la Ley de Desplazamiento de Trabajadores, no se puede llevar a cabo una acción sindical bajo ningún concepto si el empleador demuestra que las condiciones de los trabajadores son, en lo esencial, al menos tan favorables como las condiciones mínimas de un convenio colectivo sueco normal dentro del marco de la Directiva de Desplazamiento de Trabajadores. Esto quiere decir que, en estos casos, en el mercado de trabajo sueco se están creando zonas libres de convenios colectivos, en las cuales sólo se puede establecer un convenio colectivo si el empleador da su consentimiento.

Suiza



POBLACIÓN: 7.660.000

CAPITAL: Berna

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los sindicatos siguen denunciando la ausencia de sanciones suficientemente disuasivas contra el despido improcedente de que han sido víctimas varios sindicalistas. Los empleadores han tratado de explotar las lagunas en las leyes laborales para impugnar o reprimir las actividades sindicales.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación garantiza los derechos sindicales básicos, pero no sin limitaciones. La Constitución Federal reconoce explícitamente el derecho de los trabajadores/as a formar y afiliarse a sindicatos. Aun cuando los representantes sindicales gozan de cierto grado de protección contra el despido, el Tribunal Federal ha confirmado que los empleadores tienen un margen de acción considerable debido al concepto de despido "por razones económicas", el cual no prevé la reincorporación del trabajador/a. Sin embargo, un proyecto de ley presentado en 2010 prevé incrementar las sanciones por despido impropio y mejoraría la protección contra el despido de los representantes elegidos por los trabajadores/as. El Gobierno todavía no ha decidido si transmite o no este proyecto de ley al Parlamento para su aprobación.

El derecho de huelga es limitado, ya que todas las huelgas deben tener conexión con las relaciones laborales para ser legales. El Gobierno puede limitar o prohibir las huelgas en caso de que afecten a la seguridad del Estado, las relaciones exteriores o la prestación de bienes y servicios vitales; sin embargo no existen mecanismos compensatorios de resolución de conflictos para los trabajadores/as afectados. Por otra parte, si una huelga se declara ilegal, los trabajadores/as pueden ser despedidos arbitrariamente y obligados a pagar una indemnización así como daños y perjuicios. Asimismo, pueden aplicarse sanciones penales. Por último, el semicantón de Nidwalden y el cantón de Friburgo han introducido una legislación que prohíbe el derecho de huelga al personal de los cantones.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En las elecciones federales de octubre, la Union démocratique du centre (UDC) conservó su lugar como primera fuerza política del país. Sin embargo, por primera vez en 20 años, el partido que tradicionalmente ha luchado contra Europa y la inmigración, obtuvo un resultado inferior (26%) al obtenido en elecciones anteriores. Con una tasa de desempleo de apenas el 2,8% y un buen crecimiento, Suiza, cuyos bancos administran casi el 30% de la riqueza mundial extraterritorial, sigue siendo un enclave de estabilidad y prosperidad en Europa.

Sanciones insuficientes para disuadir del despido impropio: El proyecto de reforma destinado a mejorar la protección contra el despido impropio fue rechazado por las organizaciones de empleadores, y el Gobierno federal aún no ha decidido si va a presentarlo al Parlamento. Insuficientemente disuasiva, la normativa en vigor ha permitido a los empleadores continuar violando los derechos de los trabajado-

res/as. Así pues, el 1 de marzo, la justicia dio definitivamente razón a una trabajadora de la empresa Composants Techniques Horlogers (CTH), despedida en 2008 por participar en reuniones sindicales. La condena confirmó el carácter antisindical del despido, así como el acoso del que fue víctima la trabajadora, como lo demuestra este extracto de la sentencia: "El superior jerárquico reprochó a gritos a la colaboradora que no hubiera ido a trabajar el sábado anterior, increpándola y dando puñetazos sobre la mesa. Después la trasladó inmediatamente a un local más pequeño y sin ventanas, en el que se le encargó controlar y limpiar el vidrio de los relojes ya montados (...). Este trabajo implicaba el uso de productos tóxicos (alcohol isopropílico, acetona y F45) que, debido a la ausencia de ventilación natural, o de un sistema específico de ventilación, causaron dolor de cabeza y náuseas a la colaboradora. Hasta entonces, no se había asignado a nadie a efectuar este trabajo a tiempo completo." La víctima solamente tuvo derecho a una indemnización de seis meses de sueldo, sin proporción alguna con la gravedad de los hechos. Esta situación demuestra la necesidad de prevenir, como lo ha solicitado la OIT, la reincorporación de los trabajadores/as injustamente despedidos.

Un sindicalista sancionado por los transportes de Lausana: En abril, un delegado sindical, Aissam Echchorfi, empleado en los transportes públicos de la zona de Lausana, recibió una amonestación y una sanción monetaria. El motivo fue un supuesto "acoso" contra algunos de sus compañeros de trabajo por haberles enviado mensajes de texto y correos electrónicos instándoles a movilizarse para mejorar sus condiciones de trabajo. El Syndicat du personnel du transport (SEV) presentó una demanda. El caso debe ser juzgado en 2012.

Sindicalistas excluidos del estacionamiento: El 10 de octubre, a raíz de una queja presentada por el reconocido cocinero Philippe Chevrier, del restaurante Domaine de Châteauevieux, en Ginebra, varios miembros del sindicato interprofesional UNIA fueron condenados en apelación por allanamiento de morada por haber distribuido volantes en el estacionamiento del restaurante para informar a los empleados del nuevo convenio colectivo.

Penalización del derecho de huelga: En noviembre, la empresa de alimentos Barbey presentó una denuncia contra el sindicato UNIA, reclamando 3,3 millones de francos suizos en concepto de indemnización por la pérdida de un cliente y la mala imagen que pasó a tener la empresa a raíz de una huelga de su personal, que tuvo lugar en mayo de 2010. El sindicato UNIA denunció la penalización del derecho de huelga. La huelga era legal y había permitido al personal beneficiarse de mejores condiciones de trabajo. Además Barbey consiguió que se condenara a un activista sindical por difamación, cuando lo

que éste había denunciado públicamente (trabajo nocturno sin autorización, no respeto del período de descanso diario, etc.) fue confirmado por la inspección del trabajo.

Varios casos de despidos antisindicales: En TESA (instrumentos de precisión), dos delegados fueron despedidos el 8 de noviembre, precisamente después de concluir unas difíciles negociaciones en las cuales los sindicatos se habían opuesto con éxito a un aumento de las horas de trabajo sin ninguna compensación. TESA utilizó como pretexto para el despido la distribución entre el personal de una petición que denunciaba la forma en que la dirección denigra a sus trabajadores/as.

También en noviembre, Edipresse (medios de comunicación) despidió a una delegada sindical "por motivos económicos", en violación del convenio colectivo, que requiere que el despido de los representantes del personal sean discutidos primero entre los interlocutores sociales.

El mes de mayo, un tribunal había dictaminado que el despido de Daniel Sutter (véase el Informe de 2011), Presidente de la Comisión de Personal del diario Tages-Anzeiger, en 2009 no era improcedente, aunque hubiera tenido lugar precisamente antes de la celebración de negociaciones sociales importantes. El caso está pendiente ante el Tribunal Federal. La Union syndicale suisse (USS) ha denunciado también una empresa industrial del cantón de Tesino, la cual anunció al Presidente de la Comisión del Personal su intención de despedirlo en una reunión dedicada a las negociaciones salariales anuales.

Prohibido el acceso de los sindicatos a los edificios públicos de Tesino: El 29 de noviembre, el ejecutivo del cantón de Tesino decidió prohibir el acceso de los sindicatos a los edificios municipales. Un año antes, el líder del grupo del Partido Demócrata Cristiano (PDC) en el Parlamento de Tesino se había quejado de la distribución entre el personal de la administración cantonal de volantes sindicales durante el referéndum a favor o en contra del pago por mérito. En opinión del Syndicat des services publics (SSP), la decisión del ejecutivo demuestra su voluntad de castigar a los sindicatos, a los que considera "culpables" de haber frustrado el voto a favor del pago por mérito. Se inició un procedimiento de conciliación entre el SSP y el Gobierno de Tesino.

Sector sanitario: acusaciones falsas contra huelguistas: En los Hospitales Universitarios de Ginebra se produjeron varios movimientos de huelga entre los trabajadores/as que se ocupan del transporte de los pacientes, auxiliares de enfermería, asistentes de laboratorio y limpiadores/as para protestar contra los recortes presupuestarios. La dirección ha impuesto un servicio mínimo ilegal para estas ocupaciones, y ha introducido una

demanda acusando a los/as huelguistas de poner en peligro vidas humanas, lo que ha sido refutado por los trabajadores/as.

Turquía



POBLACIÓN: 72.800.000
CAPITAL: Ankara
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Durante el año 2011 hubo en Turquía numerosos casos de despido de trabajadores y trabajadoras motivados simplemente por su afiliación sindical, especialmente en los sectores del petróleo, el automóvil, la ingeniería, el textil y el cuero. Asimismo se produjeron varios incidentes de violencia contra sindicalistas, que en algunos casos resultaron heridos, como cuando la policía intervino en una manifestación a la entrada de una fábrica de producción de asientos para automóviles. Veinticinco docentes y un trabajador del cuero fueron condenados a penas de prisión acusados de terrorismo debido a sus actividades sindicales y 111 personas fueron juzgadas por participar en una manifestación sindical.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales no están adecuadamente garantizados por la legislación. Aunque la Constitución estipula la libertad sindical, lo cierto es que para formar un sindicato o ser elegido para un cargo sindical es obligatorio ser ciudadano turco. Además, varias categorías de trabajadores están excluidos de este derecho, especialmente en el sector público. Los sindicatos no tienen la capacidad de actuar libremente: no puede crearse un sindicato con carácter profesional, o en un lugar de trabajo; su estructura interna y actividades son minuciosamente controladas (lo que provoca una repetida injerencia de las autoridades); y es preciso obtener el permiso de las autoridades para organizar reuniones o manifestaciones. Asimismo, deben permitir que la policía asista a sus reuniones y registre sus debates. En caso de que el sindicato cometa una infracción grave contra la legislación que rige sus actividades, puede ser obligado a suspender sus actividades, o a disolverse por orden de un tribunal laboral.

La Constitución fue parcialmente enmendada en 2010 para permitir la negociación colectiva en el sector público, sin

embargo, los umbrales para obtener el reconocimiento son excesivamente altos. Además, el derecho de huelga está limitado y el plazo de preaviso antes de convocar una huelga legal es demasiado largo: casi tres meses. La organización de piquetes de huelga está sujeta a severas restricciones, está prohibido organizar una huelga por incumplimiento de los términos de un convenio colectivo y la ley prohíbe las huelgas en una serie de servicios que no pueden ser considerados esenciales. Pueden imponerse sanciones severas, como penas de prisión, a raíz de la participación en una huelga declarada ilegal. La ley también habilita al Consejo de Ministros a suspender una huelga legal por 60 días por razones de salud pública o de seguridad nacional, para luego remitir el asunto a un arbitraje obligatorio.

Se está debatiendo en el Parlamento un proyecto de ley sobre el trabajo colectivo. Al parecer, algunas disposiciones del proyecto de ley agravan drásticamente la situación de los derechos sindicales en el país en lo que se refiere a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Recep Tayyip Erdogan inició un tercer mandato en junio de 2011 tras un rotundo triunfo electoral de su Partido Justicia y Desarrollo (AKP) de tendencia islamista. En agosto se lanzaron ataques militares contra presuntos rebeldes kurdos en las montañas del norte de Iraq. En octubre, rebeldes del Partido de Trabajadores del Kurdistan (PKK) mataron a 24 soldados turcos cerca de la frontera iraquí. Prosiguieron las conversaciones sobre la adhesión de Turquía a la Unión Europea, pero el país está tardando en introducir las reformas necesarias, particularmente en materia de derechos humanos.

Subsisten serias dudas sobre el alcance de la libertad de prensa en Turquía tras la detención el 3 de marzo de diez periodistas por participar, según las autoridades, en una conspiración contra el Gobierno. Con estas detenciones ya son 68 los periodistas que se encuentran tras las rejas. Todos ellos se habían atrevido a mostrarse críticos con el Gobierno en sus artículos, y algunos ya habían recibido amenazas en relación con sus actividades.

Restricciones a la libertad sindical: Durante su 100ª reunión en junio, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT expresó en sus conclusiones "su preocupación por las nuevas denuncias de restricciones impuestas a la libertad sindical y de reunión de los sindicalistas". Instó al Gobierno turco a presentar un informe sobre el respeto de los derechos sindicales antes de la reunión del Consejo de Administración

de la OIT en noviembre, y a recurrir de nuevo a la asistencia técnica de la OIT.

Tácticas antisindicales de los empleadores: Es una práctica común entre los empresarios turcos presentar una queja invocando que una determinada organización sindical carece de la mayoría necesaria para los fines de la negociación colectiva. Este es un método común para bloquear el reconocimiento del sindicato. Por otra parte, durante los procedimientos judiciales, a menudo se despide a los miembros del sindicato. Además, la mayoría de los casos judiciales tardan años en resolverse, lo que impide que los sindicatos actúen libremente y de manera eficiente.

Nuevo proyecto de ley sobre los sindicatos sigue sin cumplir con las normas internacionales del trabajo: En sus conclusiones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT de junio de 2011 señaló que "no se han hecho avances concretos sobre el tan esperado proyecto de ley sobre los sindicatos". No obstante, durante 2011 se mantuvieron discusiones entre el Gobierno, las centrales sindicales y los empleadores sobre las modificaciones a la legislación turca sobre los sindicatos. El nuevo proyecto de ley denominado "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo" está destinado a sustituir la "Ley de Sindicatos", núm. 2821, y el «Convenio Colectivo de Trabajo, Huelga y Cierre patronal», núm. 2822. Varias centrales sindicales turcas han denunciado que, en caso de aprobarse, la nueva ley reduciría los derechos de los trabajadores y de los sindicatos e infringiría las normas europeas e internacionales del trabajo.

El nuevo proyecto incluye algunas mejoras, como la supresión de la obligación de asentar la afiliación sindical ante notario público, lo que había sido un obstáculo importante para la sindicalización. Asimismo el hecho de que los cuestionamientos jurídicos por parte de los empleadores basados en la presencia de otros sindicatos en el lugar de trabajo ya no serían un motivo para suspender el proceso de autorización de la negociación colectiva. Sin embargo, el sistema propuesto, a través de la plataforma electrónica del Gobierno (e-gobierno), mantuvo la injerencia del Gobierno y el control en las relaciones entre el sindicato y sus miembros. Además, la reducción del número de sectores hace que resulte más difícil para los sindicatos alcanzar el umbral necesario para un determinado sector a nivel nacional. A pesar de esas modestas mejoras, el proyecto de ley sigue sin cumplir con las normas internacionales del trabajo. El sistema de umbrales como condición previa para que los sindicatos conserven su estatuto de negociadores para los convenios colectivos tanto a nivel de planta como de empresa todavía violan las normas internacionales del trabajo. Por otra parte, de acuerdo con este proyecto de ley,

se conservan todos los procedimientos burocráticos para los procesos necesarios a la negociación colectiva. Se mantienen también las prohibiciones de huelga y éstas siguen prohibidas en determinados sectores en un sentido que va más allá de la definición de la OIT relativa a los "servicios esenciales". El proyecto de ley conserva la facultad del Consejo de Ministros de suspender por decreto una huelga legal por motivos de salud pública y de seguridad nacional. El uso de términos tan vagos como "seguridad nacional" y "salud pública" a menudo provoca claras y evidentes violaciones al derecho de huelga. En el marco del proyecto de ley, los tribunales locales tendrían autoridad para suspender la actividad de huelga acogiéndose a esta misma formulación vaga, una medida que resultaría más negativa que la legislación vigente.

Al final del año, el segundo proyecto de ley había sido modificado y se estaba discutiendo en el Parlamento. Este segundo proyecto de ley ha sido condenado por varias organizaciones sindicales, ya que contiene disposiciones regresivas en comparación con la legislación vigente y con el primer proyecto de ley discutido previamente, este mismo año 2011, con los interlocutores sociales.

Informe de la Comisión Europea deplora los escasos progresos en el ámbito del diálogo social: En su informe de octubre sobre la adhesión, la Comisión Europea afirmó: "Cabe señalar avances limitados en el ámbito del diálogo social". Se ha levantado la prohibición que pesaba sobre el personal contractual de las empresas comerciales estatales respecto al establecimiento de sindicatos o de participar en actividades sindicales. Sin embargo, se conserva la prohibición de que este personal contractual participe en cualquier tipo de huelga. Una circular del Primer Ministro permite la participación de los sindicatos de funcionarios públicos en las juntas que se ocupan de los derechos sociales de los empleados públicos y de cuestiones disciplinarias. Las enmiendas constitucionales relativas a los derechos de los trabajadores no han sido puestas en práctica en la medida en que no se han introducido los cambios necesarios en la legislación correspondiente sobre los sindicatos.

Los interlocutores sociales no han logrado ponerse de acuerdo sobre cuestiones fundamentales como el derecho a sindicalizarse a nivel del lugar de trabajo y los umbrales para la negociación colectiva. El Consejo Económico y Social no se reunió durante el período del informe. La cobertura de los trabajadores mediante los convenios colectivos no se ha incrementado.

La externalización socava los derechos sindicales y de los trabajadores: El constante aumento de la externalización en Turquía está socavando los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. La Confederación de Sindicatos de Trabajadores

Revolucionarios (DISK) estima que en Turquía alrededor de 3 millones de trabajadores/as son empleados por empresas de externalización, a menudo en condiciones inhumanas. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están en aumento debido a que las empresas de subcontratación hacen caso omiso de las medidas de seguridad. El pago de los salarios también puede ser un problema, ya que a pesar de que el empleador real pague los salarios a tiempo, la empresa de subcontratación puede utilizar primero esos fondos para sus propias inversiones y retrasar la transferencia de los salarios a los trabajadores/as.

Es difícil para los trabajadores subcontratados mejorar sus condiciones porque se les impide sindicalizarse. Si tratan de organizarse pierden su puesto de trabajo. Incluso cuando lo consiguen, la empresa contratante a menudo pone en marcha un nuevo procedimiento de licitación para contratar a una nueva empresa de externalización. La subcontratación se utiliza principalmente en el sector público para los servicios de limpieza, el transporte y la salud, aunque está en aumento en el sector privado. Incluso las empresas grandes que utilizan la producción en masa están cambiando su sistema y prefieren contratar a trabajadores/as subcontratados sin sindicatos.

Preocupa que el Gobierno turco se disponga a enmendar la legislación de manera que se incremente el número de trabajadores/as externalizados, facilitando incluso la contratación de trabajadores por temporada.

Ataques de los empleadores contra el sindicato de trabajadores del petróleo y de la química: Petrol-İş, el Sindicato de Trabajadores del Petróleo, de la Química y del Caucho, afiliado a la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), fue objeto de una serie de ataques por parte de los empleadores en reacción a su intensa campaña de sindicalización. El 7 de enero, 15 miembros de Petrol-İş fueron despedidos a causa de su afiliación sindical por la empresa Polyplex, con sede en India, que fabrica film de poliéster en la provincia de Corlu. La empresa ya había despedido antes a otros seis miembros sindicales en diciembre de 2010. Petrol-İş también afilió a 53 miembros en Demo Plastik, una filial de la empresa con sede en Francia AFE Plasturgie, ubicada en la ciudad de Bursa, que contaba con 109 empleados. Cuando los gerentes locales se enteraron de la campaña de sindicalización despidieron de inmediato a 10 activistas sindicales. A continuación todos los trabajadores despedidos manifestaron su protesta fuera de la planta. La dirección continuó ejerciendo presión sobre los miembros sindicales para que renunciaran al sindicato y la situación se agravó. El empleador despidió a todos los trabajadores que se negaron a abandonar el sindicato.

A principios del año se observaron algunos avances en Sa-ba Endüstriyel Ürünler İmalat ve Tic. A.S., un proveedor de piezas de automóvil para multinacionales como Ford, Isuzu, Fiat y Renault. En diciembre de 2010, la empresa despidió a 99 trabajadores después de que Petrol-İş hubiera empezado a sindicalizarlos. Sin embargo, tras una serie de reuniones con la dirección, Petrol-İş fue reconocido como interlocutor para la negociación colectiva y todos los trabajadores despedidos que desearon retomar su puesto de trabajo fueron reintegrados.

Asalto policial y detención de manifestantes sindicales:

Alrededor de 100 trabajadores/as del Aeropuerto Internacional Istanbul Sabiha Gökçen (ISG) fueron atacados y detenidos por la policía el 8 de enero cuando bloquearon un puente sobre el Bósforo. Los empleados estaban participando en una manifestación de protesta junto con otros 1.000 trabajadores para exigir la reincorporación de 351 trabajadores de ISG que habían sido despedidos en diciembre de 2010 por intentar afiliarse al sindicato de trabajadores de la aviación civil Hava-İs, miembro de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF). A esta protesta se sumaron los sindicalistas del transporte por carretera, otro miembro de la ITF, Türkiye Motorlu Tasit İşçileri Sendikası, así como los trabajadores de correos, empleados jubilados y representantes de partidos políticos y organizaciones progresistas. Todos los detenidos fueron liberados al día siguiente.

Ataque incendiario contra campamento de huelguistas: El 16 de enero, la "Carpa de la Resistencia", refugio de los trabajadores/as que manifestaban su protesta, ardió a las afueras de la fábrica de cuero artificial Grup Suni Deri. Los trabajadores protestaban por el despido de 15 de ellos en diciembre de 2010 por haberse negado a renunciar a su afiliación al Sindicato de Trabajadores del Cuero y el Calzado de Turquía (Deri-İş), miembro de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV). El empleador se negó a reconocer y a negociar con el sindicato, a pesar de que representaba a 65 de los 105 empleados de la fábrica, superando con creces el umbral del 50% establecido por la ley. Su reacción fue indicarles a los trabajadores afiliados que debían abandonar el sindicato o serían despedidos. El movimiento de protesta comenzó una vez que el empleador cumplió con su amenaza de despido.

Despidos antisindicales y acoso en las fábricas de cuero:

El 17 de enero, la empresa fabricante de productos de cuero DESA despidió a 12 trabajadores/as de su planta Sefakoy. De los 12, nueve fueron despedidos por participar en una reunión del Sindicato de Trabajadores del Cuero y el Calzado de Turquía (Deri-İş), afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV). Los tres restantes sólo

estaban relacionados con los anteriores. Otros dos trabajadores fueron despedidos el 28 de enero por sus actividades sindicales. Los miembros de Deri-İş siguieron siendo víctimas de acoso e intimidación, en particular las mujeres trabajadoras. El 23 de junio, un dirigente sindical en la planta de Düzce fue condenado a cinco meses de cárcel, supuestamente por actividades terroristas a través de su participación en el sindicato.

La dirección de la empresa DESA continuó estigmatizando al presidente del sindicato, al secretario de organización y a los responsables, tratándolos de terroristas y difundiendo propaganda antisindical, incluyendo afirmaciones de que los dirigentes sindicales eran kurdos o armenios, obligando a algunos a renunciar debido al racismo difundido por la propaganda. Después de la visita de Klaus Priegnitz, Secretario General de la FITTV, en noviembre, la dirección de DESA y los dirigentes de Deri-İş acordaron entablar negociaciones sobre las medidas necesarias para garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

En mayo, 16 miembros del sindicato Deri-İş en la fábrica de cuero Kampana fueron despedidos por su empleador por haber participado en una protesta organizada por el sindicato contra las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios y los graves riesgos para la salud que entraña el uso de productos químicos sin contar con la protección adecuada. Los despidos provocaron una campaña de Deri-İş en contra de la actitud antisindical del empleador. Como consecuencia, la producción se desplazó a la planta Savranoglu en Izmir. El sindicato también organizaba a los trabajadores de esta planta. Siguieron tres despidos más y los trabajadores/as establecieron una línea de piquete. El empleador cerró entonces la planta de Izmir y ordenó a los trabajadores trasladarse a Estambul, esperando que se negaran a abandonar a sus familias. No obstante, para mantener el poder organizativo 38 trabajadores se comprometieron a trasladarse a Estambul el 3 de octubre. No les concedieron tiempo libre para buscar alojamiento y tuvieron que pasar su primera noche en Estambul en la fábrica. El 13 de octubre el empleador despidió a 36 trabajadores sin indemnización por despido, argumentando que habían ocupado la planta de Estambul. Los trabajadores continuaron exigiendo que el empleador respetara sus derechos fundamentales y aceptara su sindicato.

Buenas noticias para los trabajadores de TÜMTIS:

A principios de febrero, 162 trabajadores del transporte que habían sido despedidos de una subsidiaria de UPS debido a su afiliación sindical (véase el Informe de 2011), finalmente consiguieron reintegrar sus puestos de trabajo. Los trabajadores y sus familias, su sindicato Türkiye Motorlu Tasit İşçileri Sendikası (TÜMTIS) y la central sindical nacional TURK-IS lucharon de pie firme en el país, mientras que la Federación Internacional de

Trabajadores del Transporte (ITF) y la Union Network International (UNI) dirigieron la campaña internacional.

Ataque policial a una protesta organizada por el movimiento sindical: El 3 de febrero, la policía disparó cañones de agua y gases lacrimógenos para obligar a miles de trabajadores y estudiantes que trataban de dirigirse al Parlamento en Ankara, en una manifestación organizada por el movimiento sindical para protestar contra un proyecto de ley laboral. Los trabajadores protestaban contra la nueva legislación del empleo, que en ese momento estaba siendo debatida en el Parlamento, ya que consideran que restringe los derechos de los trabajadores y permite a los empleadores explotar el trabajo no regulado. El Gobierno afirmó que la ley era necesaria para crear un modelo laboral más flexible, y el Ministro del Interior, Besir Atalay, advirtió a los sindicatos que no se permitiría protesta alguna ante el Parlamento. Los diputados de la oposición apoyaban la protesta.

Dos heridos durante una protesta por despidos antisindicales: Dos personas resultaron heridas el 25 de febrero cuando la policía intervino en una manifestación a la entrada de una fábrica que producía asientos de automóviles para D.S.C. en el distrito de Kartepe. Los miembros del sindical Birleşik Metal-İş, afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) protestaban por el despido de varios trabajadores. A su juicio, los despidos estaban motivados exclusivamente por su afiliación sindical. La dirección afirmó que se debían a la crisis económica, pero sólo fueron despedidos los miembros del sindicato y se contrató a nuevos trabajadores. La intervención policial causó a Hami Baltacı, responsable provincial del sindicato, la fractura de una costilla e hirió en las manos a otro sindicalista, Sezer Torgut.

Intimidación antisindical en una empresa de ingeniería: El 18 de marzo, ocho guardias de seguridad recurrieron a la fuerza física para desalojar a Ayhan Uygun, Secretario de Educación del sindicato de la aviación Hava-İş, afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), de un edificio en el Aeropuerto Internacional Sabiha Gökçen de Estambul. El Sr. Uygun estaba tratando de celebrar una reunión con los trabajadores en la empresa de mantenimiento de motores Turkish Engine Centre (TEC) para ponerlos al corriente de las negociaciones colectivas que tenían lugar con TEC. Al parecer la situación degeneró, con la intervención de varios miembros sindicales, y que a continuación los trabajadores se manifestaron para protestar por la actitud de los guardias. Cuatro trabajadores de TEC fueron despedidos posteriormente, aparentemente por su presunta participación en el incidente.

Despidos 110 trabajadores debido a su afiliación sindical y 12 miembros de Birleşik detenidos por la gendarmería:

El 4 de abril, todos los miembros de Birleşik Metal-İş de la fábrica MAS-DAF Makina Sanayi fueron despedidos: un total de 110 trabajadores. Los despidos masivos se produjeron apenas meses después de que la misma empresa intentara socavar los esfuerzos de organización del sindicato en agosto de 2010 despidiendo a 22 de los principales activistas sindicales cuando el sindicato solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo.

Los 110 trabajadores iniciaron piquetes frente a la fábrica MAS-DAF Makina Sanayi en Düzce exigiendo su reintegración. Los trabajadores fueron detenidos por la gendarmería en un intento por detener la segunda ronda de acciones del sindicato para obligar al Gobierno a intervenir. El 19 de julio, momentos antes de celebrarse una conferencia de prensa anunciando los planes del sindicato de intensificar las acciones con una marcha de 234 kilómetros de Düzce a Ankara, la gendarmería irrumpió en la concentración, deteniendo a 12 trabajadores y dirigentes sindicales, incluyendo a Celalettin Aykanat, miembro del comité ejecutivo de la central DISK y de Birleşik Metal-İş. Fueron puestos en libertad más tarde y al día siguiente los trabajadores y dirigentes sindicales iniciaron su marcha hacia la capital para hacer llegar al Gobierno turco el firme mensaje de que debe permitirse a los trabajadores afiliarse sindicalmente sin temor a los despidos como represalia, o a la discriminación antisindical.

Birleşik, en coordinación con la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) consiguieron la reincorporación de los trabajadores, pero cinco de ellos se negaron a regresar a la empresa.

Trabajadores/as textiles despedidos por afiliarse a un sindicato: El sindicato de trabajadores textiles Öz İplik-İş empezó a organizar la fábrica Bursa Hamzagil Textile en abril y 36 trabajadores se afiliaron al mismo. La dirección respondió despidiendo a tres de los trabajadores debido a su afiliación sindical, e inició una campaña de presión e intimidación contra los demás trabajadores para que abandonaran el sindicato. Ante esta situación Öz İplik-İş interpuso una demanda para conseguir la reincorporación de sus miembros despedidos.

En un incidente similar, Öz İplik-İş comenzó a organizar a los trabajadores en SMS Textile en mayo, y 17 se inscribieron como miembros del sindicato. La dirección tomó represalias despidiendo a ocho trabajadores a causa de su afiliación sindical.

La policía recurre a la fuerza para poner fin a una protesta contra los despidos antisindicales: El 12 de abril, la policía puso fin a un movimiento de protesta de 12 días por parte de los trabajadores de una fábrica de cigarrillos en Sam-

sun utilizando gases lacrimógenos y cañones de agua. Los trabajadores se manifestaban para protestar contra los 110 despidos que se produjeron el 31 de marzo a raíz de la venta de la antigua empresa estatal a la British American Tobacco (BAT). Aunque un portavoz de BAT dijo que los despidos eran necesarios debido a la disminución de la cuota de mercado, los trabajadores señalaron que todos los despedidos eran miembros del sindicato. La empresa continuó empleando a trabajadores subcontratados, con salarios más bajos y menos prestaciones.

Procesados por participar en una manifestación sindical:

En mayo, 111 dirigentes, miembros y simpatizantes sindicales fueron imputados ante los tribunales por su participación en una demostración que tuvo lugar en abril de 2010 en Ankara para apoyar a los trabajadores/as de TEKEL (el Monopolio turco de tabaco y alcohol) acusados de delitos que conllevan penas de prisión de hasta cinco años. Los manifestantes protestaban por la pérdida de 12.000 puestos de trabajo tras la privatización de los almacenes de tabaco de TEKEL y la ruptura de las negociaciones entre el Gobierno y el sindicato TEKGIDA-IS (afiliado a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines - UITA) sobre el futuro de los trabajadores/as. Estas protestas fueron dispersadas mediante violentas intervenciones de las fuerzas de seguridad. Posteriormente, el Gobierno turco presentó una denuncia penal en contra de 111 dirigentes, miembros y simpatizantes sindicales, incluyendo al Presidente de TEKGIDA-IS, Mustafa Turkel, otros cuatro responsables sindicales nacionales y 12 presidentes de distintos sectores, dirigentes actuales y anteriores de la central nacional, DISK, dos antiguos dirigentes de la confederación del sector público, KESK, y otros prominentes activistas sindicales y sociales.

Intimidación contra sindicalistas del sector público: En julio, el sindicato de trabajadores del sector público Belediye- İş, afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos y a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), informó sobre la represión y la intimidación de que eran víctimas sus miembros en diversos municipios. Los trabajadores estaban siendo intimidados para que renunciaran a su afiliación al sindicato Belediye-İş y se afiliaran a otra organización sindical apoyada por la dirección. En la Municipalidad Metropolitana de Estambul los miembros de Belediye-İş se vieron obligados a abandonar el sindicato tras las amenazas proferidas por funcionarios de la municipalidad. En julio se señaló que las autoridades de la municipalidad metropolitana de Estambul habían estado amenazando e intimidando a los trabajadores/as, lo que obligó a varios de ellos a abandonar el sindicato. Aquellos trabajadores que optaron posteriormente por regresar a Belediye- İş fueron sancionados con el traslado forzoso a distintos puestos en

otros lugares dentro del municipio. Los trabajadores más afectados fueron los empleados municipales en parques, jardines, servicios sociales y servicios de la policía municipal.

Despidos y acceso denegado a trabajadores metalúrgicos debido a sus actividades sindicales: En julio, 62 trabajadores representados por el sindicato turco de trabajadores metalúrgicos, Birlesik Metal-İş, afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), se vieron impedida la entrada a la filial turca de la empresa de ingeniería de propiedad alemana GEA Group, después de que la empresa afirmara que preparaban una huelga ilegal durante las pausas y la hora de comer. Un informe pericial encargado por GEA concluyó que estas afirmaciones eran falsas, al tiempo que una investigación independiente concluyó que se había negado a los trabajadores el acceso a su lugar de trabajo. A finales de noviembre, un tribunal de Gebze dictaminó la reintegración de cuatro trabajadores que habían sido despedidos el 31 de mayo.

Los tribunales disuelven el sindicato de jueces y fiscales: El 28 de julio, el XV Tribunal del Trabajo de Ankara decidió cerrar la Unión de Jueces y Fiscales (YARGI-SEN). La decisión fue tomada en la sesión en la que tuvo lugar la última audiencia de este asunto presentado por la Oficina del Gobernador de Ankara, con arreglo al artículo 51 de la Constitución sobre el derecho a organizar sindicatos.

De acuerdo con la Ley de sindicatos de funcionarios públicos los presidentes, miembros, jueces y fiscales de los órganos judiciales supremos no tienen derecho a formar o afiliarse a un sindicato, afirmaba la petición de la Oficina del Gobernador. Ömer Faruk Eminağaoğlu, Presidente del Consejo de Administración del sindicato YARGI-SEN respondió que tenían derecho a formar un sindicato de conformidad con las normas de la OIT, así como del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de las Naciones Unidas. Señaló que la Constitución de Turquía establece claramente que "En caso de conflicto entre los acuerdos internacionales en la esfera de los derechos y libertades fundamentales que hayan entrado debidamente en vigor y las leyes nacionales debido a las diferencias en las disposiciones sobre el mismo asunto, prevalecerán las disposiciones de los acuerdos internacionales". El tribunal no aceptó sus argumentos y disolvió el sindicato. YARGI-SEN indicó que apelará la decisión y, si es necesario, recurrirá a la OIT y al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Campaña para destruir el sindicato en la empresa de muebles YATAŞ en Ankara: Los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Madera (AĞAÇ-İŞ) de Ankara, organización afiliada a la Internacional de Trabajadores de la Construcción

y la Madera (ICM) fueron objeto de presiones para renunciar a este sindicato y afiliarse a otra organización sindical que goza de la preferencia de la dirección. AĞAÇ-İŞ había empezado a organizar actividades en YATAŞ después de que los trabajadores de la empresa se dirigieran al sindicato en el mes de marzo indicando que carecían de convenio colectivo. Estos trabajadores eran miembros del sindicato de trabajadores del textil Öz İplik-İş, afiliado a HAK-İŞ, pero solamente porque el empleador los había inscrito como miembros en el año 2001, sin consultarles. AĞAÇ-İŞ logró afiliarse alrededor de 100 miembros a pesar de la hostilidad del empleador. Cuando el empleador se enteró de la campaña de sindicalización despidió a tres de los miembros por sus actividades sindicales. Los otros trabajadores fueron presionados para renunciar a su afiliación a AĞAÇ-İŞ. El 11 de agosto, se detuvo la producción y los trabajadores fueron llevados en autobuses ante un notario público para registrarse como miembros de Öz Ağaç İş, otra organización miembro de HAK-İŞ. Se les prometió un aumento salarial y se les amenazó con el despido si se negaban a registrarse como miembros.

Detenidos miembros de la ejecutiva de Eğitim-Sen y de SES: El 27 de septiembre, en Sanliurfa, la policía arrestó a 31 miembros y dirigentes de la Asociación Turca de Derechos Humanos (İnsan Hakları Derneği - İHD), así como del sindicato miembro de la Internacional de la Educación (IE), el Sindicato de Trabajadores de la Educación y Ciencia (Eğitim-Sen), y del Sindicato de Trabajadores de la Salud y el Servicio Social (SES), miembro a su vez de la Internacional de Servicios Públicos (ISP). La policía también registró las oficinas y los domicilios de los presidentes y altos responsables de las organizaciones. Entre los detenidos figuraban el Presidente de sector de Eğitim-Sen, Sr. Halit Şahin; el antiguo Presidente de sector de Eğitim-Sen, Sr. Sıtkı Dehşet; y el miembro de la ejecutiva de Eğitim-Sen, Sr. Veysi Özbıngöl. La policía estaba en posesión de una orden del Jefe de la Oficina del Ministerio Público de Şanlıurfa que mencionaba las acusaciones de “propaganda en favor de una organización ilegal” y “participar en actividades en función con la acción y los objetivos de esa organización”.

El 30 de septiembre siete de los 31 sindicalistas inicialmente detenidos fueron acusados formalmente de “propaganda a favor de una organización ilegal” en virtud del artículo 2.7 de la Ley contra el terrorismo y fueron puestos en detención provisional. Los otros 24 sindicalistas quedaron en libertad sin cargos.

Sindicalistas de la educación condenados como terroristas: El 28 de octubre, el tribunal penal de Izmir condenó a 25 miembros del sindicato de docentes Eğitim-Sen, afiliado a la central sindical turca del sector público KESK y a la Internacional de la Educación (IE) a seis años y cinco meses de

reclusión en virtud de la legislación antiterrorista del país. Entre los condenados figuran personalidades destacadas como el Presidente de KESK, Lami Özgen; la antigua Secretaria de la Mujer de la KESK, Songul Morsumbul; la Secretaria de la Mujer de Eğitim-Sen, Sakine Esen Yılmaz, y las antiguas Secretarías de la Mujer, Gulcin Isbert y Elif Akgul Ates. Las “pruebas” en su contra incluían la posesión de libros que pueden encontrarse en cualquier librería de Turquía y la celebración de reuniones sindicales. Debido a la ausencia de pruebas todo parecía indicar que los acusados serían absueltos, hasta que dos de los jueces fueron destituidos sumariamente del procedimiento judicial justo antes de la audiencia final. Incluso el presidente del Tribunal Supremo estaba a favor de la absolución. KESK presentó un recurso contra la decisión del Tribunal Penal.

Victoria para los trabajadores de Sinter Metal - pero la justicia es demasiado lenta para muchos otros: Los trabajadores despedidos por afiliarse al sindicato de trabajadores metalúrgicos de Turquía Birleşik Metal-İş, miembro de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) finalmente consiguieron que se hiciera justicia al cabo de tres años de una dura e intensa batalla. En diciembre, el Tribunal Supremo de Turquía emitió su dictamen final concluyendo que Sinter Metal, un fabricante mundial de piezas de recambio, despidió a los trabajadores por haberse afiliado al sindicato Birleşik Metal-İş. La batalla judicial comenzó en diciembre de 2008, cuando los 378 trabajadores manuales de Sinter Metal, miembros de Birleşik Metal-İş, fueron despedidos ilegalmente. Semanas más tarde, en enero de 2009, fueron despedidos otros 16 trabajadores.

Los trabajadores y su sindicato iniciaron una causa judicial para exigir su reincorporación e hicieron un llamamiento a la acción internacional, con el apoyo de la FITIM y la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM). En diciembre de 2010, un tribunal dictaminó que los trabajadores no habían sido despedidos por razones económicas sino por su afiliación sindical y ordenó a Sinter Metal su reintegración, o a pagarles 16 meses de sueldo en concepto de indemnización.

La empresa introdujo un recurso de apelación. En diciembre de 2011, el Tribunal Supremo confirmó la decisión del tribunal local. No obstante, el tiempo transcurrido hizo mella en los trabajadores, y durante este período se retiraron 104 de los 291 casos originales, dejando al final 187 trabajadores.

Ucrania



POBLACIÓN: 45.400.000
CAPITAL: Kiev
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS:
29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La tensión entre el Gobierno y las organizaciones sindicales se ha incrementado. Los sindicatos se ven confrontados a numerosas violaciones de los derechos sindicales, al tiempo que se debaten varias reformas neoliberales nuevas tanto en el ámbito económico como social.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

En Ucrania están reconocidos los derechos sindicales básicos. El derecho a formar y afiliarse a sindicatos está garantizado por la Constitución y por la Ley de Sindicatos de 1999. Asimismo, la legislación prevé importantes sanciones para las violaciones de los derechos sindicales. Sin embargo, los jueces no tienen derecho a formar ni a afiliarse a un sindicato.

El derecho de huelga está reconocido en la Constitución, pero con limitaciones. Solamente puede organizarse una huelga si votan a favor dos tercios de los trabajadores/as de la empresa. Las acciones colectivas que perturban seriamente el orden público, o que interrumpen de forma importante las actividades del transporte público o de una empresa, pueden castigarse con una multa de hasta 50 salarios mínimos o una pena de reclusión de hasta seis meses. La lista de servicios esenciales en los que se prohíbe hacer huelga excede la definición de la OIT.

La Ley sobre el diálogo social aprobada en diciembre de 2010 estipula requisitos para la representatividad a nivel nacional, sectorial y territorial que pueden considerarse excesivos. También estaba prevista para 2010 la votación en el Parlamento del anteproyecto del Código Laboral, pero su aprobación se ha pospuesto.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La economía de Ucrania todavía experimenta los efectos de la crisis económica mundial. La recuperación económica continuó en 2011, pero las consecuencias de la crisis todavía afectan a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Durante el año tuvieron lugar arduas negocia-

ciones entre el Fondo Monetario Internacional y Ucrania a raíz del nuevo programa de préstamos acordados con el FMI en 2010. Las nuevas reformas estructurales exigidas por el FMI incluyen el aumento de la edad de jubilación y la eliminación de los subsidios estatales al sector del gas, lo que provocaría un fuerte aumento de los precios. Las negociaciones llegaron a un punto muerto, pero se espera que se reanuden.

Las leyes laborales se pasan por alto: El movimiento sindical ucraniano tuvo que luchar en 2011 contra las propuestas de reforma promovidas por el Fondo Monetario Internacional, y en contra de un nuevo proyecto de Código Laboral, que reduciría el derecho de los sindicatos a proteger a sus miembros contra el despido improcedente. A pesar de las protestas, el nuevo Código parece destinado a convertirse en ley en 2012. Las centrales sindicales minoritarias se mostraron sumamente críticas con respecto a la nueva ley sobre el diálogo social (que entró en vigor a principios de 2011), ya que en la práctica las excluye del diálogo social tripartito en el ámbito nacional. La Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), por su parte, fue objeto de una campaña antisindical en su contra. El Presidente de la FPU, Vasil Hara, fue convocado a la oficina del fiscal en junio; la cúpula de la FPU fue acusada de privatización ilegal de bienes sindicales, y la Casa de los Sindicatos de Kiev fue allanada por la policía fiscal en agosto. Vasil Hara renunció el 7 de noviembre, y fue sucedido por Yuri Kulik.

La FPU y la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) señalaron que en Ucrania los derechos sindicales se vulneraban reiteradamente.

La Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) también registró numerosos casos de acoso a miembros sindicales, represión antisindical, escasa eficacia de los tribunales u organismos encargados de hacer cumplir la ley cuando se recurre a ellos para obtener protección y escaso cumplimiento de las decisiones judiciales. Además, añaden que los empleadores se oponen a la formación de nuevos sindicatos, ignoran a los sindicatos locales y se niegan a recaudar las cuotas sindicales (mediante el uso del sistema de retención en nómina de las cotizaciones sindicales).

Tanto la FPU como la KVPU son víctimas de discriminación antisindical, así como de la injerencia de las autoridades públicas en sus actividades sindicales y de los empleadores que ignoran el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

La negociación colectiva está perdiendo su efectividad: La negociación colectiva resulta cada vez más complicada y menos efectiva. Uno de los motivos es la liberalización de su

proceso. Los empleadores también se han negado rotundamente a negociar con los sindicatos.

Escasa protección contra la discriminación antisindical: A pesar de que la discriminación antisindical está prohibida por la ley, la legislación no incluye mecanismos apropiados para garantizar la protección. Los empleadores se aprovechan de este hecho para acosar y discriminar a los activistas sindicales.

Despido de dos presidentas de sección sindical: Iryna Chyzhova, Presidenta de la sección sindical de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) en la planta de cables OJSC Zaporizhya, fue despedida ilegalmente en febrero. La KVPU se quejó a la Oficina del Fiscal General y presentó una demanda contra el empleador.

Tetyana Burmakova, Presidenta de la organización sindical local del NPGU en la mina Vatrushcheva, fue despedida al día siguiente de que se comunicara a la dirección de la mina la creación de la organización sindical local, en el mes de mayo. Su despido representa una violación flagrante de la legislación laboral. Después de que el Presidente del NPGU llamara a la dirección de la mina y negociara con ella, la Sra. Burmakova fue readmitida en su puesto de trabajo.

Discriminación contra sindicalistas y activistas: En enero de 2011, V. Sushytskyi, Presidente de la sección local del Sindicato Independiente de Trabajadores Mineros (NPGU) en la mina «Dobropilska», fue relegado ilegalmente a un puesto de trabajo de categoría inferior con menor remuneración. Otros miembros sindicales fueron víctimas de presiones por parte de los directivos, instándolos a abandonar el sindicato. A pesar de los recursos presentados por el sindicato a la oficina del fiscal local, e incluso al Presidente de Ucrania, no se ha seguido adecuadamente este problema, salvo el envío de algunas cartas de notificación estándar que afirman que no se constata la violación de ninguna ley.

En febrero, los miembros de la sección local del NPGU en la planta procesadora de minerales OJSC Marganets se encontraron con dificultades administrativas adicionales a la hora de cobrar su sueldo durante su baja por enfermedad. El NPGU presentó una queja ante el director de la Dirección Ejecutiva de la Caja de Seguro Social por Incapacidad Temporal, así como al Fiscal General de Ucrania.

T. Taranuschenko, Presidenta de la recientemente creada sección del sindicato ucraniano «Defensa de la Justicia» (afiliado a la KVPU) en el Museo Nacional de la Arquitectura y Vida Popular de Ucrania, recibió en marzo amenazas de despido por parte de la dirección. La KVPU envió una carta al Presidente

de la Academia Nacional de Ciencias de Ucrania, así como a la Fiscalía General del país, quienes respondieron que no se había constatado ninguna violación a la ley en este asunto.

Sindicalista golpeado por negarse a dejar el sindicato: El 7 de junio, A. Mironov, miembro de la sección local del NPGU en la mina de Frunze a cargo de la empresa estatal Rovenjkyanratsyt, fue golpeado en una de las salas de la mina en presencia del Sr. I. V. Golovko, jefe de la sección 2 de la mina y algunos otros testigos, porque se negó a abandonar el sindicato. V. Sokolov, Presidente de la sección sindical de la mina, y otros activistas sindicales, comparecieron ante la comisaría local, pero la policía hizo lo posible por demorar su investigación y, finalmente, fue suspendida. Los culpables no tuvieron que responder por sus actos.

Empleador evita el diálogo con el sindicato y discrimina a los activistas sindicales: En febrero tuvo lugar la reestructuración y el despido de personal en el depósito de locomotoras Synebnikove de Prydniprovskaya Railways sin contar con el acuerdo del comité sindical. La presidenta del sindicato local (afiliado a la central sindical KVPU) Tetyana Lyamar y sus adjuntos fueron relegados a empleos peor remunerados sin que mediara ningún tipo de acuerdo con el sindicato. Los miembros sindicales se vieron confrontados a presiones y recibieron amenazas de despido. La KVPU presentó una queja a la Fiscalía y a la Inspección del Trabajo del Estado de Ucrania. Los inspectores concluyeron que tanto el Código Laboral como el convenio sectorial habían sido vulnerados. A. M. Sitalo, director del depósito de Synebnikove de Prydniprovskaya Railways, es objeto de un procedimiento administrativo.

El Ministerio de Educación y Ciencia, Juventud y Deportes de Ucrania excluyó al Sindicato Libre de Educación y Ciencia de Ucrania (V PONU, un sindicato sectorial minoritario afiliado a la central KVPU) del proceso de negociación colectiva, y firmó un acuerdo sectorial con un solo sindicato. Sin embargo, antes de la firma del acuerdo se había creado un organismo conjunto representativo sindical en el que estaban representadas las dos organizaciones sindicales. El V PONU introdujo un recurso ante el Ministerio.

El 29 de julio fallecieron en la mina Sukhodiiska-Skhidna 27 trabajadores mineros y 14 resultaron heridos, incluidos miembros del sindicato NPGU. Otro accidente tuvo lugar en la mina Krasnokutskaya, propiedad de la empresa estatal Donbassanratsyt, el 4 de agosto, en el que resultaron heridos cuatro mineros, todos ellos miembros del NPGU. La legislación ucraniana dispone que en este tipo de accidentes de grupo se lleve a cabo una investigación, así como la inclusión en la comisión de investigación de un representante del sindicato. En

ambos casos, el día del incidente el Presidente del NPGU hizo un llamamiento al Primer Ministro para pedirle ser incluido en la comisión de investigación. En ambos casos, el Gobierno hizo caso omiso de su petición. El NPGU presentó una queja a los Secretarios Generales de la CSI y la ICEM, así como al Comité de Libertad Sindical de la OIT, y apeló al Tribunal Administrativo de Kiev.

El Free Trade Union of Medical Workers of Ukraine (FTUMWU – miembro de la central KVPU) fue excluido del proceso de negociación colectiva a nivel sectorial. El convenio colectivo fue firmado en julio de 2011 por el Ministerio de Salud y el Trade Union of Health Care Workers of Ukraine (afiliado de la FPU), sin la participación del FTUMWU.

Empleadores y autoridades locales intentan impedir la actividad sindical: La dirección de la sección Pavlador de la Caja de Seguro Social se ha negado a retener en nómina las cuotas de afiliación al sindicato (una organización local del NPGU), pretendiendo que el sindicato era ilegal. El Presidente del sindicato local, M. Zhytnyk, fue convocado varias veces a la comisaría. La oficina del fiscal confiscó ilegalmente documentos sindicales así como los estados de cuenta personales de miembros sindicales relacionados con las cuotas de afiliación en mayo.

Las autoridades fiscales de la ciudad de Lysychansk infringieron la legislación sobre los sindicatos al no conceder a la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) y al Sindicato Independiente de Trabajadores Mineros (NPGU) el estatuto de organizaciones sin fines de lucro. Según V. M. Terosypov, Presidente del sindicato local de la KVPU en Lysychansk, en septiembre los miembros del sindicato local de la empresa OJSC Lysychanskvuhillja de la ciudad de Lysychansk fueron convocados a las oficinas de la dirección donde recibieron amenazas. El Presidente de la KVPU hizo un llamamiento a las autoridades fiscales de Ucrania y a la dirección de la empresa OAO Lysychanskvuhillja para insistir en que era preciso respetar la legislación ucraniana.

La dirección de la empresa Coca-Cola Beverages Limited Ucrania hace caso omiso de los llamamientos del sindicato en materia de condiciones de trabajo y salarios. De acuerdo con R. Zavorodni, Presidente del sindicato local (afiliado a la KVPU), la dirección ignoró su solicitud para recibir el texto del convenio colectivo vigente en la empresa.

Oriente Medio

La Primavera Árabe afectó a prácticamente todos los países de la región, aunque de distinta manera.

Un factor común ha sido la limitación a la libertad sindical, así como la brecha entre las prácticas por un lado, y la legislación nacional y los Convenios de la OIT ratificados por el otro. Como consecuencia de dichas limitaciones, tanto el derecho de negociación colectiva como el derecho de huelga suelen estar severamente restringidos en la región. En aquellos países donde está autorizada la negociación colectiva, muchas veces ese derecho se ve limitado, o los umbrales impuestos para poder negociar son muy elevados. En Líbano, por ejemplo, cualquier convenio colectivo debe ser ratificado por dos tercios de los miembros del sindicato en una asamblea general. En Siria, el derecho a la negociación colectiva está reconocido en el Código Laboral de 2010, pero el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dispone de amplios poderes para objetar y rechazar el registro de cualquier convenio colectivo firmado.

Los trabajadores y trabajadoras del sector público tienen prohibido establecer y afiliarse a sindicatos en Kuwait, y los empleados del Gobierno no disfrutaban de la libertad sindical en Líbano, Omán y Qatar. Arabia Saudita, Qatar y los Emiratos Árabes Unidos prohíben la libertad sindical y la formación de sindicatos. Únicamente permiten la representación no sindical, a través de los denominados comités de trabajadores. Los trabajadores/as iraquíes en el sector público no pueden establecer sindicatos que no sean formalmente aprobados y controlados por el Estado, una regulación heredada de la era de Saddam Hussein. Sigue sin haberse aprobado el proyecto de legislación laboral, pendiente desde hace tiempo y que todavía sigue siendo insatisfactorio.

Las acciones utilizadas para burlar y violar las huelgas han sido diversas, incluyendo el hostigamiento y la detención de los dirigentes sindicales y participantes en las mismas. En Jordania, el Ministro de Trabajo somete las huelgas a una comisión para intentar forzar acuerdos apenas unas horas antes de que se inicie la acción y sin contar con el consentimiento del sindicato implicado, como estrategia para frustrar las huelgas.

Pese a todo, datos correspondientes al mes de octubre indican que en Jordania se registraron 607 protestas y paros laborales durante los primeros nueve meses de 2011, un número sin precedentes para este tipo de acciones. En Kuwait también se registró una ola de huelgas y acciones de protesta en el sector público, que emplea a cerca del 80% de los 360.000 kuwaitíes que forman parte de la población activa del país. En Omán, miles de omaníes salieron a las calles para exigir reformas, creación de puestos de trabajo, que se ponga fin a la corrupción y la dimisión de algunos altos funcionarios considerados corruptos.

En Bahrein varios miles de personas tomaron parte en las manifestaciones exigiendo reformas democráticas. La respuesta de las autoridades fue brutal y se cometieron numerosas violaciones de los derechos humanos y sindicales tras las manifestaciones. En Siria, los derechos sindicales han quedado totalmente abolidos.

El Gobierno iraní volvió a invocar las “leyes de seguridad” para suprimir toda actividad sindical o cualquier forma de disidencia. Aunque Mansour Osanloo sería finalmente liberado en 2011 tras haber permanecido seis años en prisión, muchos otros activistas, docentes y periodistas fueron condenados a largas penas de prisión acusados de “propaganda contra el Estado”, “alterar el orden público”, “divulgar mentiras” y otros delitos similares.

Las autoridades iraníes han venido jugando de manera cruel y cínica con la libertad de Ebrahim Madadi, Vicepresidente del sindicato de chóferes de autobús de Teherán, quien fue liberado el 30 de noviembre (víspera de la Conferencia Regional de la OIT), para volver a ser detenido el 7 de diciembre. En diciembre de 2008 había sido condenado a tres años y medio de prisión en la cárcel de Evin, acusado de “poner en peligro la seguridad nacional”.

Los trabajadores y trabajadoras migrantes se han convertido en un pilar del desarrollo económico en los Estados del Golfo, especialmente teniendo en cuenta que superan con mucho el número total de residentes nacionales. Pese a ser muy numerosos (en algunos países, como Kuwait, Qatar y los Emiratos Árabes Unidos, constituyen hasta el 70-80% de la población total), quedan excluidos del derecho a asociarse libremente total o parcialmente, dependiendo de las características específicas, de las leyes y de lo poderosas que sean sus respectivas organizaciones sindicales en cada país.

En aquellos países donde los trabajadores/as migrantes están legalmente autorizados a afiliarse a sindicatos, como por ejemplo Bahrein, los empleadores recurren a la intimidación para vaciar totalmente de contenido dichas leyes e impedir que los trabajadores se sindicalicen por miedo a perder su empleo.

El sistema de patrocinio, vigente en varios países, vincula a los trabajadores/as a sus empleadores, privándolos efectivamente del derecho a cambiar de empleador en caso de producirse abusos. Muchas veces, los empleadores confiscan además los pasaportes de los trabajadores migrantes, asegurándose así de que no abandonen el país antes de finalizar su contrato, incluso si se han violado los términos del mismo.

Dado que los trabajadores y trabajadoras del hogar viven sobre todo en hogares privados, muchos son invisibles, lo que los convierte en una fuerza laboral vulnerable. Muchas veces se les deniegan sus derechos y sufren particularmente de la explotación. En junio, la Conferencia Internacional de Trabajo adoptó el nuevo Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos.

En Arabia Saudita, las trabajadoras del hogar son a menudo víctimas de privaciones de libertad y alimento, de abusos sexuales y psicológicos y de palizas a manos de sus empleadores. En junio, por ejemplo, tras haber sido alertadas por los vecinos, las autoridades encontraron a una trabajadora del hogar originaria de Sri Lanka retenida contra su voluntad en casa de sus empleadores desde hacía 14 años sin recibir salario alguno.

Primavera Árabe y sindicalismo independiente: grandes esperanzas y nuevos desafíos

Mustapha Tlili, Director de la Oficina de la CSI en Ammán

La Primavera Árabe de 2011 ha cambiado radicalmente la faz del mundo, ¡mucho más allá de los confines de los países árabes!

No cabe duda de que el fin del autoritarismo político en Túnez y en Egipto y el reconocimiento de la libertad sindical y de expresión por parte de los dos Gobiernos de transición — tanto en la ley como en la práctica — ha abierto en 2011, por primera vez, la vía a un espacio mucho mayor para las libertades sindicales. En Libia y en Yemen, que también experimentaron el fin del despotismo, la posibilidad de establecer sindicatos independientes es por fin mucho mayor. Siria también experimentará seguramente el mismo cambio en un futuro próximo.

En Marruecos, Jordania, Argelia y Mauritania, los Gobiernos prefirieron tomar la iniciativa e introducir reformas constitucionales, la mayor parte de las cuales incluyen mayores garantías para el ejercicio de las libertades civiles, incluyendo la libertad sindical. Queda el caso de Iraq y los países del Golfo, donde las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras para poder crear sus propias organizaciones sigue topándose con la obstinación de unos Gobiernos que no se deciden a reconocer este derecho; o como en Kuwait y Bahrein, países que los reconocen pero no dudan en oponerse a cualquier reivindicación sindical blandiendo las peores amenazas o recurriendo incluso a formas de represión extremadamente violentas.

Así pues, la Primavera Árabe ha dado paso a una nueva era, más favorable al sindicalismo independiente pero también — como hemos podido observar ya en Túnez y en Egipto — plagada de desafíos dado que, frente a la explosión de la demanda social tras décadas de mala gobernanza, los nuevos poderes instaurados en estos países han decidido ensañarse con las organizaciones sindicales.

En Egipto, el Consejo de Estado, después de haber suspendido las actividades del sindicato oficial del antiguo régimen, no dudó en dictar un Decreto prohibiendo y criminalizando las huelgas. Empezó comprometiéndose con vistas a la promulgación de una ley sobre la libertad sindical, para retractarse unos meses más tarde reinstaurando el antiguo sindicato oficial en sus funciones y con los mismos privilegios que tenía antes. El año 2011 concluiría con un regreso a las prácticas represivas contra los trabajadores en huelga y la persecución de dirigentes, como puede constatarse con la acción en justicia introducida contra el

coordinador de CTUWS a causa de sus afirmaciones durante un debate en el transcurso de la última Conferencia Internacional del Trabajo.

En Túnez, en respuesta a las huelgas convocadas por la UGTT en apoyo a reivindicaciones legítimas, el nuevo partido en el poder optó por lanzar una campaña de desprestigio contra la organización sindical, acusándola de “perjudicar premeditadamente a la economía nacional y de complot contra el nuevo Gobierno”. Algunos dirigentes del partido instaron al Gobierno a sancionar con la mayor severidad posible a los huelguistas.

En Argelia, como reacción a la recrudescencia del movimiento social y a las acciones de protesta enmarcadas por sindicatos autónomos o por las bases de la UGTA, el Gobierno redobló en 2011 la violencia policial de manera casi sistemática. En Kuwait, el Gobierno ha multiplicado las amenazas contra la KTUF y los trabajadores que intenten hacer valer su derecho de huelga, reconocido por la legislación nacional, amenazándolos – en vano – con severos castigos. En cuanto a Bahrein, tras la represión salvaje del movimiento popular democrático en febrero de 2011, el Gobierno ha seguido acosando a miles de trabajadores, que han sido despedidos o encarcelados.

En este nuevo contexto nacido en 2011, en que el sindicalismo independiente se encuentra implicado prácticamente en todos los países de la región en la lucha por un cambio democrático, la situación de los trabajadores y trabajadoras migrantes continúa no obstante invariable: 15 millones de personas siguen viviendo en la mayor precariedad, sin derechos fundamentales ni ningún medio para hacerlos valer, salvo la asistencia y la defensa que reciben por parte de los sindicatos en Bahrein y Kuwait.

Es evidente que la Primavera Árabe ha puesto de manifiesto el impulso irresistible de toda una juventud, hasta ahora completamente marginada, sin libertades, empleo ni esperanza de una vida mejor, pero que ha venido a demostrar que está dispuesta a cualquier sacrificio para obtener el reconocimiento de sus derechos fundamentales. Cerca de 50.000 jóvenes han perdido la vida en 2011, en las manifestaciones pacíficas que Gobiernos criminales no han dudado en transformar en campos de muerte.

Asumiendo las consignas de libertad, dignidad y justicia social, las mismas que el sindicalismo auténtico no ha dejado de defender, esta juventud pacífica ha establecido también las condiciones para vincular sus propias luchas con las de todos los trabajadores/as en la región. De este modo, una ocasión histórica se presenta a las organizaciones sindicales árabes, marcadas por más de medio siglo de autoritarismo político, para adaptar su modo de funcionamiento interno en función de los nuevos contextos nacionales, y para avanzar con vistas a su propia renovación. ¿Serán capaces de adaptar sus estructuras y prioridades a las expectativas de esta juventud luchadora, y de responder a sus aspiraciones haciendo suyas estas justas reivindicaciones sociales? De la respuesta que se dé a esta cuestión dependerá sin duda la capacidad y la vitalidad en el futuro del sindicalismo independiente en los países árabes.

Por último, en el plano general, todos los acontecimientos que han marcado desde hace más de un año la Primavera Árabe han puesto en evidencia el papel central y bien visible de las mujeres de la región en la lucha por la democracia. No obstante, todavía no está claro si este proceso conducirá o no al reconocimiento del derecho de la mujer a la igualdad. Se trata de otro desafío enorme para el sindicalismo independiente que, para poder hacerle frente en el marco de un proceso de transición política extremadamente difícil, necesitará contar con la mayor solidaridad sindical internacional posible.

Arabia Saudita



POBLACIÓN: 27.400.000
CAPITAL: Riad
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 100 - 105 - 111 - 182

Arabia Saudita sigue siendo el reino de las prohibiciones: los sindicatos, la negociación colectiva, las huelgas y cualquier tipo de manifestación están prohibidos. La explotación de los trabajadores migrantes, y especialmente de las trabajadoras del hogar es algo habitual.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

El Código Laboral no otorga a los trabajadores el derecho a formar sindicatos, negociar colectivamente ni hacer huelga, y todo aquel que trate de formar un sindicato puede ser despedido, encarcelado o, en caso de los trabajadores migrantes, deportado. Los trabajadores sólo tienen el derecho a formar comités de trabajadores en los lugares de trabajo que cuenten con más de 100 empleados, y sólo puede formarse un comité de trabajadores en las empresas cualificadas para ello. Los trabajadores/as extranjeros no tienen derecho a ser miembros de los comités de trabajadores. El rol de los comités de trabajadores está limitado a la formulación de recomendaciones sobre las condiciones laborales, la salud y seguridad así como la productividad.

Por otra parte, el Gobierno debe aprobar los estatutos y la composición de los comités de trabajadores, y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, así como la dirección de las empresas, tienen derecho a enviar un representante a las reuniones del comité. Asimismo, es preciso presentar las actas de las reuniones a la dirección y enviarlas posteriormente al Ministro. Por último, las manifestaciones públicas de carácter político están prohibidas, y el Ministerio de Trabajo puede disolver un comité de trabajadores si éste viola los reglamentos o pone en peligro la seguridad pública.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Los partidos políticos siguen estando prohibidos en este país gobernado por la familia Al Saud, que no tolera ningún movimiento de oposición. La Constitución confiere al rey Abdallah un poder absoluto sobre las instituciones

gubernamentales y respecto a todas las cuestiones de Estado, además de restringir considerablemente la disidencia política y la libertad de expresión.

Pese a que está prohibido manifestarse, diversas protestas tuvieron lugar entre febrero y abril, siguiendo el ejemplo de los movimientos civiles en otros países árabes, pidiendo reformas políticas y sociales y reclamando el respeto de los derechos humanos fundamentales. Las manifestaciones fueron dispersadas de manera brutal, con centenares de heridos y detenciones entre los manifestantes. Al menos en una ocasión, las fuerzas de seguridad dispararon balas reales sobre los manifestantes.

Para limitar la propagación de los movimientos de protesta, las autoridades anunciaron una serie de gastos públicos. El rey prometió asimismo que para 2015 se concedería a las mujeres el derecho a votar, a presentarse como candidatas en las elecciones municipales (único escrutinio abierto a los ciudadanos) y a ser nombradas para formar parte del Consejo Consultivo, un órgano asesor de la monarquía, pero una promesa similar formulada en 2005 nunca se cumplió. Las mujeres siguen siendo víctimas de una enorme discriminación.

Abusos muy graves contra trabajadoras del hogar: La legislación laboral adoptada en 2005 sigue excluyendo a 1,5 millones de trabajadoras del hogar. Las embajadas de los países asiáticos de donde son originarias registran cada año miles de quejas de trabajadoras del hogar que se ven obligadas a trabajar de 15 a 20 horas al día, siete días a la semana, a veces sin recibir ninguna remuneración. Las trabajadoras del hogar son a menudo víctimas de privaciones de libertad y alimento, de abusos sexuales y psicológicos y de palizas a manos de sus empleadores. En junio, por ejemplo, tras recibir una denuncia de los vecinos, las autoridades encontraron a una trabajadora del hogar originaria de Sri Lanka retenida contra su voluntad en casa de sus empleadores desde hacía 14 años sin recibir salario alguno.

Las autoridades no fomentan que se presenten denuncias, dado que muchas veces no se les da curso, o incluso se limita a deportar a las víctimas de casos de explotación sin llevar a cabo una investigación a fondo. En septiembre, un tribunal de apelación anuló una sentencia de tres años de prisión que había sido dictada contra una empleadora saudita por haber torturado a su empleada del hogar de origen indonesio, Sumiati Mustapa.

Tras la decapitación en junio de una trabajadora del hogar indonesia de 54 años, que había sido declarada culpable de asesinato por haber apuñalado a su patrona después de haber sufrido abusos prolongados durante años, Indonesia decretó

una moratoria respecto al envío de trabajadores/as para emplearse en el servicio doméstico en Arabia Saudita. Las autoridades sauditas, por su parte, dejaron de emitir visados a los trabajadores/as del hogar procedentes de Indonesia y Filipinas, a causa de las crecientes tensiones con esos dos países.

Trabajadores migrantes explotados: Unos 8,3 millones de migrantes están empleados legalmente en Arabia Saudita, y constituyen entre el 90 y el 95% de la mano de obra en el sector privado. Muchos son víctimas de numerosas explotaciones, algunos en condiciones análogas a la esclavitud. En muchos casos, los trabajadores y trabajadoras migrantes sufren abusos por parte de las agencias de contratación, que les prometen mucho más de lo que reciben una vez llegan a Arabia Saudita.

El sistema de kafala (patrocinio) vincula el permiso de residencia de los trabajadores migrantes a la buena voluntad de sus empleadores. Un migrante no puede cambiar de empleador ni abandonar el país sin el acuerdo por escrito de su primer empleador o garante. Este sistema favorece los abusos, como la confiscación del pasaporte por parte del empleador, el trabajo forzoso, la retención de salarios, etc. El patronazgo y la lentitud de los procedimientos judiciales hacen que un trabajador migrante en conflicto con su empleador se encuentre en un callejón sin salida: no puede seguir trabajando ni tampoco volver a su país. Pese a la confiscación de su pasaporte, algunos se escapan y acuden a buscar asistencia a sus embajadas. Un periódico indonesio reveló que entre el 19 de septiembre y el 24 de octubre, el Consulado de Indonesia en Jeddah había emitido 4.550 documentos de viaje a trabajadores/as que se habían fugado del domicilio de sus empleadores luego de no haber sido remunerados o tras haber sufrido otros abusos. Se trata esencialmente de trabajadoras del hogar y chóferes.

Bahrein



POBLACIÓN: 1.262.000
CAPITAL: Manama
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 105 - 111 - 182

En el curso del año 2011 el Gobierno de Bahrein hizo caso omiso de las garantías constitucionales que reconocen el derecho de huelga y el derecho a afiliarse y a participar en organizaciones sindicales, intentando sistemáticamente aplastar a los sindicatos en represalia por el papel que desempeñaron en el movimiento de protesta política.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de ciertas garantías básicas, los derechos sindicales no están convenientemente garantizados. La Constitución reconoce el derecho a formar un sindicato que tenga objetivos legales y utilice medios pacíficos, siempre y cuando no se infrinjan los fundamentos de la religión ni del orden público. Sólo se permite un sindicato por cada lugar de trabajo y todos los sindicatos deben pertenecer a la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU). En febrero de 2009, el Consejo de la Shura vetó una ley que habría permitido la existencia de más de un sindicato por empresa. Los trabajadores/as del sector privado están protegidos contra el despido antisindical y la ley estipula la posibilidad de reincorporación. Aunque los trabajadores y trabajadoras extranjeros pueden afiliarse a los sindicatos, no están lo suficientemente protegidos por la ley.

Los trabajadores/as no pueden participar en negociaciones colectivas, aunque el Gobierno ha prometido aprobar una ley al respecto. Sólo se puede convocar una huelga legal si se cuenta con la aprobación de tres cuartas partes de los miembros del sindicato en asamblea general. La lista de "servicios esenciales" excede con mucho la definición de la OIT.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: El año estuvo marcado por constantes protestas, violentamente reprimidas por las autoridades, que emprendieron además una intensa campaña contra los sindicalistas y contra todo trabajador o trabajadora que participara en las manifestaciones de protesta.

En marzo, se desplegaron tropas de los países vecinos y se declaró la ley marcial en un esfuerzo por contener el movimiento de protesta. Las elecciones del otoño para reemplazar a los parlamentarios que dimitieron debido a las medidas tomadas para acallar las protestas fueron boicoteadas y denunciadas por grupos de la oposición.

Los trabajadores/as migrantes fueron víctimas de una violencia sistemática. En noviembre, el rey Hamad se comprometió a aplicar reformas, tras la publicación de un informe sumamente crítico por parte de la Comisión de Investigación Independiente, en el que se detallaban palizas, torturas, arrestos arbitrarios, despidos y otras violaciones graves de los derechos, en particular contra los sindicatos del país. Pese a ello, las dispersiones violentas y mortales de las manifestaciones de protesta continuaron hasta el final del año.

Violenta represión de las protestas

Las manifestaciones de protesta estallaron en Bahrein el 14 de febrero, aniversario de un referéndum de 2002 aprobando la Carta de Acción Nacional, que incluía el compromiso por parte de la familia gobernante de introducir reformas democráticas. Miles de manifestantes realizaron marchas en la capital Manama y otras ciudades. La policía utilizó contra los manifestantes gases lacrimógenos y munición real, provocando la muerte de un manifestante. Al día siguiente, durante el cortejo fúnebre del manifestante asesinado, la policía mató a otra persona. Durante los meses de febrero y marzo continuaron las manifestaciones, las represalias violentas y las muertes. Aun cuando los manifestantes subrayaron el carácter no confesional y secular de las protestas, muchos las consideraron como un síntoma de las tensiones entre la comunidad, mayoritariamente chiíta, y los líderes pertenecientes a la minoría sunita.

En febrero, la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) anunció una huelga que contó con un amplio apoyo de los sindicatos, que sería anulada tras las promesas del Gobierno de respetar el derecho a manifestarse pacíficamente. Promesa que no fue cumplida.

El 15 de marzo, las autoridades decretaron el estado de emergencia y los países vecinos desplegaron sus tropas, incluyendo 1.000 soldados de Arabia Saudita. El monumento situado en el centro de la rotonda de la Perla fue demolida en un intento de limpiar simbólicamente la ciudad del principal lugar de reunión de los manifestantes. Cientos de personas resultaron heridas. Las semanas siguientes las autoridades arrestaron a cientos de manifestantes y sacaron por la fuerza a las personas (principalmente chiítas) de sus casas para detenerlas. Muchas fueron torturadas y la mayoría no tuvo acceso a asistencia jurídica

ni pudo tener contacto con el exterior. Las tropas ocuparon el hospital principal de Salmaniya, lugar al que habían sido llevados los manifestantes que requerían asistencia médica; y se impidió a las ambulancias el transporte de las víctimas, por lo que los heridos tuvieron que ser atendidos en mezquitas y casas particulares, a menudo en secreto.

En abril, las autoridades pusieron en libertad a unas 300 personas, al tiempo que arrestaban a otras. El 1 de junio se levantó la ley marcial, pero al día siguiente se registraron nuevos ataques contra los manifestantes en las ciudades y poblaciones alrededor de la capital. Las condenas de los detenidos, a menudo por parte de tribunales militares, continuaron hasta octubre, y se estima que el número de presos debe ascender a aproximadamente 2.500. Las confesiones obtenidas bajo la tortura y por la fuerza se hicieron habituales y se dictaron severas condenas. Grupos de derechos humanos estiman que durante las protestas perdieron la vida al menos 34 personas y como mínimo otras cuatro murieron mientras permanecían detenidas, después de ser torturadas. El número de heridos se cifra en cientos de personas.

El año terminó con una demostración de brutalidad extrema contra los manifestantes pacíficos los días 1 y 16 de diciembre, fiesta nacional de Bahrein. Decenas de personas resultaron heridas de gravedad después de haber sido atadas y golpeadas. Los heridos fueron llevados a casas particulares para recibir asistencia médica, debido a la continua represión de los trabajadores sanitarios y sus pacientes. Las protestas se habían programado para coincidir con una visita de cuatro días de las Naciones Unidas y la fiesta nacional de Bahrein.

Continúan los abusos y la discriminación contra los trabajadores/es migrantes: Bahrein ha tomado medidas serias para reducir la trata de personas, pero todavía persisten numerosos problemas. Fue el primer país de la región que otorgó a los trabajadores/as migrantes el derecho de sindicalización y el primero en abolir el sistema "Kafal" (patrocinio). También cuenta con leyes contra la trata de personas.

Sin embargo, se estima que aproximadamente el 10% de los trabajadores/as migrantes está en Bahrein con "visados libres" ilegales, una práctica que puede contribuir a la servidumbre por deudas; otras fuentes sitúan esta cifra en el 25%. El 77% de la mano de obra del país está integrada por trabajadores/as migrantes, en su mayoría provenientes del sur de Asia, que ocupan empleos poco calificados y mal remunerados. Casi todos son trabajadores/as temporales altamente vulnerables que se concentran en la industria de la construcción y el sector del servicio doméstico, donde las condiciones de trabajo y de vida son muy duras.

A pesar de haberse abolido el sistema de patrocinio, son víctimas de graves discriminaciones y las trabajadoras del hogar migrantes resultan particularmente vulnerables a todo tipo de abusos. La retención de los pasaportes por parte del empleador sigue siendo la norma.

En 2011 se observó un notable aumento en el número de quejas de trabajadoras del hogar migrantes, con cerca de 216 casos oficialmente registrados. La mayoría de las quejas se debieron al impago de los salarios, o retrasos en dicho pago. Las familias bahreníes también recurrieron cada vez más a medios ilegales para contratar trabajadoras/es del hogar, a causa del fuerte aumento de las tarifas de las agencias de trabajo ante la escasez de trabajadores/as extranjeros debido a la prohibición temporal de viajar impuesta por los países de origen durante las protestas. La quiebra del Estado de derecho durante las manifestaciones de protesta desembocó en una intensificación de la violencia, dando paso a la xenofobia contra los trabajadores/as migrantes procedentes del sur de Asia, exacerbada por cuestiones religiosas.

Violencia contra los trabajadores migrantes: En medio de la crisis política la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU) señaló que se habían registrado numerosos ataques contra los trabajadores/as, incluidos los migrantes. Desde el 17 de marzo, perdieron la vida ocho trabajadores/as migrantes y cerca de 88 resultaron heridos. Diez paquistaníes se encuentran en estado crítico. Siete trabajadores/as de Bangladesh fueron hospitalizados, tres han fallecido y cuatro se encuentran bajo tratamiento. El asesinato de un ciudadano bahreiní a manos de un trabajador de Bangladesh provocó airadas reacciones de los políticos. El Gobierno de Bahrein prohibió que se contratasen más trabajadores 'no cualificados' procedentes de Bangladesh.

Muchos migrantes no pueden o no desean salir del país debido a las deudas pendientes. Algunos fueron trasladados a zonas más seguras de Bahrein, pero muchos han permanecido en el centro de las zonas de conflicto. Una ciudadana sunita de Bangladesh fue agredida por manifestantes chiitas que le cortaron la lengua. Numerosos países de origen de migrantes impusieron prohibiciones temporales durante el movimiento de protesta.

En Bahrein, la violencia sistemática contra los trabajadores/as migrantes, especialmente contra las personas originarias del sur de Asia, se intensificó durante las protestas. Las comunidades de expatriados de Bangladesh, India y Pakistán fueron víctimas de una violencia generalizada e intimidaciones que se agravaron cuando se supo que el Gobierno reclutaba mercenarios procedentes del sur de Asia, en particular Pakistán. Algunos expatriados de Bangladesh en Bahrein dicen que

se han visto obligados a participar en manifestaciones a favor del Gobierno. Los ataques violentos se han visto agravados por el hecho de que los migrantes de Bangladesh y Pakistán son predominantemente sunitas, por lo que muchos consideran que están a favor del régimen.

Ciertos grupos también afirman que la afluencia de ciudadanos sunitas procedentes del extranjero en los últimos 15 años revela que el Gobierno intenta invertir la demografía confesional de Bahrein. También se ha señalado que se contratan trabajadores/as migrantes para ocupar los puestos de los trabajadores despedidos y en huelga. Esta medida es una violación al derecho de huelga y hace que los trabajadores/as migrantes corran mayores riesgos, dado que pueden negarse a trabajar.

Más de 2.000 expatriados que huyeron de sus viviendas se refugiaron en la embajada de Pakistán tras los ataques de los manifestantes en sus vecindarios. En un momento dado, 40 personas originarias del sur de Asia fueron encerradas en un restaurante al que los manifestantes intentaron prender fuego. Los líderes de la comunidad intervinieron para evitarlo. Estructuras jurídicas discriminatorias, tales como el sistema de "kafala" y el proceso de visados múltiples que ofrece diferentes niveles de derechos a las personas en función de su nacionalidad no han hecho sino acentuar las actitudes xenófobas.

Despidos en los sectores público y privado por participar en las protestas: Entre 2.600 y 3.500 trabajadores/as, tanto del sector público como del privado, fueron despedidos por su presunta participación en las manifestaciones de protesta en 2011. Muchos trabajadores fueron obligados a identificar a sus compañeros de trabajo a partir de fotografías de los manifestantes tomadas por la policía. El Gobierno no ha reintegrado hasta ahora a la gran mayoría de trabajadores/as. Algunos de los que han sido reintegrados tuvieron que aceptar condiciones intolerables e ilegales para recuperar sus empleos, comprometiéndose incluso a no afiliarse a un sindicato.

Los trabajadores del sector público, especialmente en los servicios sanitarios, educativos y municipales siguen siendo víctimas de suspensiones o despidos debido a su participación real o supuesta en actividades sindicales y políticas a principios de año. Numerosos dirigentes sindicales también se enfrentan ahora a un posible enjuiciamiento penal.

Campaña contra los sindicatos y la General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU): El Gobierno ha mantenido una incesante campaña contra los sindicatos. Puso en su mira a numerosos miembros y activistas sindicales, que fueron encarcelados y acusados de dirigir una conspiración para derrocar al régimen. Salman Jaffar Al Mahfoodh, Secretario General de

la GFBTU fue arrestado junto con numerosos dirigentes de la GFBTU. A finales de 2011, seis miembros de la ejecutiva de la GFBTU seguían sin haber recuperado sus puestos de trabajo, al igual que unos 44 miembros de la ejecutiva de sindicatos afiliados a la GFBTU.

En noviembre, el Gobierno anunció la disolución de la GFBTU y modificó unilateralmente la ley sindical, prohibiendo la creación de cualquier federación general sindical como la GFTBU. La enmienda permite igualmente que el Ministerio de Trabajo designe a la federación sindical que participará en las negociaciones colectivas a escala nacional y que representará a los trabajadores/as de Bahrein en los foros internacionales. Además, la enmienda prohíbe que todo dirigente sindical declarado culpable de cualquier delito pueda presentarse como candidato a la directiva sindical durante cinco años.

Se teme que una enmienda que autoriza la pluralidad sindical y prohíbe los sindicatos fundamentados en criterios religiosos o confesionales sea avalada con el fin de anular el registro de sindicatos existentes pretextando que se crearon en base a criterios confesionales.

Dirigentes sindicales docentes detenidos: A pesar de que la legislación nacional impide la sindicalización de los docentes, la Bahrain Teachers Association (BTA) había venido actuando generalmente como un sindicato. Sin embargo, fue disuelto en abril. El 25 de septiembre, el Presidente y la antigua Vicepresidenta Mahdi 'Issa Mahdi Abu Dheeb y Jalila al-Salman fueron condenados a diez y a tres años de cárcel respectivamente por el Tribunal de Primera Instancia de la Seguridad Nacional, un tribunal militar. Jalila al-Salman fue sacada de su casa el 19 de octubre por más de 30 agentes de seguridad, incluida la policía antidisturbios, y posteriormente se le negó la libertad bajo fianza. Jalila fue arrestada después de haber hablado de la continua represión y abusos de que son víctimas los/las docentes de Bahrein.

Todo parece indicar que Jalila y Madhi fueron tomados como blanco debido únicamente a ser dirigentes de la BTA y por ejercer pacíficamente sus derechos a la libertad de expresión, sindical y de reunión. Ambos denunciaron que habían sido objeto de palizas y malos tratos en la cárcel. Otros nueve responsables de la BTA son objeto de procesamientos penales, entre ellos la Secretaria General Sana Abdul Razzaq.

Diecinueve estudiantes de la Universidad de Bahrein fueron arrestados al mismo tiempo que los miembros de la asociación de docentes BTA y algunos docentes y miembros sindicales no percibieron su salario. Se señaló que 111 empleados del Ministerio de Educación fueron castigados por participar en

el movimiento de protesta. Al parecer los trabajadores/as serán enjuiciados por "violaciones flagrantes" al estatuto de la función pública. Asimismo, una huelga de docentes durante las protestas fue descrita como "motivada por cuestiones políticas" y destinada a "paralizar a las escuelas". Más de 8.000 docentes se han visto afectados desde el inicio de la represión. Se cerraron centros educativos y los salarios no se pagan o se retrasan. De acuerdo con la BTA, fueron traídos de Egipto 2.500 docentes para sustituir a los docentes despedidos de Bahrein. Además se contrataron 6.500 trabajadores/as locales no cualificados.

Palizas, detenciones y duras condenas contra el personal médico: El 23 de octubre se confirmaron las condenas impuestas sobre un grupo de 20 médicos, enfermeras y personal paramédico acusados, entre otros delitos, de haber tomado por la fuerza el Complejo Médico Salmaniya y negar asistencia médica a los pacientes basándose en su confesión religiosa.

El tribunal los declaró además culpables de delitos claramente políticos, tales como "instigación al odio contra el régimen gobernante", "incitación a derrocar al régimen" y "divulgar noticias falsas". Cada uno de ellos fue condenado a purgar entre 5 y 15 años de cárcel. Los condenados denunciaron haber sido víctimas de malos tratos y torturas durante su detención, incluyendo abusos sexuales y semanas de confinamiento en solitario.

También se han recibido informes de la desaparición de algunos trabajadores médicos.

Los periodistas tomados como objetivo: Al menos 68 periodistas empleados en dos de los principales diarios de Bahrein, Al Wasat y Bilad Al, fueron señalados para ser despedidos, detenidos y acusados de traición a la patria durante las manifestaciones. Otros periodistas se vieron forzados al exilio a causa de un acoso sistemático contra los medios de comunicación independientes. El periodista Mansoor Al-Jamri, jefe de redacción de Al Wasat y sus compañeros Walid Nuwayhid, responsable de la redacción del diario, y Akil Mirza, miembro de la Bahraini Journalists Association (BJA) perdieron sus puestos de trabajo en esta campaña. En octubre, un tribunal sancionó al diario e impuso a los tres, así como a otro periodista, Ali Al-Sharifi, una multa de 1.000 BHD (2.015 EUR) por la "publicación de noticias que difamaron la imagen de Bahrein en el extranjero".

Nazeeha Saeed, reportera de France24 y Radio Monte Carlo fue detenida el 22 de mayo por haber cubierto la represión y fue brutalmente golpeada por sus interrogadores. En octubre, Jamal Zuwayyed, columnista de Akhbar Al Khaleej, el diario más antiguo en circulación en Bahrein, fue agredido por su

labor informativa durante las manifestaciones. El fotógrafo Mohammed Almoukhray también fue golpeado por las fuerzas de seguridad mientras cubría las protestas. El 9 de diciembre, durante un violento enfrentamiento con la policía, que irrumpió contra una manifestación pacífica, dos empleados del New York Times recibieron gases lacrimógenos y fueron detenidos. El Gobierno afirmó que el motivo de las detenciones era asegurar su propia protección.

Despido de un dirigente sindical en BAPCO: Durante las manifestaciones fueron despedidos 293 trabajadores de la Compañía Petrolera de Bahrein (BAPCO), tras la creación de un comité especial para investigar los casos de absentismo, que representaban hasta el 60% de la mano de obra los días 16 y 17 de marzo. El Presidente del sindicato BAPCO, Abdul Ghaffar Abdul Hussain también fue despedido por instigar a los empleados a participar en una huelga general. Ulteriormente, un comité de investigación parlamentaria informó que el Ministro de Petróleo y los ejecutivos de BAPCO también debían ser suspendidos e investigados porque los trabajadores/as de BAPCO estaban “profundamente implicados” en las manifestaciones y se beneficiaron de una protección administrativa “inapropiada” que podía considerarse una “incitación a la huelga”. En agosto, alrededor de 101 trabajadores habrían sido reintegrados. Por su parte, el dirigente sindical sigue sin reincorporarse a su puesto de trabajo.

Despido de sindicalistas en Gulf Air: El Gobierno está presentando cargos penales contra los dirigentes sindicales de Gulf Air con la clara intención de desestabilizar al sindicato. En abril fueron despedidos 217 trabajadores/as de Gulf Air en su sede en Bahrein. Todos/as son miembros del sindicato de asistentes de vuelo General Flight Attendants Union (GFAU). Entre los trabajadores/as despedidos había varios dirigentes sindicales. Aun cuando algunos han vuelto al trabajo todavía quedan muchos por ser reintegrados a sus puestos originales. Los dirigentes sindicales han sido excluidos. Un alto responsable de una compañía de aviación afirmó que los trabajadores/as de su empresa habían sido blanco de ataques por parte del Gobierno y que los empleados fueron interrogados para saber si habían asistido al trabajo o habían pedido licencia. Las fuerzas de seguridad «intentaron hacer las preguntas habituales que permiten saber si los trabajadores/as habían participado en las protestas». Varios trabajadores/as fueron interrogados y uno fue detenido.

Despido de trabajadores/as del Grand Prix: El Grand Prix de Bahrein fue anulado debido a la inestabilidad de la situación. Los responsables extranjeros de la carrera descubrieron posteriormente que casi una cuarta parte de los trabajadores/as del circuito de Sakhir habían sido detenidos en abril y poste-

riormente despedidos, presuntamente por alentar la anulación del Grand Prix. A finales de 2011, 29 trabajadores/as seguían despedidos.

Sindicalistas amenazados en DHL: En octubre Shukri Hassan, Presidente del sindicato de trabajadores/as de DHL en Bahrein y ocho de sus compañeros/as fueron llevados a juicio acusados de violar la seguridad nacional.

Quejas relativas a los salarios de los trabajadores migrantes: En septiembre, un grupo de trabajadores en huelga de una empresa contratista se quejó a la Embajada de la India de no haber recibido incrementos salariales en los últimos cuatro a seis años. En abril, los trabajadores de la empresa de construcción Habib Ali Awachi protestaron porque no tenían dinero suficiente para comer como consecuencia de los atrasos salariales de dos a cuatro meses. Los trabajadores que habían llegado al final de su contrato no podían regresar a su país de origen. En diciembre, unos 1.000 trabajadores y 100 miembros del personal de la empresa de construcción se declararon en huelga porque no les habían pagado el salario correspondiente a los últimos siete meses. Los electricistas, mecánicos, plomeros, peones, albañiles, carpinteros, ingenieros, capataces, técnicos y administradores afirman que no reanudarán el trabajo a menos que se responda a sus demandas. Los trabajadores de la constructora Al Hamad afirman que han venido trabajando con sueldos base de 60 BHD a 300 BHD. Los trabajadores, que se alojan en barracones cerca de la rotonda de Alba, iniciaron una marcha que fue detenida por la policía. Siete personas fueron arrestadas.

Un grupo de 54 trabajadores/as migrantes indocumentados fue detenido. La mayoría había huido de empleadores que los explotaban y fueron acusados de delito de fuga. Tras haber abandonado su lugar de trabajo, eran incapaces de pagar las supuestas pérdidas sufridas por su empleador, calculadas sobre una base diaria. Los tribunales emitieron para todos ellos la prohibición de viajar debido a las demandas interpuestas por su empleador.

Los trabajadores no tuvieron conocimiento de esa prohibición de viajar hasta que trataron de salir del país el año pasado, acogiéndose al nuevo sistema Easy Exit. El tribunal había dictaminado a favor de los empleadores, ordenando a cada trabajador el pago de compensaciones a la empresa, de entre 300 y 500 BHD. Sin embargo, estos trabajadores no tienen manera de pagar tales sumas. En otro caso, un trabajador que entró al país en base a falsas promesas hace cinco años, fue informado de que tenía que pagar multas por un valor aproximado de 2.300 BHD (4.635 EUR). Esta multa aumenta cada mes. Este trabajador migrante había pagado su viaje a Bahrein, pero a su

llegada no encontró trabajo y se vio obligado a buscar trabajos temporales. Ahora está enfermo y no puede trabajar.

Emiratos Árabes Unidos



POBLACIÓN: 4.600.000
CAPITAL: Abu Dhabi
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La ley no permite la existencia libre de los sindicatos ni tampoco negociar colectivamente. Las oficinas de dos asociaciones de la sociedad civil fueron cerradas y cinco militantes fueron condenados por criticar al Gobierno. Después de una huelga fueron deportados 70 trabajadores de Bangladesh.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La legislación no da mucha cabida a las actividades sindicales. El actual Código Laboral no permite la creación de sindicatos, aunque los trabajadores tienen el derecho de asociación con el fin de promover sus intereses y objetivos comunes. La legislación laboral no abarca a los funcionarios públicos, los trabajadores/as domésticos ni los agrícolas. Las zonas francas industriales tienen sus propias instancias para ocuparse de atender las cuestiones relativas a los trabajadores.

La ley no reconoce el derecho de negociación colectiva, sin embargo, los representantes de los trabajadores/as tienen cierta influencia en la resolución de conflictos. Todos los salarios se fijan mediante contratos individuales revisados por las autoridades. La legislación no garantiza expresamente el derecho de huelga, pero tampoco lo prohíbe. El Ministerio de Trabajo tiene la facultad de intervenir para poner fin a una huelga y obligar a los trabajadores a reanudar el trabajo. Los trabajadores del sector público y el personal de seguridad del Estado no tienen permitido hacer huelga. Los trabajadores migrantes que participan en una huelga o la provocan «sin motivo válido» se exponen a que se les pueda prohibir trabajar durante un año e incluso a la posible revocación de su licencia de trabajo, seguida de la deportación.

El anteproyecto de ley, publicado para comentarios en 2007 no mejora la situación de los derechos sindicales de manera significativa.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Los Emiratos Árabes Unidos no han experimentado la misma ola de protesta que otros países de Oriente Medio, pero el Gobierno deseaba demostrar que no toleraría ninguna disidencia. Cinco activistas de la sociedad civil fueron detenidos por criticar la política gubernamental o a los dirigentes políticos y fueron condenados en juicios injustos a penas que van de dos a tres años de cárcel. Al día siguiente fueron puestos en libertad gracias a un indulto presidencial.

En septiembre se celebraron elecciones nacionales para elegir la mitad de los miembros del Consejo Federal Nacional, un órgano consultivo que carece de poder legislativo (la otra mitad de sus miembros es nombrada por los dirigentes de los siete emiratos).

Lentitud de los procedimientos judiciales: En marzo, el diario The National publicó la noticia de que 400 trabajadores procedentes de la India, Pakistán y Bangladesh que viven en las urbanizaciones obreras de Al Faya, en el desierto al este de Abu Dhabi, habían estado a veces hasta diez meses sin recibir sus salarios. Denunciaban que los tribunales hubieran tardado meses en ocuparse de su asunto. Algunos se dieron por vencidos y regresaron a su país sin recibir su salario. Otros tuvieron demasiado miedo de quejarse porque su visado de trabajo había expirado y se exponían a recibir una multa de hasta 10.000 dirhams (2.700 USD).

Explotación de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Más del 88,5% de la población está integrada por no nacionales, incluyendo un gran número de trabajadores y trabajadoras migrantes. A menudo estos trabajadores/as son víctimas de formas extremas de explotación: impagos salariales, jornadas laborales excesivamente largas, pasaportes confiscados por el empleador, modificación a la llegada al país del contrato que firmaron antes de salir, etc. Dado que el trabajo del hogar no está regido por la legislación laboral, las trabajadoras/es del hogar son aún más vulnerables que los migrantes de otros sectores, muchas se quejan de haber sido víctimas de malos tratos y abusos físicos y sexuales, además de las prácticas de explotación que suelen padecer los trabajadores/as migrantes.

Visto que los trabajadores/as migrantes no tienen derecho a afiliarse a un sindicato y no se les permite hacer huelga, carecen de la posibilidad de denunciar la explotación de que

son víctimas. Aquellos que protestan corren el riesgo de ser condenados a penas de prisión y deportados.

El sistema de protección de los salarios establecido por etapas desde el año 2009 obliga a las empresas a pagar los salarios de sus trabajadores/as mediante transferencias bancarias electrónicas que las autoridades pueden comprobar. Esta medida no fue suficiente para poner fin a los retrasos en los pagos de los salarios, en parte porque los recursos de que dispone el Ministerio de Trabajo son ínfimos en comparación con el número de trabajadores migrantes.

Un sistema de tutelaje o patrocinio («kafala») continúa vinculando el visado de los trabajadores/as migrantes a un empleador o «garante», a pesar de que esta medida se relajó en 2011: al cabo de un contrato de dos años las autoridades permiten a los trabajadores/as no calificados cambiar de empleo sin la necesidad de un certificado de no objeción por parte de su empleador. El Subsecretario del Ministerio de Trabajo señaló que en caso de incumplimiento de los términos del contrato, o si los trabajadores/as no percibían debidamente su salario, el Ministerio podría rescindir el contrato en cuestión.

Deportación de setenta bangladesíes tras una huelga: En enero, unos 3.000 trabajadores del gigante de la construcción Arabtec se declararon en huelga para exigir el aumento de su salario mensual, que en algunos casos no era superior a 650 dirhams (175 USD). Setenta trabajadores originarios de Bangladesh, acusados de instigar la huelga, fueron detenidos y, según las autoridades de su país, deportados de Dubai.

Sanciones graves contra las asociaciones de docentes y abogados: El 6 de abril, cuatro asociaciones de la sociedad civil firmaron un llamamiento para exigir mayor democracia en el país. Las sanciones no se hicieron esperar para ambas asociaciones. El 17 de abril, un decreto de la Ministra de Asuntos Sociales, Mariam Mohammed Khalfan Al Roumi, disolvió la oficina de la Asociación de Abogados de los Emiratos Árabes Unidos, una organización dedicada a defender los derechos civiles. Debía reunirse una asamblea general para elegir una nueva junta directiva, pero en octubre, la Ministra prorrogó seis meses más el período de suspensión. El 2 de mayo, la oficina de la Asociación de Docentes, co-firmante del llamamiento, también fue disuelta por la Ministra. Esta asociación, que cuenta con más de 280 miembros, representa y defiende los derechos de los docentes en los Emiratos Árabes Unidos

Irán, República Islámica del



POBLACIÓN: 73.900.000

CAPITAL: Teherán

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 100 - 105 - 111 - 182

A lo largo del año se han llevado a cabo decenas de arrestos y detenciones. Muchos trabajadores han sido arrestados por defender el derecho a sindicalizarse. El recurso a la tortura para obtener confesiones es algo habitual, y a los presos políticos se les niega sistemáticamente atención médica. En junio, el Comité de Libertad Sindical de la OIT respaldó una queja de la CSI/ITF relativa a la represión ilegal del sindicato de chóferes de autobús dirigido por Mansour Osanloo, quien ha recuperado por fin la libertad. Los derechos sindicales están estrictamente limitados y las huelgas están prohibidas. Según diversos informes, más del 70% de los trabajadores/as iraníes tienen un contrato temporal, careciendo de seguridad del empleo.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

La Constitución protege la libertad sindical, pero los derechos sindicales legítimos no están garantizados por la ley. El Código Laboral estipula que en todo lugar de trabajo se puede establecer un Consejo Laboral Islámico o una sociedad gremial, aunque la ley está decididamente a favor del primero. Los Consejos Laborales están vinculados a la Casa de los Trabajadores, la organización "oficial" de los trabajadores/as creada y respaldada por las autoridades y los empleadores. No se permite ninguna otra forma de representación en los lugares de trabajo en los que exista un Consejo Laboral Islámico, aunque los empleados pueden recopilar firmas para disolverlo. Por otra parte, se requiere una autorización previa para organizar y concluir convenios colectivos. Además, la legislación laboral no es aplicable en los talleres con menos de cinco trabajadores ni en las zonas francas industriales.

Aunque las huelgas no están permitidas, los trabajadores/as del sector privado pueden hacer huelga de brazos caídos siempre y cuando permanezcan en el lugar de trabajo; o bien optar por una huelga de celo. Todos los paros laborales en el sector público están prohibidos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En la primavera de 2011 tuvieron lugar varias protestas en apoyo a los acontecimientos ocurridos en Egipto y Túnez, pero fueron violentamente reprimidas. El descontento entre la población iraní ha aumentado debido al escaso crecimiento económico y al aumento del desempleo – según estimaciones el desempleo se sitúa en un 24%. La situación de las mujeres en general, y de las mujeres trabajadoras en particular, parece estar deteriorándose. En julio, 500 activistas y defensores/as del movimiento de las mujeres publicaron una declaración en la que reclamaban que se pusiera fin a la escalada de violencia y a la discriminación contra la mujer. A las trabajadoras se les impone por ley unas jornadas laborales más cortas y la prohibición de hacer horas suplementarias, a raíz de lo cual el empleo femenino ha seguido disminuyendo. En noviembre, alrededor de 3.000 trabajadores se manifestaron en contra de un proyecto de nueva legislación laboral.

Movimiento de protesta: el 27 de enero, el Movimiento Verde de la oposición, que nació durante las protestas posteriores a las controvertidas elecciones de 2009, anunció una serie de protestas para principios de febrero. A pesar de la vigilancia generalizada de los organizadores, el 14 de febrero – el “día de la ira” – tuvo lugar una manifestación en Teherán que fue violentamente dispersada. Al menos dos manifestantes fallecieron. En otras ciudades iraníes se registraron manifestaciones parecidas. Las protestas prosiguieron esporádicamente a lo largo de marzo y abril, a pesar de los arrestos, detenciones e interrogatorios. En la víspera del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, aproximadamente 33 activistas de los derechos de la mujer fueron arrestados. Todos ellos serían puestos en libertad más tarde. En abril se produjeron protestas en varias ciudades, reclamando más derechos y prestaciones. Fueron dispersadas a la fuerza, dejando un balance de 15 muertos y decenas de heridos. Se calcula que más de 150 personas han sido arrestadas.

Tan sólo en los 10 primeros días de 2011, el régimen ejecutó a cerca de 60 personas por diversos cargos. Activistas políticos fueron condenados a largas penas de cárcel, y tres activistas políticos fueron ejecutados.

El derecho de sindicalización fuertemente reprimido: El Gobierno invoca “las leyes de seguridad” para terminar con cualquier manifestación pública de disidencia. Los tribunales revolucionarios han condenado a muchos activistas por hacer “propaganda contra el Estado” y “poner en peligro la seguridad nacional”, sin ningún respeto por las normas internacionales o iraníes de un juicio imparcial. Aun cuando la Casa de los

Trabajadores o los Consejos Laborales Islámicos, ambos respaldados por el Gobierno, evitan sistemáticamente abordar cuestiones tales como los derechos en el trabajo, la privatización, los ajustes estructurales, los bajos sueldos y los atrasos salariales, los trabajadores/as que intentan organizarse de manera independiente sufren diversas formas de acoso, desde violencia, arrestos, y detenciones, hasta la posibilidad de ser condenados a largas penas de cárcel. Las fuerzas de seguridad y los servicios secretos se presentan con frecuencia en los lugares de trabajo para intimidar a los trabajadores, y numerosos informes dan parte de sindicalistas maltratados a manos de las autoridades penitenciarias.

Ardua batalla para los sindicatos independientes de docentes: Desde 1999 se han venido formando asociaciones independientes de docentes por separado y en 2001 se fundó el Consejo Coordinador de las Asociaciones Sindicales de Docentes Iraníes. En 2007, las protestas de los docentes dieron lugar al acoso, detención e imposición de penas de prisión contra numerosos activistas sindicales y muchos sufrieron recortes salariales, fueron despedidos y obligados a jubilarse. El Ministerio del Interior aprobó entonces un decreto que prohíbe todas las asociaciones de docentes. Aunque las asociaciones no llegaron a ser formalmente disueltas por los tribunales, los agentes de los servicios secretos insisten en que las asociaciones fueron liquidadas por el Gobierno y que los docentes han de renunciar a ellas. Varias asociaciones de docentes han sido aplastadas por los servicios secretos, pero otras, como las asociaciones Esfahan y Kermanshah en Teherán, siguen activas. Las reuniones sindicales suelen ser dispersadas o bien supervisadas por agentes de los servicios secretos. También se ha dado parte de discriminaciones contra estudiantes sindicalizados.

Periodistas amenazados y detenidos: En febrero, la Asociación de Periodistas Iraníes declaró que al menos 34 periodistas permanecen en prisión, entre ellos dos mujeres: Nazanin Khosravani y Hengameh Shahidi. En enero aparecieron informes del arresto del Dr. Fariborz Raisdana, activista sindical y miembro de la Asociación de Escritores Iraníes y del Centro de Defensores de los Derechos de los Trabajadores. Las fuerzas de seguridad arrestaron en febrero a dos periodistas que trabajaban para *Shargh*, el único periódico reformista que queda. También en febrero sería arrestado el antiguo jefe de la Agencia de Noticias Iraní, mientras que otros cuatro periodistas fueron detenidos por cuestionar el arresto.

En marzo, Kaveh Ghassemi Kermanshahi, periodista iraní miembro del Consejo Central de la Organización por los Derechos Humanos de Kurdistán y signatario de la “Campaña de un millón de firmas”, fue condenado a cuatro años de

cárcel por su presunta "actuación contra la seguridad nacional" y "propaganda"; mientras que Abdolreza Tajik, periodista y activista de los derechos humanos, fue condenado a seis años de cárcel por "pertenecer a un grupo ilegal", y a un año por "propaganda" y "publicación de informes falsos". En parte como respuesta a su cobertura de las manifestaciones, Jay Deshmukh, Director Adjunto del buró de AFP en Teherán, fue expulsado de Irán en abril y despojado de su tarjeta de prensa junto con otros diez corresponsales. En diciembre, el Comité para la Protección de los Periodistas publicó un censo mundial de periodistas encarcelados, declarando la República Islámica de Irán como el peor país en ese sentido, con 42 periodistas en prisión. No obstante, otras estimaciones suministran cifras de en torno a 100 periodistas encarcelados desde 2009.

La enorme presencia policial eclipsa la reunión del Día Internacional del Trabajo: En víspera del Día Internacional del Trabajo, siete de las organizaciones sindicales más importantes en Irán publicaron una declaración conjunta* exigiendo incrementos salariales, el fin de la represión y el favoritismo, así como el derecho de huelga y a formar organizaciones sindicales independientes. Más de 200 trabajadores en la ciudad de Sanandaj intentaron organizar una reunión para el Día del Trabajo, pero se encontraron con una presencia policial enorme.

* La declaración conjunta fue firmada por las siguientes organizaciones sindicales: Sindicato de la empresa de autobuses de Teherán y suburbios (Sherkat-e Vahed), Sindicato Libre de Trabajadores Iranies, Comité de relanzamiento del Sindicato de Pintores y Decoradores, Comité de relanzamiento del Sindicato de Trabajadores del Metal y Mecánicos, Centro de Defensores de los Derechos de los Trabajadores, Sindicato de Trabajadores de la Compañía Azucarera Haft Tapeh, Comité de Seguimiento para la Formación de Organizaciones Sindicales Libres en Irán y Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores.

Sindicalistas y activistas sindicales encarcelados: En 2011, al igual que en años anteriores, las autoridades detuvieron, interrogaron, acosaron, amenazaron y encarcelaron a decenas de personas debido a sus actividades relacionadas con los derechos sindicales. En la mayoría de los casos los activistas fueron puestos en libertad únicamente tras el pago de fianzas sumamente elevadas. Así pues, el 8 de enero, Pedram Nasrollahi, activista del movimiento sindical y del movimiento de las mujeres, fue liberado tras el pago de una fianza de 40 millones de tomanes (29.300 EUR). A principios de enero, según informes publicados por el Sindicato Libre de Trabajadores Iranies, el activista sindical encarcelado Behnam (Asad) Ebrahimzadeh fue condenado a 20 años de cárcel. Behnam es miembro del Comité de Seguimiento para la Formación de Organizaciones

Sindicales Libres en Irán. Behnam trabajaba en una fábrica de tuberías de polietileno a las afueras de Teherán. Ya había pasado cerca de siete meses en prisión desde que fue arrestado en junio de 2010, además de haber sido anteriormente detenido, junto con decenas de activistas laborales, en una manifestación en el Día del Trabajo de 2009.

En agosto un tribunal de Tabriz condenó a los activistas sindicales Shahrokh Zamani a 11 años, Nima Pouryaghob a 6 años, Mohammad Jarahi a 5 años y Sasan Vahebvash a 6 meses de cárcel, acusados de organizar grupos de la oposición, de actuar en contra de la seguridad nacional y de propaganda contra el régimen. Shahrokh Zamani es miembro del Consejo de Representantes del Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores y también miembro del sindicato de pintores. Todos ellos serían puestos en libertad tras el pago de una fianza.

Seyed Biouk Seyyed Lar, trabajador de Saba Train y conocido activista sindical, fue también arrestado en junio de 2011 y detenido en la cárcel de Tabriz. El Sr. Ali Akhavan, miembro del Centro de Defensores de los Derechos de los Trabajadores, fue también arrestado en su domicilio en mayo y condenado a un año y medio de cárcel. En diciembre la policía arrestó a un trabajador del sector textil que había arrojado sus zapatos al Presidente Mahmoud Ahmadinejad en el momento en que éste pronunciaba un discurso ante los trabajadores, durante una visita a la capital provincial de Sari.

Continúan presos los líderes del sindicato de chóferes de autobús de Teherán: Mansour Osanloo, jefe del Sindicato Vahed (sindicato de chóferes de autobús de Teherán) fue por fin liberado en junio tras el pago de una fianza y condicionado a "buena conducta". Su estado de salud se había deteriorado. Anteriormente, cuando se encontraba en prisión cumpliendo una sentencia previa, le habían torturado. En 2007 Mansour Osanloo fue condenado a cinco años de cárcel acusado de "actuar contra la seguridad nacional" y de "propaganda contra el Estado" y en 2010 le añadieron un año más a la condena. Mansour Osanloo había estado intentando establecer un sindicato democrático para los chóferes de autobús. Otros miembros del sindicato de chóferes de autobús de Teherán que se encuentran en estos momentos detenidos son Ebrahim Madadi, Reza Shahabi y Gholamreza Gholamhosseini. Reza Shahabi fue llevado al hospital el 26 de noviembre mientras se encontraba en huelga de hambre, en la cual se había declarado después de que las autoridades rechazaran su segunda petición de libertad e incrementaran la fianza que exigían por su liberación. Tras unos días fuera de la cárcel sería nuevamente enviado a la cárcel de Evin, donde se volvió a declarar en huelga de hambre en señal de protesta. El 22 de diciembre,

Reza Shahabi concluyó su huelga de hambre de 30 días. El 30 de noviembre, Ebrahim Madadi, Vicepresidente del sindicato de chóferes de autobús de Teherán, fue puesto en libertad bajo fianza. Llevaba encarcelado desde diciembre de 2008. No obstante, volvió a ser detenido el 7 de diciembre. Había sido condenado a tres años y medio de cárcel en diciembre de 2008 acusado de “poner en peligro la seguridad nacional”. A finales de año seguía detenido en la cárcel de Evin. En octubre, las autoridades emitieron citaciones judiciales para Seyed Davood Razavi, antiguo tesorero del sindicato de chóferes de autobús de Teherán, y su compañero, miembro del consejo ejecutivo de Vahed, Yaghoub Salimi.

No obstante, dos activistas del sindicato de chóferes de autobús fueron puestos en libertad. Morteza Komsari y Aliakbar Nazariis del sindicato de la empresa de autobuses de Teherán y suburbios fueron puestos en libertad a finales de diciembre.

Líderes del sindicato de trabajadores del azúcar permanecen en prisión: El 1 de diciembre de 2010, Reza Rakhshan, Presidente del Consejo Ejecutivo de un sindicato independiente del gigante Haft Tapeh, un complejo de cultivo y procesamiento de caña de azúcar en la ciudad de Shush, al sur del país, fue condenado a seis meses de prisión, acusado de “divulgar mentiras” en un artículo dedicado al segundo aniversario del sindicato. Rakhshan, anteriormente responsable de comunicaciones en el sindicato, que había sido arrestado el 4 de enero, liberado bajo fianza y posteriormente despedido de su trabajo, es el segundo presidente del sindicato que termina en prisión, después del encarcelamiento de Ali Nejati en 2009. El 12 de noviembre de 2011, Ali Nejati fue transferido a la cárcel Fajr de Dezful, a pesar de encontrarse enfermo. Anteriormente, en 2010, otros tres miembros del sindicato de Haft Tapeh habían sido condenados y sentenciados a seis meses de cárcel, aunque no está claro si ya han empezado a cumplir la condena. El sindicato de Haft Tapeh es uno de los pocos sindicatos genuinos que parecen tener derecho a existir dentro del marco legal nacional.

Ataques a sindicato de docentes: Rasoul Bodaghi, miembro de las Asociaciones de Sindicatos de Docentes de Irán, está cumpliendo en estos momentos una condena de seis años en la cárcel de Raja'i Shahr, en Karaj, cerca de Teherán. Fue sentenciado en agosto de 2010, acusado de “propaganda contra el sistema” y de “reunirse y coludir con la intención de perturbar la seguridad nacional”. Tras una huelga de hambre por parte de varios presos políticos, en mayo de 2011, en protesta por las condiciones en el interior de la cárcel, Rasoul Bodaghi fue transferido a confinamiento en solitario. En abril de 2011 tres miembros del sindicato de docentes de Hamadan, en el noroeste de Irán, Ali Najafi, Mohammad Khani y Saeed Jaha-

nara, fueron citados a juicio, probablemente por acusaciones de “propaganda contra el sistema”.

Hashem Khastar, antiguo dirigente del Sindicato de Profesores de Mashad y antiguo profesor en el Instituto Técnico Agrícola, debería haber sido liberado el 26 de julio pero, en su lugar, fue llevado a los tribunales y juzgado por la nueva acusación de “provocar agitación pública”. Había sido arrestado en septiembre de 2009 y condenado a seis años de cárcel por cargos relacionados con sus actividades sindicales. Un tribunal de apelaciones reduciría más tarde su sentencia a dos años.

Persecución de miembros del Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores: A lo largo del año, miembros del Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores fueron objeto de arrestos. El 30 de abril y el 1 de mayo varios activistas sindicales y miembros del CCHWO en las ciudades de Sanandaj y Saghez fueron arrestados y detenidos durante varias semanas. Serían liberados más tarde, tras el pago de una elevada fianza. Los activistas se vieron presionados para abandonar el comité. Mohammad Jarahi, antiguo trabajador en un complejo petroquímico en Asalooe, fue arrestado el 20 de junio. Había sido anteriormente arrestado en 2007 y sentenciado a cuatro meses de cárcel, pero liberado enseguida como resultado de una campaña de protesta lanzada por activistas sindicales en Tabriz. Ayat Niafar, otro miembro del Comité, fue arrestado el 17 de octubre y liberado bajo fianza. Las sentencias de cárcel de 2007 que habían sido anuladas fueron reactivadas para los casos de Sheis Amani y Sedigh Karimi – miembros del Consejo Directivo del Sindicato Libre de Trabajadores Iraníes. En agosto, Kourosh Bakhshandeh, miembro del Comité, fue sentenciado in absentia a un año de condena condicional y liberado bajo fianza.

Trabajadores convocan una huelga por impago de salarios y trabajo contractual: A pesar de las severas repercusiones que implican, a lo largo del año se convocaron varias huelgas. En enero 3.500 trabajadores se declararon en huelga en la empresa de neumáticos Barez /Alborz, suspendiendo las actividades durante cuatro días. En febrero y a principios de marzo, cientos de trabajadores de Alborz, y sus familias, volvieron a protestar por el impago de salarios. En marzo los trabajadores fueron informados de que la fábrica cerraría hasta que encontrara dinero suficiente para su reapertura. El 24 de enero los trabajadores de la empresa Pars Metal organizaron una sentada por impago y atrasos salariales (en 2010 habían llevado a cabo una protesta parecida). En marzo, unos 1.800 trabajadores de la fábrica petroquímica de Tabriz se manifestaron contra la decisión de la dirección de no renovarles el contrato y para reclamar mejores condiciones. Al mismo tiempo, varios trabajadores de la empresa Esfahan Steel Company se

manifestaron en Teherán, el 24 de abril, para protestar por el impago de sus salarios atrasados, mientras que unos 100 trabajadores y sus familias se reunieron a las puertas de la Fars Organisation of Industries and Mines, en Shiraz, exigiendo el pago de los salarios pendientes. La mano de obra contractual ha sido también una preocupación creciente. Así pues, 1.500 trabajadores del Complejo Petroquímico del Puerto de Imam organizaron protestas en abril solicitando contratos de trabajo directos, en vez de subcontratos. Y unos 1.500 trabajadores de la Pars Paper Mill en el suroeste de Irán se declararon en huelga el 9 de abril por motivo del despido de 60 trabajadores con contrato temporal. A pesar de las protestas, el Viceministro de Trabajo Mojtaba Zarei supuestamente negó que algún trabajador se hubiera manifestado o hecho huelga el pasado año.

Arresto y acoso de docentes: En marzo, unos 1.000 docentes fueron arrestados en Teherán durante su tercera manifestación para reclamar incrementos salariales y la dimisión del Ministro de Educación. Muchos fueron liberados poco más tarde, pero unos 150 permanecieron en prisión preventiva durante diversos períodos de tiempo. La mayoría de los docentes en Irán viven por debajo del umbral de la pobreza y muchos tienen varios empleos. El Día Internacional del Docente, el 2 de mayo, varios profesores iraníes encarcelados publicaron una declaración reclamando el cese de la persecución de docentes por motivo de sus actividades sindicales. Entre los firmantes se encontraba el portavoz de Advard Tahkim Vahdat, Abdollah Momeni, y Mohammad Davari, miembro del consejo central de la Organización de Docentes de Irán, que fueron arrestados durante las enérgicas medidas que se tomaron tras las elecciones presidenciales de junio de 2009 y que se encuentran cumpliendo penas de cinco años por cargos relacionados con la seguridad. Persiste la persecución del Instituto de Enseñanza Superior Bahá'í, registrándose siete arrestos y condenas de cárcel.

Trabajadores de la industria petroquímica amenazados durante una huelga: A pesar de las amenazas de la dirección, 6.500 trabajadores del complejo petroquímico estatal Mahshahr Bandar Imam, situado al suroeste de Irán, se declararon en huelga el 28 de septiembre, reclamando que la dirección dejara de utilizar empresas de subcontratación en la planta. Los trabajadores no están directamente empleados sino que trabajan con contratos de duración determinada, por lo que tienen prohibido intentar negociar colectivamente con la dirección. A principios de marzo los trabajadores habían llevado a cabo una huelga de 11 días con demandas similares. La huelga fue suspendida después de que el Gobierno prometiera responder a las demandas de los trabajadores en un plazo de tres meses. El Sindicato Libre de Trabajadores Iraníes informó que durante el séptimo día de la huelga tres trabajadores del sector petrolero fueron citados por la Oficina de Seguridad e inmedia-

tamente arrestados. Se trataba de Mansour Abbasi, trabajador de la empresa subcontratista Khawrazmi y representante de los trabajadores; Mohammad Bagher Bagheri, trabajador de la empresa de contratación Fars Industries y representante de los trabajadores; y Jasem Bandarani, otro trabajador de la empresa de subcontratación Khawrazmi. Tras los arrestos se produjeron varias concentraciones de protesta en las inmediaciones de las oficinas centrales del complejo petroquímico, que incluyeron marchas y consignas. Los tres trabajadores arrestados han sido liberados bajo fianza.

Iraq



POBLACIÓN: 31.600.000
CAPITAL: Bagdad
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Los trabajadores iraquíes del sector público tienen prohibido establecer sindicatos que no estén formalmente autorizados y controlados por el Estado – una regulación remanente de la era de Saddam Hussein. El proyecto de legislación laboral permanece inacabado. A pesar de las restricciones, los trabajadores del sector público, que constituyen la mayoría de la mano de obra, incluidos los trabajadores del petróleo, docentes, trabajadores portuarios y otros, han formado sindicatos de todas maneras.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Las leyes laborales que rigen en estos momentos los derechos sindicales necesitan una seria reforma. En 2007 se publicó un proyecto de Código Laboral que, aunque reconocería a los sindicatos, contiene numerosos aspectos preocupantes dado que prohibiría que las empresas del sector petrolero colaboren con los sindicatos, no protegería adecuadamente a los trabajadores/as contra la discriminación antisindical, y establecería una membresía mínima demasiado elevada para que un sindicato pudiera ser reconocido.

Mientras que no se apruebe el Código Laboral siguen vigentes las legislaciones laborales que datan de la época de Saddam Hussein. La Resolución 150 adoptada en 1987 prohíbe la sindicalización de los trabajadores de todo el sector público, y prohíbe asimismo a todos los trabajadores del sector público hacer huelga. Por otro lado, una Orden Ministerial dictada el

20 de julio de 2010 prohíbe todas las actividades sindicales en el Ministerio de la Electricidad y sus departamentos y lugares de trabajo. El Decreto 8750 introducido por el nuevo régimen en agosto de 2005 también limita severamente las actividades sindicales al prohibir que los sindicatos puedan disponer de fondos, recaudar cotizaciones y mantener activos. El proyecto de Código Laboral autorizaría la negociación colectiva.

En abril de 2010 la Alta Comisión Ministerial tomó la decisión de prohibir todos los viajes de las delegaciones sindicales que participen en cualquier reunión o conferencia internacional, a menos que cuenten con la aprobación de la Comisión.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En junio de 2009 comenzaron a retirarse las tropas estadounidenses, transfiriendo las cuestiones de seguridad a las fuerzas iraquíes. Para finales de 2011 todas las tropas de EE.UU. habían abandonado Iraq. En diciembre se emitió una orden de arresto contra el Vicepresidente sunita Al-Hashemi, acusado de implicación en asesinatos. Al-Hashemi se ha trasladado a la región kurda de Iraq. La violencia ha seguido disminuyendo paulatinamente, pero los ataques y los atentados suicidas continúan matando civiles, funcionarios del Gobierno, trabajadores del sector servicios y periodistas.

En febrero, en un intento por distender las demandas de reforma, el Primer Ministro iraquí Nouri al-Maliki anunció que no se presentaría a un tercer mandato en 2014. El chiíta Al-Maliki pudo conservar con escaso margen un segundo mandato de cuatro años. No obstante el anuncio apenas repercutió en las manifestaciones y la respuesta de las autoridades a las protestas se ha vuelto cada vez más violenta.

Protestas políticas: A lo largo de 2011 estallaron protestas en varias ciudades iraquíes como Bagdad, Karbala, Kut, Ramadi y Amara. El 25 de febrero – el “día de la ira” – se llevaron a cabo grandes protestas en la plaza Tahrir de Bagdad, condenando la corrupción y la falta de servicios públicos básicos. El Iraqi Teachers Union, los sindicatos de trabajadores del gas y del petróleo y sindicatos de otros sectores participaron en ésta y otras manifestaciones por todo Iraq. En varias provincias las fuerzas de seguridad del Estado hicieron un uso excesivo de la fuerza al intentar dispersar a los manifestantes, y la policía permitió que los asaltantes golpearan y apuñalaran a manifestantes pacíficos. Las fuerzas de seguridad dejaron sin vida a por lo menos 12 manifestantes e hirieron a más de 100. El 8 de marzo varios abogados interpusieron demandas penales y civiles contra la unidad antidisturbios del Ministerio del Interior por haber atacado supuestamente a cinco reporteros que cu-

brían una manifestación en Basra el 4 de marzo. Tres jóvenes reporteros fueron arrestados el 7 de marzo mientras cubrían una manifestación en la Plaza Tahrir. Durante las protestas de abril se golpeó y abrió fuego contra manifestantes y periodistas. En abril, conforme se levantaban y derribaban tiendas de campaña en diferentes ciudades de Iraq, las autoridades emitieron nuevas normativas que prohibían las protestas en la vía pública.

El 1 de mayo, Día del Trabajo, también tuvieron lugar importantes manifestaciones contra la corrupción, reclamando una mejor legislación laboral, igualdad de leyes para los trabajadores y más democracia.

El 10 de junio, tras concluir un período de reflexión de 100 días requerido por el Primer Ministro Nouri al-Maliki, estudiantes y activistas intentaron manifestarse en la Plaza Tahir pero se encontraron con miles de simpatizantes del Gobierno armados con palos. Muchos manifestantes resultaron heridos, y mujeres miembros de la Organisation of Women’s Freedom in Iraq también fueron golpeadas y agredidas sexualmente. En Kurdistan, la respuesta de las autoridades fue igualmente violenta, o incluso más.

A lo largo del año llegaron informes sobre organizadores de protestas, activistas y periodistas que se habían convertido en el blanco de las autoridades, las cuales detenían, golpeaban e interrogaban a los organizadores en un intento por terminar con la serie de protestas que estaba teniendo lugar por todo el país.

Sólo una central nacional está oficialmente reconocida: El único sindicato oficialmente reconocido es la General Federation of Iraqi Workers (GFIW), constituida en Septiembre de 2005 a raíz de la fusión de tres sindicatos: la Iraqi Federation of Workers’ Trade Unions (IFTU), que anteriormente era la única organización reconocida oficialmente, la General Federation of Trade Unions (GFTU) y la General Federation of Iraqi Trade Unions (GFITU). Sin embargo, esta situación limita considerablemente la libertad sindical, puesto que a organizaciones como la Federation of Workers’ Councils and Unions in Iraq (FWCU) se les ha denegado el reconocimiento.

La mayoría de los trabajadores no pueden afiliarse a un sindicato: Muchos trabajadores se ven privados de su derecho a afiliarse a un sindicato debido a la predominancia del sector público en Iraq, y al hecho de que los trabajadores del sector público no puedan acceder a los sindicatos. Los sectores como la banca, los seguros y el petróleo, entre otros, están preponderantemente en manos del Estado. Incluso las empresas industriales son con mucha frecuencia propiedad del Estado.

Huelgas y llamamientos a la reforma de la legislación laboral: En el período anterior a las protestas nacionales del 25 de febrero, los sindicatos de Iraq organizaron huelgas y protestas para exigir una nueva legislación laboral que otorgue a los sindicatos del sector público derechos plenos y universales. El 4 de enero, funcionarios y empleados públicos llevaron a cabo una protesta por la defensa de los derechos laborales para los cientos de trabajadores que han sido despedidos de ministerios y organismos en la industria, el comercio, la agricultura, la irrigación y otros departamentos gubernamentales, debido a filiaciones políticas.

Trabajadores del petróleo, docentes y trabajadores del textil se declararon en huelga a lo largo del año para protestar por los salarios, la discriminación de los trabajadores kurdos y el recurso a mano de obra contractual. El 29 de marzo los trabajadores del Ministerio de Industria, apoyados por la federación sindical nacional General Federation of Iraqi Workers (GFIW), organizaron un día de protesta. Los manifestantes exigían la abolición de la prolongada y represiva legislación laboral y la adopción de nuevas normas laborales, además de la reincorporación de los trabajadores despedidos a causa de sus opiniones políticas.

Injerencia en los asuntos sindicales: Desde la caída del régimen de Saddam Hussein los Gobiernos no han logrado establecer un marco regulatorio legal para la supervisión de las actividades sindicales, y sigue utilizando las regulaciones represivas de la era de Saddam, las cuales prohíben efectivamente los sindicatos independientes.

En 2010, el Presidente iraquí, Jalal Talabani, había insinuado que el Artículo 150 – una ley que data de los años 1980 y que prohíbe a los trabajadores del sector público unirse a un sindicato – sería anulado tan pronto como el estancamiento electoral del país se hubiera resuelto. Sin embargo lo que ha hecho el nuevo Gobierno ha sido imponer más restricciones a la afiliación sindical.

El 17 de abril, el Gabinete iraquí emitió dos decretos, retirando su reconocimiento a la General Federation of Iraqi Workers (GFIW) y a sus sindicatos miembros y nombrando en su lugar a un "Comité Ministerial Preparatorio" no electo, para hacerse cargo de todas las estructuras y activos sindicales y supervisar las próximas elecciones sindicales. Estas elecciones excluyen a los trabajadores del sector público. Las autoridades emitieron asimismo una decisión, por la cual declaraban que ellas mismas seleccionarían a los trabajadores candidatos para la Conferencia de la OIT en junio, contraviniendo la Constitución de la OIT, la cual requiere que los Estados Miembros seleccionen a todo delegado de los trabajadores en consulta

con los sindicatos. Tras la consiguiente presión internacional, el Ministro de Trabajo decidió abandonar su plan.

Falta de protección para los trabajadores migrantes y nacionales de terceros países: Si bien la Constitución iraquí de 2005 prohíbe la trata de personas, Iraq no dispone de una ley anti-trata para procesar a los delincuentes. Un equipo de trabajo interministerial ha estado negociando desde 2008 un proyecto de ley para aprobación parlamentaria, pero todavía no se ha aprobado ninguna ley. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) publicó un informe en el que daba la alarma ante el creciente número de trabajadores extranjeros migrantes que buscan protección y ayuda humanitaria después de haber sido abandonados por empresas privadas en Bagdad. Estima que muchos, si no la mayoría, de las decenas de miles de migrantes se encuentran indocumentados, no por culpa de ellos, y se ven forzados a vivir en condiciones insalubres. Como no tienen dinero para regresar a su país de origen, se encuentran en una situación vulnerable a la explotación. La organización está reclamando al Gobierno que presione a las empresas privadas para que asistan a sus trabajadores extranjeros, y que introduzca una política general de migración laboral. Requiere asimismo que el proyecto de ley anti-trata de personas que la OIM ha ayudado a redactar sea aprobado por el parlamento lo antes posible.

Mano de obra contractual: En torno al 40% de la mano de obra contractual en Iraq es personal de servicio, procedente en su mayoría del sur asiático y África. Los medios de comunicación publicaron en junio un informe en el que se detallaban las malas condiciones laborales de los más de 70.000 "nacionales de terceros países" que trabajan para el ejército americano en las zonas de guerra, empleados por el Servicio de intercambio de la Armada y la Fuerza Aérea (AAFES, por sus siglas en inglés). A muchos les habían engañado con falsas promesas y la mayoría carecía de un permiso de trabajo. Muchos informaron de haberse visto privados de salarios, lesionados sin indemnización, sujetos a agresiones sexuales y retenidos en condiciones similares a la servidumbre, a manos de sus superiores subcontratistas. Los contratos se subcontrataban desde el ejército estadounidense a pequeños contratistas no supervisados que a menudo suministraban trabajadores procedentes de países pobres en unas condiciones equiparables a la trata de personas. Muchos trabajadores habían pagado varios miles de dólares, a pesar de las normativas de EE.UU. en contra del cobro de cuotas, y muchos tenían contratos que estipulaban 12 horas de trabajo al día, 7 días a la semana. Los trabajadores que se quejaban eran amenazados con el despido y con negarles un vuelo de regreso a su país de origen. Varios grupos de estos trabajadores fueron tomados como rehenes y asesinados.

En junio se informó que 30 trabajadores de la construcción procedentes de Sri Lanka, que trabajaban en el sur de Iraq, se declararon en huelga de hambre durante cinco días para tratar de conseguir los salarios que se les debían, alegando que no se les había pagado durante los dos últimos años. La iniciativa se produjo tras una amenaza de suicidio. Los trabajadores dijeron que les habían prometido a cada uno 2.000 USD al mes por trabajar para la firma de construcción Talat Osam al-Deen, en un proyecto de viviendas del Gobierno, pero que no habían recibido ni un sólo sueldo y que los dueños de la empresa habían desaparecido. El Gobierno iraquí intervino, pagando 3.000 USD a cada uno de los trabajadores y un vuelo de vuelta a su país.

Redada en un sindicato de periodistas: En enero, las fuerzas de seguridad asaltaron por segunda vez en menos de dos meses la oficina central del Sindicato de Escritores. La primera redada había tenido lugar en diciembre de 2010, con el pretexto de que en el club social del sindicato se vendía alcohol, algo que el responsable del Ayuntamiento de Bagdad consideraba "anti-islámico". Sin embargo no se dio razón alguna para justificar la segunda redada perpetrada el 17 de enero.

El 17 de febrero, el club social del Sindicato de Escritores fue oficialmente reabierto por los responsables sindicales, a pesar de las amenazas del Ayuntamiento de Bagdad de volver a cerrarlo. Los Representantes del Primer Ministro afirmaron que la decisión del Ayuntamiento de Bagdad de cerrar el club social era anticonstitucional. Según informes, durante las dos semanas posteriores y en torno a la gran manifestación del 25 de febrero se cometieron más de 160 violaciones contra los trabajadores de los medios de comunicación. El grupo local pro libertad de prensa Metro Centre señaló que durante la primavera más de 150 periodistas kurdo-iraquíes habían sido agredidos o heridos. En septiembre, Al-Mahdi, presentador de un programa de radio y crítico del Gobierno, fue asesinado a tiros en su domicilio en Bagdad.

Censurada huelga de trabajadores del cuero: El 1 de febrero, los trabajadores de la General Company of Leather Products and Textiles en el centro de Bagdad, uno de los pocos lugares de propiedad pública del Ministerio de Industria, protestaron en la sede de la empresa reclamando el pago inmediato de los salarios pendientes. Al mismo tiempo, los trabajadores de la Hilla Textile Factory (sur de Bagdad), que emplea a más de 10.000 trabajadores, hicieron una huelga de un día para exigir el pago de los salarios atrasados. Al parecer se negó el acceso a los medios de comunicación que pretendían cubrir la huelga.

Arresto y asesinato de líderes del sindicato de mecánicos y trabajadores de las artes gráficas: El 14 de febrero el Mechanics' and Printers' Union de la General Federation of

Iraqi Workers (GFIW), organizó una manifestación de un día en Bagdad, reclamando mejoras en sus condiciones sociales y laborales, incluido el cese de los aumentos de los alquileres, que habían obligado a muchos a quedarse sin empleo. El 27 de mayo, Jihad Jalil, de 27 años, un joven líder del Mechanics' and Printers' Union, y otras tres personas fueron detenidos cuando se encontraban de camino a una manifestación en la Plaza Tahrir.

Trabajadores del petróleo sancionados por hacer huelga: Según la legislación en vigor, los trabajadores del sector público, incluyendo las empresas petroleras propiedad del Estado, no tienen permitido crear sindicatos. Los trabajadores que organizan protestas son amenazados con el arresto y el traslado. A pesar de las amenazas, se han llevado a cabo acciones parecidas en todas las principales regiones productoras de petróleo del sur del país, entre ellas numerosas protestas que exigían igualdad de trato para los trabajadores iraquíes y kurdos y los expatriados. Las autoridades trasladan a los líderes sindicales del sector petrolero a la fuerza, obligándoles a abandonar su puesto de trabajo con el fin de alejarlos de sus miembros y fuentes de protesta.

En junio se informó que Jamal Abdul-Jabbar Akram, Presidente del Oil and Gas Workers' Union de la General Federation of Iraqi Workers (GFIW), había sido trasladado a otra zona del país. Esto sucedió después de que su sindicato organizara en febrero una concentración frente a la sede central de la empresa North Oil Company, propiedad del Estado, y de que Jamal se negara a abandonar sus actividades sindicales. En otro incidente el Ministerio del Petróleo impuso a 16 trabajadores multas de casi 60.000 USD por motivo de un paro laboral que tuvo lugar en marzo de 2010 en la refinería de Basra. Los trabajadores fueron además trasladados de Basra a Bagdad. En Basra, las autoridades locales instaron a que se interpusieran acciones legales contra los huelguistas.

En mayo, más de 300 iraquíes trabajadores del petróleo organizaron una huelga salvaje en Basra y se manifestaron frente a la sede central de la empresa estatal Southern Oil Company. Sus reivindicaciones incluían el fin de la corrupción por parte de la dirección y la igualdad de remuneración y trato para los extranjeros. No obstante, la dirección recurrió a agentes de seguridad privada para confrontar a los manifestantes. Por lo menos un activista, Sami Hassan, permaneció brevemente en detención.

Trabajadores del textil arrestados durante protestas: El 25 de julio cientos de trabajadores de la Kut National Textile Company se manifestaron frente al ayuntamiento provincial para exigir mejores condiciones de vida así como el despido del Director

General por considerarlo la razón del colapso de la empresa Kut Textile Company, que era una de las empresas nacionales rentables en Iraq. Unos 75 trabajadores con enfermedades renales debido a la contaminación generada por la fábrica también están esperando indemnizaciones. Según informes, se recurrió a policía y a las fuerzas armadas para dispersar las protestas, y varias personas fueron arrestadas.

Se prohíbe a los trabajadores de los fertilizantes crear un sindicato: Los trabajadores de la Northern Fertilizer Company, al norte de Bagdad, intentaron organizar un sindicato después de que su empresa se privatizara y que las condiciones de trabajo se deterioraran. En octubre, no obstante, la empresa les denegó el derecho a formar un sindicato y los amenazó con tomar represalias si persistían en su intento de ejercer su libertad sindical. Los trabajadores se vieron obligados a celebrar las primeras elecciones del comité sindical en las oficinas locales de la Federation of Workers' Councils and Unions in Iraq (FWCU).

Israel



POBLACIÓN: 7.400.000
CAPITAL: Tel Aviv
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La legislación laboral no se aplica de manera estricta y las violaciones en este sentido son habituales. El derecho de huelga comporta importantes restricciones. Durante el año hubo varias huelgas importantes. El recurso a órdenes de los tribunales para obligar a los trabajadores en huelga a reanudar el trabajo continuó practicándose en 2011. Los trabajadores/as palestinos, aunque tengan permiso de trabajo en Israel, suelen verse privados de sus derechos. Las minorías israelíes a veces se ven expuestas a la discriminación laboral.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los trabajadores israelíes son libres de formar y afiliarse a sindicatos y también tienen derecho a organizarse. Para formar un sindicato se requiere contar como miembros un mínimo de un tercio de los empleados en un lugar de trabajo o una unidad de negociación colectiva. Además está prohibido ser miembro de dos sindicatos al mismo tiempo, con excepción de los palestinos que trabajan legalmente en Israel y también pueden estar afiliados a un sindicato palestino. Los trabajadores/as

migrantes tienen derecho a elegir y ser elegidos para ocupar puestos en la directiva sindical.

El derecho de huelga está garantizado, pero se prohíbe hacer huelga por cuestiones que estén cubiertas por un convenio colectivo vigente, siempre y cuando no se violen las condiciones del convenio. Todas las huelgas políticas también están prohibidas. Además, el Gobierno o los ministros competentes pueden adoptar medidas de emergencia para "defender el país", así como para garantizar la seguridad pública y la prestación de "servicios esenciales". Estas medidas, que pueden permanecer en vigor hasta tres meses, permiten al Gobierno imponer sanciones severas cuando no se cumple con la orden. Por último, el Gobierno o un empleador público pueden pedir a los tribunales laborales que dicten órdenes para obligar a los huelguistas a reanudar el trabajo.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En marzo se incrementó el salario mínimo tras intensas presiones por parte de Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel) y la firma de un convenio con los empleadores del sector privado y con el Gobierno. En abril se firmó un nuevo convenio para el sector público con mejoras salariales y prestaciones adicionales.

El mes de julio, las agrupaciones de derechos humanos protestaron contra una nueva ley que prohíbe los llamamientos al boicot de Israel, ya que la consideraban parte de una campaña que intentaba deslegitimar las actividades de las organizaciones de la sociedad civil de Israel. El movimiento de protesta para exigir una mayor justicia social iniciado en julio continuó hasta octubre. En el momento más álgido de las manifestaciones, salieron a la calle hasta 450.000 personas.

Movimiento de protesta: en el mes de julio estallaron protestas a raíz de la subida de precios y otros asuntos relacionados. Unas 150.000 personas llevaron a cabo marchas en 12 ciudades de Israel en la mayor manifestación conocida por el país desde hace décadas. Se levantaron "ciudades carpa" por todo el país en protesta por el precio de la vivienda. Se produjeron manifestaciones de protesta a razón de una por semana. El 4 de agosto, Histadrut realizó una concentración en su sede con el lema "Trabajadores por la lucha". El acto contó con la presencia de decenas de miles de comités de trabajadores y miembros de Histadrut. El 6 de agosto, alrededor de 250.000 personas desfilaron por las ciudades de todo el país persistiendo en su petición de mayor justicia social. El Primer Ministro anunció en ese momento que un equipo a nivel ministerial examinaría y propondría soluciones a los problemas socioeco-

nómicos de Israel. En agosto Shin Bet, la organización israelí de seguridad interior, ordenó a sus trabajadores no participar en las crecientes protestas sociales por ser miembros de una organización estatal. El movimiento de protesta continuó propagándose a lo largo del mes de septiembre y octubre, reuniendo en todo Israel hasta 460.000 personas en su momento más álgido, el 3 de septiembre. La respuesta de la policía y de las fuerzas de seguridad fue esencialmente mesurada.

Trabajadores migrantes, principales víctimas de las violaciones a la legislación laboral: Las principales víctimas de las violaciones a la legislación laboral son los trabajadores y trabajadoras migrantes. En 2008, el Gobierno aprobó un aumento significativo en el número de inspectores del trabajo gracias a la presión ejercida por Histadrut – la Federación General del Trabajo de Israel. En febrero, en el marco del acuerdo relativo a los trabajadores/as contratados temporalmente celebrado con el Gobierno, se sumaron al Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo 120 inspectores de trabajo.

Los problemas que aquejan a los trabajadores palestinos: La Oficina Central Palestina de Estadísticas indica que trabajan en Israel entre 40.000 y 65.000 palestinos y 9.000 lo hacen oficialmente en los asentamientos judíos, a pesar de que el Gobierno palestino ha prohibido que los palestinos trabajen en los asentamientos. Los palestinos que trabajan en Israel a menudo encuentran problemas para cruzar las fronteras de Cisjordania y la Franja de Gaza a causa de los controles de seguridad impuestos por Israel. Además, unos 20.000 palestinos trabajan en los asentamientos de Cisjordania por salarios muy bajos. Su situación se ve agravada por el miedo que tienen a presentar quejas contra sus empleadores israelíes, lo que limita el número de inspecciones del trabajo.

En enero, el Ministerio de Defensa publicó cifras relativas al régimen de cuotas para los trabajadores/as palestinos en Israel. Para que un palestino trabaje oficialmente en Israel tiene que encontrar primero un empleador dispuesto a presentar una solicitud en su nombre y cumplir con los criterios de empleo en un determinado sector. Cada ocupación impone criterios distintos. Por ejemplo, la cuota para los palestinos que buscan trabajo en el sector de la construcción de Israel se ha fijado en 19.500. Para que se le conceda un permiso de trabajo en este sector, el solicitante palestino debe tener por lo menos 35 años de edad, estar casado y tener hijos. El sector agrícola (incluyendo la recogida de cítricos o fresas) establece 3.000 puestos de trabajo para los palestinos; y 8.000 para el trabajo en las huertas y plantaciones. En estos sectores, el trabajador palestino debe tener por lo menos 28 años, estar casado y tener hijos para obtener un permiso de trabajo.

Las trabajadoras del hogar están atadas a su empleador: El 60 % de los trabajadores migrantes que llegan a Israel es de sexo masculino y el 40% femenino. Estas migrantes representan a su vez más del 80 % de las trabajadoras del sector de prestación de cuidados y pueden ser vulnerables a situaciones de servidumbre por deudas. En abril de 2011 el Tribunal Supremo de Israel dictaminó que debería autorizarse a las madres migrantes a permanecer en Israel hasta tres meses después del nacimiento de su hijo. Asimismo, el tribunal decidió que la legislación anterior, según la cual las trabajadoras migrantes perdían su permiso de trabajo en caso de quedar embarazadas o dar a luz, obligándolas a abandonar el país, infringía el derecho constitucional de toda trabajadora extranjera a la maternidad. En 2011 se aprobaron varias nuevas enmiendas a la ley de "Entrada a Israel" relativa a los trabajadores/as migrantes que se ocupan del cuidado de personas. La ley permite que el Ministro competente prorrogue el permiso de trabajo (que suele ser de duración determinada) por "razones humanitarias". El Ministro debe nombrar un comité que lo asesore sobre este asunto y el presidente del comité debe ser un juez retirado.

Otra enmienda limita el número de veces que un trabajador/a migrante puede cambiar de empleador. Una enmienda adicional permite que el Ministro competente limite, tras examinar los derechos del trabajador/a, la zona geográfica en Israel en la que el trabajador puede trabajar.

En caso de que un trabajador/a extranjero no esté empleado en el sector de prestación de cuidados por 90 días, el trabajador/a podría ser deportado. Sin embargo, el trabajador tiene derecho a una audiencia antes de que la decisión sea aceptada.

El Tribunal Supremo de Israel dictaminó que debía derogarse un acuerdo anterior que prohibía cambiar de empleador, ya que constituía "una forma moderna de esclavitud". Esta decisión fue aceptada y se promulgaron las nuevas enmiendas mencionadas anteriormente, que coinciden con el espíritu de la decisión del Tribunal Supremo.

Abuso y explotación de los trabajadores/as migrantes: Durante el año 2011, según la Autoridad de Inmigración y Población de Israel, se encontraban en el país aproximadamente 184.000 trabajadores/as extranjeros. De esta cifra aproximadamente 109.400 eran indocumentados (incluidos los turistas que trabajan y cuentan con un permiso de trabajo). Los malos tratos son frecuentes, especialmente en el sector agrícola. A la par de los trabajadores/as procedentes de Europa del Este y de Asia, decenas de miles de palestinos trabajan para empleadores israelíes como migrantes documentados o indocumentados. Las tensiones raciales entre migrantes, refugiados e israelíes han ido en aumento.

El sector agrícola emplea además a 24.000 trabajadores/as migrantes, principalmente tailandeses, que llegan a Israel a través de agencias privadas a las que cada trabajador paga un promedio de 9.000 USD. Se dan casos frecuentes de explotación, con la retención de salarios, largas jornadas laborales con nóminas falsas o inexistentes y amenazas de deportación a todos aquellos trabajadores que intenten quejarse. El 12 de enero, después de una investigación encubierta, 12 empleados de una agencia de contratación situada en Ashkelon fueron arrestados bajo sospecha de estafar a los trabajadores agrícolas tailandeses y obligarlos a trabajar muchas horas para cumplir con las deudas ilegales contraídas con la agencia. Las autoridades sospechan que la agencia obligó a los trabajadores tailandeses a pagar decenas de miles de shéqueles para poder trabajar en Israel, y organizó lo que era un auténtico mercado de trabajo de esclavos cuando los trabajadores no podían pagar esas deudas, por lo demás ilegales. La ley permite que las agencias de contratación cobren como máximo 3.400 ILS a cada trabajador extranjero, pero la policía sospecha que las deudas contraídas con la agencia ascienden a unos 10.000 USD por trabajador.

Se rechaza todo intento de sindicalización: Varios intentos por parte de los trabajadores/as de diferentes sectores para organizar y formar un sindicato fueron rechazados por sus empleadores, lo que llevó a Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel) a interponer distintas demandas. En agosto, la Histadrut HaOvdim HaLeumit (Histadrut nacional) anunció sus planes de demandar a la cadena de librerías Steimatzy por injerencia indebida e ilegal en los esfuerzos de los trabajadores por sindicalizarse. La antigua dirección de las librerías había acusado al sindicato de realizar formularios de afiliación sindical y utilizar las cuentas de correo electrónico de la empresa durante el proceso de organización. Sin embargo, el sindicato afirma que los trabajadores/as se quejaban de las medidas tomadas por la dirección para obstaculizar la organización de los trabajadores.

El 20 de noviembre, alrededor de 20 técnicos de "HOT Telecom" fueron convocados a la dirección antes de ser despedidos. Esta medida se tomó a raíz de una manifestación que se celebró por la mañana frente a las oficinas centrales de la empresa. La protesta se produjo después de que la dirección se negara a reconocer a un comité de trabajadores formado por aproximadamente 700 técnicos de la empresa. La dirección también intentó tratar individualmente con grupos reducidos de trabajadores/as a fin de evitar la negociación con el comité. Los trabajadores habían formado el comité y se afiliaron a Histadrut como reacción a las recientes medidas de externalización de la empresa así como modificaciones unilaterales en los contratos y horarios de trabajo. El sindicato intentó

entonces negociar un convenio colectivo sobre las condiciones de empleo. Sin embargo, la dirección anunció que no reconocía a la organización. Al mismo tiempo comenzó a convocar a los trabajadores y los hacía firmar un formulario para cancelar su afiliación a Histadrut. En diciembre, Histadrut interpuso una demanda ante el Tribunal del Trabajo contra la dirección por violaciones al derecho laboral.

En 2011, Histadrut interpuso varias demandas ante los tribunales laborales en contra de la cadena Machsani Hashmal. La primera tuvo lugar en enero por la humillación y las amenazas proferidas en contra de los trabajadores que intentaban organizarse en la empresa. A pesar de esta iniciativa legal, la dirección siguió tratando de intimidar a los trabajadores y amenazó a los organizadores. Histadrut interpuso entonces una segunda demanda contra Yaki Vadmeni, Director General de Electra Consumer Products, la empresa matriz de la cadena Machsani Hashmal, quien había enviado una carta a los trabajadores indicando que su afiliación a Histadrut era contraria a la ley. Ya antes, el Director General Adjunto de Marketing había telefoneado al Presidente del Comité de Acción de los Trabajadores amenazándolo para que no continuara su iniciativa de organizar a los trabajadores/as.

Se rompe la huelga del personal diplomático: Durante gran parte del año 2010 el personal diplomático, afiliado al comité de trabajadores del Ministerio de Asuntos Exteriores, llevó a cabo acciones de protesta y huelgas de brazos caídos. El Gobierno respondió a estas acciones recurriendo a agentes de los servicios de seguridad (Mossad) para que se hicieran cargo de parte de las tareas que normalmente realizan los funcionarios diplomáticos y del Ministerio de Asuntos Exteriores, lo que supone una práctica antisindical. Los diplomáticos afirman que se les paga mucho menos que a los funcionarios de seguridad, aunque realizan un trabajo similar. En enero tuvo lugar una nueva huelga, y se dio instrucciones a los embajadores israelíes en el exterior para que cortaran todo contacto con los ministerios de relaciones exteriores, las oficinas del Primer Ministro y las oficinas presidenciales en los países en los que se encontraban, hasta nuevo aviso. El 10 de enero, Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel), que representa el comité de trabajadores del Ministerio de Asuntos Exteriores, anunció el fin de la huelga tras llegar a un acuerdo con la dirección del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Asuntos Exteriores en relación con nuevas condiciones salariales.

Buenas noticias para los trabajadores sociales en huelga:

En marzo se puso fin a una huelga de tres semanas de los trabajadores/as sociales en relación con las escalas salariales, después de que el Sindicato de Trabajadores Sociales aceptara el acuerdo convenido por los representantes de Histadrut

(Federación General del Trabajo de Israel) y el Ministerio de Hacienda 12 semanas antes, con algunas modificaciones menores. Cabe mencionar que Histadrut no incluyó a los trabajadores/as sociales con los demás trabajadores del sector público que están cubiertos por el acuerdo del sector público antes mencionado con el fin de conseguirles un incremento salarial sustancial y prestaciones adicionales.

Intentos de despedir al presidente del sindicato de conductores de autobús: Los intentos de la empresa de autobuses Ashdod, administrada por Connex Transportation Israel y una franquicia de Veolia Israel, de destituir al presidente del comité de acción de los trabajadores cesaron cuando Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel) obtuvo una orden judicial de los Tribunales del Trabajo en marzo de 2011. El sindicato observó que los trabajadores también habían sido víctimas de numerosas amenazas verbales y por escrito, y los organizadores sindicales habían sufrido un acoso directo.

Detención de sindicalistas ferroviarios y huelga declarada "ilegal": Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel) obtuvo una medida cautelar anunciando un conflicto laboral entre los Ferrocarriles de Israel, tras la amenaza del ministro de Transporte de cerrar la empresa, a menos que se llevaran a cabo reformas globales en el ámbito de la seguridad. Se realizó una huelga de transporte ferroviario de media jornada que terminó cuando los miembros del sindicato de trabajadores ferroviarios fueron puestos en libertad después de haber estado detenidos la mitad del día. Los trabajadores del sindicato ferroviario convocaron una huelga sin previo aviso después de la detención de 10 sindicalistas durante una manifestación frente al domicilio del nuevo presidente de Ferrocarriles de Israel el 11 de mayo.

El 16 de mayo, el Tribunal de Trabajo de Tel Aviv dictaminó que los trabajadores de Ferrocarriles de Israel tenían prohibido hacer huelga antes del 1 de julio. El tribunal ordenó a las partes celebrar negociaciones en el transcurso de las dos semanas siguientes. A pesar de varias negociaciones, el conflicto continuó y, en septiembre, el Tribunal de Trabajo del Distrito de Tel Aviv decidió que una nueva huelga por parte de los trabajadores de Ferrocarriles de Israel estaba fundamentada en motivos políticos, por lo cual era ilegal. Asimismo dictaminó que los trabajadores debían reanudar el trabajo y que el sindicato tendría que entablar nuevas negociaciones. Cuando se rompieron las conversaciones entre trabajadores y empleadores sobre las reformas estructurales previstas, el tribunal impuso sanciones. Posteriormente, nueve trabajadores serían suspendidos de empleo cuando pararon el tendido de la nueva vía férrea a finales de septiembre.

El Gobierno pide medidas cautelares contra la huelga de los médicos: Los médicos/as realizaron varias protestas y huelgas durante todo el año. En junio, el Tribunal del Trabajo del Distrito de Tel Aviv rechazó una petición por parte del Gobierno de emitir una medida cautelar prohibiendo toda sanción laboral por parte de los médicos. Tras nuevas conversaciones se llegó a un acuerdo de compromiso, pero en los meses siguientes las negociaciones se estancaron. En agosto finalmente se firmó un acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y la Federación de Sindicatos de los Médicos, poniendo punto final a las negociaciones que duraban desde septiembre de 2010. El acuerdo, válido por nueve años, incluye un incremento medio salarial del 49% para los médicos del hospital, quienes ahora tienen que registrar su hora de entrada y de salida, así como la contratación de 1.000 médicos más en los hospitales públicos. Sin embargo los jóvenes médicos residentes renunciaron en masa a finales de agosto, en un movimiento que el Tribunal del Trabajo nacional consideró ilegal. Después de esta decisión, los días 4 y 5 de septiembre se llevó a cabo una huelga de hambre de una jornada. El 7 de diciembre, la lucha de los jóvenes médicos residentes llegó a su fin con la firma de un acuerdo que determinó mejores prestaciones y una promesa de revisar el convenio colectivo dentro de tres años.

Huelga de los trabajadores portuarios suspendida por el tribunal del trabajo: En mayo se suspendió una huelga en el puerto de Ashdod motivada por los cupones de bonificación, después de que el Tribunal del Trabajo nacional ordenara a los trabajadores no tomar ninguna medida de acción laboral hasta por lo menos el 1 de junio. Los fabricantes, importadores y exportadores se habían quejado ante el tribunal de que la huelga de celo por parte de los trabajadores portuarios en Ashdod, aunada con una sobrecarga de trabajo en un puerto cercano, les estaba costando 2 mil millones ILS.

Represalias contra los miembros del sindicato de controladores del tren ligero de Jerusalén: Aproximadamente 80 conductores del tren ligero de Jerusalén, operado por Connex, se afiliaron a Histadrut (Federación General del Trabajo de Israel) con el fin de mejorar las condiciones de trabajo existentes y procedieron a elegir un comité de trabajadores. La dirección accedió a negociar un convenio colectivo, pero al mismo tiempo empezó a tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores. Varios de ellos recibieron un preaviso de despido. Asimismo, la empresa redujo algunas ventajas de los trabajadores, tales como el transporte a casa después del trabajo. En este mismo sentido, la dirección se aplicó a hacer aún más difíciles las condiciones de empleo. En mayo, Histadrut anunció un conflicto formal con la empresa indicando como motivo procedimientos inadecuados para el despido de los trabajadores y peores condiciones de empleo para los miembros del sindicato.

En julio, Histadrut presentó una demanda contra Connex y los altos directivos de la empresa (el presidente director general, el director de operaciones y el de formación así como el gerente de recursos humanos) por restringir el derecho a la libertad sindical y acosar a los miembros sindicales.

Jordania



POBLACIÓN: 6.187.000
CAPITAL: Ammán
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

La actividad sindical en Jordania está fuertemente controlada. Los activistas sindicales son objeto de discriminación y, en el caso de los migrantes, de deportación. Existe un sistema de monopolio sindical y resulta sumamente difícil convocar una huelga legal. A pesar de ello se realizaron paros y protestas durante el año 2011. El proyecto de enmienda a la ley laboral, introducida por el antiguo Primer Ministro, sería aprobado y adoptado en 2011.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

En Jordania, las leyes que regulan los derechos sindicales son muy restrictivas aunque la enmienda al Código Laboral de julio de 2010 supuso ciertas mejoras. Los trabajadores de empresas privadas y de determinadas empresas públicas tienen derecho a formar sindicatos, pero todos los sindicatos deben pertenecer a la central sindical General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU). Para establecer un sindicato se requieren 50 miembros fundadores, además de la aprobación del Ministro de Trabajo para que pueda ser oficialmente registrado. Además, cualquier nueva organización debe estar directamente relacionada con alguna de las 17 profesiones y sectores donde ya existen sindicatos. Los funcionarios públicos, así como los jardineros y cocineros, no están cubiertos por el Código Laboral y se les deniega el derecho a organizarse. Aun cuando la nueva ley permite a los trabajadores/as extranjeros afiliarse a un sindicato, todavía no están autorizados a participar en la creación de un sindicato como miembros fundadores, ni tampoco como dirigentes.

El derecho de negociación colectiva no está reconocido, aunque el Código Laboral incluye un capítulo sobre convenios colectivos. El derecho de huelga está severamente restringido, pues para poder convocar una huelga legal debe obtenerse

permiso del Gobierno. El Ministerio de Trabajo también puede imponer un engorroso procedimiento de mediación o remitir el caso a un tribunal laboral. Asimismo, el conflicto puede remitirse al Consejo de Ministros, de donde pasa al Parlamento. Las huelgas están prohibidas mientras duran los procedimientos de resolución de conflictos.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Durante el año, el rey de Jordania, Abdalá II, destituyó al gabinete y al Primer Ministro en dos ocasiones, en un intento por acallar las voces de protesta y las exigencias de reforma política. A lo largo del año se convocaron varias huelgas importantes, incluidas las protestas de los médicos y de los docentes que exigían el derecho a constituir una asociación independiente. Persiste un importante porcentaje de trabajadores/as jornaleros, lo que conlleva una inseguridad laboral generalizada. Se señala que el trabajo infantil está en aumento en el enorme campamento de refugiados de Marka. También han aumentado la inflación y el desempleo, que según algunas estimaciones asciende nada menos que al 30%.

Movimiento de protesta: las protestas en Jordania comenzaron a principios de 2011 debido a la corrupción, las reformas económicas, la falta de transparencia del Gobierno y el poder absoluto del Rey Abdalá II y persistieron de forma esporádica durante todo el año. Sin embargo, no tuvieron la misma intensidad que en algunos de los países vecinos.

El fin de semana del 14-16 de enero, aproximadamente 3.000 jordanos protestaron contra la corrupción, el aumento de los precios y la pobreza. Estaban encabezados por los sindicatos y los partidos de oposición. En un esfuerzo por evitar mayores disturbios, el Gobierno anunció un nuevo conjunto de reformas destinadas a reducir los precios y a incrementar los salarios en algunos sectores. No obstante, este gesto no evitó que se dejaran oír más protestas.

Poco después de una manifestación de 5.000 personas en la capital, Ammán, el Rey anunció la destitución del Gobierno y designó a Marouf al-Bakhit, un antiguo general del ejército, para que formara un nuevo gabinete. El 25 de febrero, unas 8.000 personas se manifestaron y el 24 de marzo se instaló un campamento de protesta. Al día siguiente, partidarios del Gobierno atacaron el campamento ocasionando un muerto y 100 heridos.

Desde entonces, siguieron produciéndose protestas regulares. La mayoría fueron relativamente pacíficas, pero en julio la policía antidisturbios disolvió una marcha pacífica en Ammán gol-

peando a manifestantes y periodistas, pese a haberse llegado a un acuerdo previo con la policía, que entregó chalecos color naranja para que los periodistas los usaran durante la marcha. Según testigos, la policía rodeó y atacó a los manifestantes. Varios manifestantes resultaron gravemente heridos, incluyendo reporteros de Al Jazeera, The New York Times, diarios locales y otros, que recibieron severas palizas. La policía se disculpó posteriormente.

A lo largo del año, se tuvo a los trabajadores de los medios de comunicación en la mira de ataque. En febrero, ocho periodistas que cubrían las protestas en Ammán fueron atacados y heridos por desconocidos. Varios periodistas extranjeros se quejaron de haber sido amenazados con la confiscación de sus cámaras. En mayo, Ala'a Fazza', un periodista, fue detenido y recluso durante 14 días en espera de la investigación correspondiente. El rey ordenó su liberación tras las protestas de otros periodistas. Los periodistas y miembros del personal de los medios de comunicación electrónicos y sitios web de noticias hicieron un paro de labores de una hora el 24 de mayo para condenar una serie de ataques contra sus compañeros y exigieron poner coto a la violencia contra los periodistas.

En octubre, el rey volvió a destituir al Gobierno.

Acciones de huelga pese a las restricciones: Las informaciones recibidas en octubre indicaban que se había registrado en Jordania un número sin precedentes de 607 protestas y paros laborales durante los primeros nueve meses de 2011. Hubo huelgas durante todo el año pese a las restricciones sobre el derecho de huelga de los trabajadores. Los trabajadores de la electricidad llevaron a cabo diversas acciones relacionadas con demandas salariales; los trabajadores del sector público, incluyendo los conductores de autobuses amenazaron con convocar una huelga; los periodistas protestaron por los despidos y los bajos salarios, al igual que los trabajadores del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas (OOPS) y los trabajadores de la potasa. El personal de HSBC también se declaró en huelga para protestar por los despidos sin previo aviso, mientras que los médicos del sector público exigieron salarios más altos y realizaron diversas acciones de huelga durante el año.

Descontento con la General Federation of Jordanian Trade Unions: En marzo, cientos de sindicalistas exigieron la abolición de la General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU), única central sindical legalmente aprobada en Jordania. Pedían además la renuncia del presidente de la GFJTU, Mazen Ma-aytah, así como las de los presidentes de todos los sindicatos bajo su tutela, la congelación de sus cuentas y que dejaran de pagarse salarios a los dirigentes sindicales de la federación.

En agosto, se anunciaron planes para formar una federación independiente de sindicatos de Jordania, tras acusar a la actual General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU) de no defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. La legislación laboral jordana no permite la formación de un sindicato sin la autorización previa del Gobierno. Sin embargo el comité para establecer la nueva federación indicó que, de conformidad con los Convenios de la OIT, los miembros fundadores sólo tienen la obligación de notificar a las autoridades locales la formación del sindicato.

Finalmente se creó el sindicato de docentes: Los docentes no cejaron en sus protestas iniciadas en marzo y abril de 2010, y convocaron a una huelga de una semana a finales de marzo de 2011 para exigir poder formar una asociación profesional de docentes basada en la afiliación obligatoria. Exigieron la autonomía financiera y administrativa y el derecho de los docentes miembros de la asociación a pedir mejores salarios. El Consejo Superior para la Interpretación de la Constitución de Jordania se pronunció a favor de la creación del sindicato el 28 de marzo, dando así por revocada una decisión de 1994 que consideraba inconstitucional este tipo de organización. El proyecto de ley para establecer la asociación profesional de los docentes fue aprobada por la Cámara de Diputados el 24 de julio y permite la afiliación al sindicato a todos los docentes que trabajen para el Ministerio de Educación, así como administradores, técnicos e ingenieros.

En febrero, los profesores de las universidades jordanas empezaron a discutir el establecimiento de su propia asociación profesional – “The Institutional Committee for a University Professors’ Professional Association”.

Trabajadores jornaleros: se les niega el empleo permanente y reciben amenazas: En Jordania un gran número de trabajadores/as son empleados como jornaleros y carecen de las prestaciones básicas, no teniendo acceso a la seguridad social ni a asistencia sanitaria. A lo largo de 2011, estos trabajadores se manifestaron para protestar por su situación. De acuerdo con la legislación jordana, si un trabajador trabaja más de tres meses cobrando un jornal diario, está cubierto por la legislación laboral y tiene acceso a prestaciones y servicios con arreglo a la ley. En la práctica, sin embargo, no suele ser así, pero el Gobierno ha prometido firmemente que este tipo de trabajadores jornaleros obtendrían contratos como empleados permanentes. En mayo, unos 200 trabajadores de la Autoridad Especial de la Zona Económica Aqaba (ASEZA) y del Ministerio de Agricultura protestaron porque no se les había concedido un empleo permanente según lo prometido. Los trabajadores ya habían organizado protestas importantes en febrero de 2010 para exigir mejores condiciones de trabajo, empleo permanente y gozar de las prestaciones de

empleo tales como el seguro de salud para los 1.200 jornaleros que trabajaban para la Autoridad.

En octubre y diciembre, varios cientos de trabajadores jornaleros agrícolas de la provincia de Karak señalaron haber sido blanco de amenazas y acoso por parte de los funcionarios durante los conflictos relativos a los salarios y la situación laboral después de que las promesas de contar con contratos de duración indefinida no llegaran a materializarse. Los trabajadores acusan al Gobierno de no hacer nada para satisfacer sus reivindicaciones. La legislación laboral niega a los trabajadores/as agrícolas el derecho a la libertad sindical.

Abusos contra trabajadores/as migrantes empleados en el servicio doméstico: Las cifras oficiales indican que en Jordania están registrados más de 322.000 trabajadores/as migrantes, pero según estimaciones no oficiales la cifra de trabajadores migrantes no registrados asciende a 100.000-150.000. Muchos de ellos, en especial los trabajadores y trabajadoras del hogar, están empleados sin contar con los permisos apropiados, se les retiene su pasaporte y se ven forzados a trabajar jornadas interminables. Los trabajadores originarios de Bangladesh tienen prohibido entrar en Jordania desde 2007, después de que algunos trabajadores bangladesíes se declararan en huelga para obtener derechos laborales. Sin embargo, en julio de 2010, a instancias de las fábricas de vestuario, el Gobierno jordano levantó la prohibición a las trabajadoras procedentes de Bangladesh.

En agosto de 2008, se introdujeron enmiendas al Código Laboral estipulando que los trabajadores/as del hogar migrantes deberían recibir el mismo trato que los trabajadores jordanos en materia de atención médica, pago puntual de los salarios e inscripción en la Seguridad Social. Según las nuevas normas, todos los traslados de empleados/as del hogar de un empleador a otro deben ser ratificados por una junta laboral para garantizar una mayor transparencia del proceso. Anteriormente, dichos traslados se gestionaban en oficinas de contratación.

A pesar de los cambios legislativos, para la mayoría de los trabajadores/as extranjeros la situación no ha mejorado y durante el año 2011 se dieron a conocer varios casos de abusos. La ley aún autoriza a los empleadores restringir la circulación de un trabajador/a del hogar y retener los pasaportes y otros documentos. Además, la ley todavía no permite que los trabajadores/as del hogar cambien de empleador libremente, incluso después de terminado el período de vigencia del contrato. Asimismo impone multas a aquellos que permanecen en Jordania sin un permiso de residencia en vigor, que sólo puede ser solicitado por el empleador, pero a menudo no lo hace. Las acciones policiales con frecuencia hacen correr al trabajador/a

del hogar un mayor riesgo. Del mismo modo, la policía suele detener a los trabajadores/as del hogar cuyos empleadores los han declarado en "fuga", incluso cuando el trabajador/a estuviese en posesión de un permiso de residencia válido.

Un informe de Human Rights Watch publicado en septiembre de 2011 instaba a Jordania a ratificar el nuevo convenio de la OIT relativo a los derechos de los trabajadores domésticos. El Gobierno había votado, en junio de 2011, a favor de dicho convenio durante la CIT.

Abusos contra trabajadores egipcios en Jordania: Según las últimas estadísticas del Ministerio de Trabajo, el 71% de los aproximadamente 458.000 trabajadores extranjeros empleados en Jordania son egipcios. Existen reiterados informes de malos tratos a trabajadores egipcios, a pesar de que se han hecho esfuerzos para proteger sus derechos. Un reciente informe afirmaba que los trabajadores agrícolas llegaban a Jordania en circunstancias que se asemejan a la trata de personas, realizando jornadas de trabajo excesivamente largas y sin contar con ningún día de descanso semanal.

Las tensiones políticas menoscaban las actividades de los sindicatos independientes: Las tensiones políticas que experimenta el país dificultan la realización de toda actividad sindical, independientemente de la manipulación política. Aun cuando el derecho de huelga está restringido, durante el año 2011 fueron muchos los trabajadores/as que se declararon en huelga.

Buque jordano prohíbe a los trabajadores hablar con las autoridades: En enero, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) dio a conocer el conflicto que la opone a los propietarios jordanos del buque transportador de ovejas vivas con bandera de conveniencia Bader 3, anclado actualmente en el dique 3 en Fremantle, Australia. Aun cuando el buque tenía un acuerdo vigente con la ITF en relación con los salarios y las condiciones de los 80 miembros de la tripulación, originarios principalmente de Pakistán, la ITF recibió información que señala violaciones al acuerdo durante todo el año y que la tripulación había sido obligada a firmar documentos en los que renunciaban a su derecho de contar con permisos de bajar a tierra. Asimismo, se amenazó con "severo castigo" a cualquier miembro de la tripulación que hablara con las autoridades australianas. La tripulación había venido percibiendo una paga inferior a la mitad del salario al que tenían derecho.

El diario Al Rai amenaza con despedir a huelguistas: El 26 de febrero, los empleados/as del diario Al Rai protestaron frente a su sede para exigir mejores condiciones financieras y derechos de los trabajadores/as. Varios periodistas de Al Rai

indicaron que los directivos habían amenazado con despedir a los empleados si continuaban con su protesta.

Deportados trabajadores migrantes del textil en huelga: En abril, más de 5.000 trabajadores/as extranjeros procedentes de diversos países asiáticos, empleados en seis fábricas de confección en la Ciudad Industrial Al Tajamouat, se declararon en huelga para protestar por los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Al parecer los trabajadores habían pagado enormes sumas de dinero para obtener los contratos de trabajo iniciales en Jordania. Sin embargo, los empleadores se negaron a incrementar sus salarios argumentando que ese aumento les llevaría a la ruina, dado que serían incapaces de competir en la industria de la confección a escala internacional. Los representantes del Ministerio de Trabajo, el sindicato de trabajadores del textil y la Jordan Garments, Accessories, and Textiles Exporters' Association (JGATE) negociaron con el comité que representa a los trabajadores. Sin embargo, la oficina de empleo declaró que la huelga de los trabajadores era ilegal, ya que no habían dado a su empleador un preaviso de dos semanas. Al mismo tiempo, los empleadores afirmaron que las demandas de los trabajadores eran ilegales porque ya habían terminado sus contratos de trabajo y se negaban a regresar a sus países de origen.

Después de casi un mes de huelga aproximadamente 3.000 trabajadores/as, incluidos 800 originarios de Bangladesh, reanudaron el trabajo después de que sus empleadores les acordaran un aumento salarial mínimo. Alrededor de otros 2.000 trabajadores/as siguieron en huelga. Sin embargo, 15 trabajadores migrantes precedentes de Sri Lanka y que habían iniciado la acción de huelga fueron detenidos e iban a ser deportados a su país.

Abusos en la planta Classic Fashion: Los testimonios de quienes trabajaban en Classic Fashion, una fábrica de confección que emplea alrededor de 4.900 trabajadores, principalmente mujeres originarias del sur de Asia, apuntan a que decenas de las jóvenes mujeres de Sri Lanka que trabajan allí han sufrido sistemáticamente abusos sexuales y violaciones. En algunos casos han sido víctimas incluso de torturas.

En octubre de 2010, 2.400 trabajadores se declararon en huelga exigiendo la destitución del presunto violador, Anil Santha, uno de los supervisores. El propietario de Classic Fashion destituyó a Anil, pero éste regresó al cabo de un mes. Un informe de septiembre señala que una agrupación jordana de derechos humanos no había encontrado ninguna prueba que corroborara las acusaciones de violación.

Según los testimonios de los trabajadores/as, el turno normal en la planta Classic Fashion era de 13 horas al día, seis y siete días a la semana, con algunos turnos de 18 ½ horas. Los trabajadores/as eran sistemáticamente insultados y golpeados, además de ver su salario mermado en caso de no alcanzar las metas obligatorias de producción; estaban alojados en barracones básicos sin calefacción ni agua caliente; tenían una libertad de movimiento muy limitada y solamente se le permitía salir del recinto de la fábrica un día a la semana durante seis horas. Los trabajadores/as fueron amenazados por la dirección y obligados a decir que las condiciones eran buenas.

En agosto, decenas de trabajadores/as de Classic Fashion solicitaron asistencia afirmando que se les estaba castigando por haber participado en un paro de labores en julio. Indicaron que sus contratos con Classic Fashion habían terminado y que habían sido trasladados a un nuevo empleador que les paga menos y que impone jornadas de trabajo más largas.

Trabajadores de la confección golpeados por hacer huelga: El 20 de agosto, 350 trabajadores/as se declararon en huelga en la empresa de confección de propiedad china International Business Garments Manufacturing Company Ltd (IBGM), en protesta por un caso de abuso físico. IBGM es un subcontratista de la empresa Classic Fashion Company, además de proveer a otras fábricas. Al parecer, la empresa impone a los trabajadores/as turnos de 11½ horas y los obliga a trabajar horas extraordinarias no remuneradas si no logran cumplir con la cuota diaria de prendas de vestir. Los trabajadores/as reciben amenazas si no logran cumplir la meta de producción y son multados en caso de darse de baja por enfermedad. También se han recibido informes que indican que un administrador jordano castigaba a los trabajadores quemándoles las manos. Una huelga anterior que tuvo lugar en mayo, para protestar por las deducciones por concepto de alimentos, terminó después de que la dirección acordara no continuar deduciendo ilegalmente el dinero de las comidas. Sin embargo, en cuanto los trabajadores/as reanudaron el trabajo, la empresa continuó con esta práctica.

Se ha señalado que cuando empezó la huelga de agosto, los administradores trataron de hacer entrar a empellones a los trabajadores/as a la fábrica. La dirección IBGM también publicó las fotografías de 12 dirigentes laborales que iban a ser despedidos y deportados por la fuerza debido al papel desempeñado en el conflicto. Por lo menos siete trabajadores en huelga, entre ellos cuatro mujeres, habían sido agredidos y resultaron lesionados por los administradores de IBGM. Antes de la huelga, los trabajadores habían presentado quejas en la oficina de empleo local y ante la dirección.

Se culpa y castiga a los trabajadores por hacer huelga: Una fábrica taiwanesa, Maintrend International, que emplea a más de 600 trabajadores/as principalmente procedentes de Bangladesh, cerró en septiembre argumentando que la culpa del cierre la tenían las huelgas de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores/as había sido contratada sólo unos meses antes.

De acuerdo con funcionarios de la embajada de Bangladesh, las autoridades jordanas se niegan a aceptar el traslado de estos trabajadores a otras fábricas debido a que éstos habían participado con anterioridad en una huelga, lo que es ilegal. Los trabajadores fueron obligados a permanecer en el campamento para luego regresar a su país. Los trabajadores, incluyendo también algunos jordanos y chinos, habían hecho una huelga de un mes de duración a mediados de septiembre de 2011 para pedir que se pusiera fin a las presuntas palizas, a la deportación forzosa cuando los trabajadores no pueden alcanzar las metas obligatorias de producción, a los dormitorios sucios, a los recortes salariales arbitrarios y a la limitación de acceso a los retretes. El 22 de septiembre, la policía jordana irrumpió en la fábrica Maintrend disparando gases lacrimógenos y golpeando a las mujeres en huelga. Docenas de personas resultaron heridas durante el operativo. Ya había habido otras huelgas anteriores en junio de 2011 y en 2010.

Kuwait



POBLACIÓN: 2.700.000
CAPITAL: Kuwait
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 105 - 111 - 138 - 182

Aunque los trabajadores y trabajadoras tienen permitido por ley afiliarse a sindicatos, menos del 5% de la mano de obra está sindicalizada. La ley sólo permite la existencia de una federación sindical y el derecho de huelga está estrictamente limitado. En mayo de 2010, ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra, Kuwait prometió establecer una institución independiente de derechos humanos, pero al parecer apenas se han logrado progresos al respecto.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

En 2010 se aprobó un nuevo Código Laboral que regula el trabajo en el sector privado. Sin embargo, los derechos sindicales siguen estando excesivamente restringidos. Aunque actual-

mente la legislación deja un margen para el pluralismo sindical al nivel de las bases, sólo se permite la existencia de una federación nacional, la Kuwait Trade Union Federation (KTUF). Sólo los trabajadores kuwaitíes gozan del derecho a unirse a un sindicato y a participar en sus actividades. Los empleados del Gobierno están excluidos del ámbito de aplicación del Código Laboral, al igual que los empleados domésticos. Además, la creación de un sindicato debe certificarla el Ministerio de Asuntos Sociales y Laborales. No obstante, si el Ministro no contesta en un período de 15 días, se considerará que el sindicato ya existe. No se puede despedir a trabajadores debido a sus actividades sindicales, pero no se garantiza ningún tipo de protección contra otras formas de discriminación o injerencia antisindical por parte de los empleadores o las autoridades.

Los sindicatos tienen prohibido dedicarse a cualquier actividad política, invertir y recibir donativos sin la aprobación previa del Ministerio. En caso de un conflicto colectivo, habrá que seguir un largo procedimiento de resolución de conflictos, que puede llegar a durar hasta dos meses, antes de poder convocar una huelga legal. Sin embargo, los huelguistas no disponen de ningún tipo de protección contra las represalias estatales. Por último, los tribunales pueden disolver cualquier sindicato que viole la legislación laboral o que amenace al orden público y la moralidad.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: En Kuwait, uno de los Estados árabes más ricos, cerca del 68% de la población está constituida por trabajadores y trabajadoras de origen extranjero. Las últimas elecciones parlamentarias celebradas en Kuwait en mayo de 2009 fueron consecuencia de un conflicto interno entre los partidos de la oposición y el Gobierno, que se desencadenó después de que el Gobierno optara por dimitir para evitar ser cuestionado sobre una presunta malversación de fondos públicos. Cuatro mujeres resultaron elegidas. En abril de 2010 las autoridades, supuestamente preocupadas por los posibles cambios democráticos en Egipto, promovidos por la Asociación Nacional por el Cambio, deportaron a 17 egipcios que habían intentado organizar una sección local en Kuwait. También se produjo una escalada de violencia civil, con enfrentamientos entre las fuerzas de seguridad y militantes islamistas. A pesar de tener un Parlamento relativamente activo y la posibilidad de formular críticas abiertamente, los críticos afirman que el Gobierno y el partido en el poder consienten la extensa corrupción que hay en el país y aplastan a la oposición política.

Protestas: En primavera y en noviembre se produjeron en Kuwait una serie de protestas, a pesar de repetidas amenazas de represalias. Las protestas fueron limitadas en comparación

con las registradas en los Estados vecinos del Norte de África. El 18 de febrero al menos 30 personas resultaron heridas durante los enfrentamientos entre las fuerzas de seguridad y la minoría árabe apátrida (“bidun”) y 50 personas fueron arrestadas. En una protesta similar en una localidad vecina fueron arrestados 80 manifestantes. Los árabes apátridas que residen en Kuwait desde hace mucho tiempo reclamaban la ciudadanía, educación gratuita, atención médica gratuita y puestos de trabajo, unos beneficios que les han venido siendo denegados desde hace mucho y de los cuales sólo disfrutaban los ciudadanos de Kuwait. La policía utilizó gases lacrimógenos y balas de goma para dispersar a los manifestantes cuando las protestas se empezaron a volver violentas. Las autoridades formularon declaraciones amenazando con deportar a todos los bidunes – o miembros de sus familias – que fueran vistos manifestándose. Decenas de activistas fueron arrestados por delitos de “asociación ilícita e intención de cometer actos criminales”. Para finales de año, un total de 52 bidunes estaban siendo juzgados y otros 32 estaban siendo investigados.

En junio de 2011 cientos de personas organizaron una importante manifestación contra el Gobierno, reclamando la dimisión del Primer Ministro. En los meses siguientes el Parlamento intensificó las solicitudes de reforma en vista de las alegaciones de malversación de fondos públicos, corrupción e incompetencia. En septiembre, varios miles de personas volvieron a manifestarse. En octubre dio comienzo una oleada de huelgas que culminaron en una importante protesta el 20 de octubre en la ciudad de Kuwait, en respuesta a la cual se amenazó con la aplicación de enérgicas medidas de seguridad y se formó una comisión parlamentaria para abordar la reforma. El Primer Ministro y su gabinete presentaron su dimisión en noviembre, antes de que se desatara otra protesta masiva. También en noviembre, manifestantes que reclamaban reformas políticas ocuparon brevemente los edificios del Parlamento después de que la policía hubiera dispersado violentamente una marcha. Los manifestantes exigían la dimisión del Primer Ministro (y miembro de la familia real) Nasser Mohammad al-Ahmad Al-Sabah, al tiempo que diputados de la oposición intentaban hacerle comparecer para ser interrogado en relación con alegaciones de transferencias de fondos estatales realizadas por funcionarios a cuentas extranjeras. Después de las protestas se solicitó al Ministerio del Interior y a las fuerzas de seguridad que tomaran “todas las medidas necesarias para combatir cualquier acción que pudiera afectar a la seguridad del país”. Esto podía incluir acciones legales contra los manifestantes que entraron en el Parlamento y posibles medidas enérgicas contra los medios de comunicación de la oposición, por instigación. En diciembre el Emir disolvió el Parlamento y fijó elecciones para febrero de 2012.

Apenas se practica la negociación colectiva: La negociación colectiva apenas tiene lugar en el sector público. El sector privado no está sindicalizado, aunque la ley permite que se mantengan negociaciones directas entre empleadores y trabajadores/as o sus representantes.

Severas restricciones a la sindicalización: El sistema de sindicato único sigue en vigor. No obstante, a pesar del monopolio sindical impuesto por la ley, hay sindicatos que no pertenecen a la Kuwait Trade Union Federation (KTUF), como el sindicato del sector bancario y el de los trabajadores de Kuwait Airways.

Se registran huelgas a pesar de las restricciones – el Gobierno prohíbe las huelgas: Las huelgas son cada vez más frecuentes, aunque sólo están oficialmente permitidas en el sector privado, el cual no está sindicalizado, es muy reducido y está compuesto esencialmente por 1,7 millones de extranjeros. En 2011, en el sector público, que emplea a cerca del 80% de los 360.000 trabajadores kuwaitíes, se registró una oleada de huelgas y acciones colectivas sin precedentes después de que los trabajadores del sector petrolero estatal hubieran conseguido negociar unos incrementos salariales de hasta el 66% con el Estado. Desde entonces, los empleados de varios ministerios e instituciones del sector público han venido ejerciendo presiones para obtener mejores salarios y prestaciones. Así pues, funcionarios de aduanas, trabajadores portuarios y personal de los Ministerios del Interior, Sanidad y Asuntos Sociales y Laborales emprendieron manifestaciones masivas en protesta por los bajos salarios y las escasas prestaciones. La huelga afectó también a las aerolíneas kuwaitíes, donde 5.000 empleados se enfrentan a una propuesta de privatización. Aunque los empleados kuwaitíes estaban planeando convocar una huelga, a los empleados extranjeros se les recomendó que no interrumpieran el trabajo puesto que son más vulnerables a ser despedidos sin previo aviso en el curso de una huelga.

En septiembre, cerca de 850 trabajadores portuarios kuwaitíes iniciaron huelgas diarias de dos horas en protesta por los salarios, trastocando las operaciones en tres puertos comerciales. El 25 de octubre el Gobierno acordó aumentar los salarios tras una breve huelga organizada por el sindicato KAC Workers Union, que cuenta con 4.000 miembros, a raíz de la cual la mitad de la flota aérea se quedó en tierra. A principios de octubre, trabajadores de la Bolsa de Valores de Kuwait suspendieron una huelga prevista para el 19 de octubre luego de alcanzarse un acuerdo con el Gobierno con relación a un dinero adeudado. El conflicto se centró en el pago de bonificaciones y en el inminente traslado de empleados de la Bolsa a una recién creada Autoridad de los Mercados de Capital. La sociedad académica de la Universidad de Kuwait también planeó llevar a cabo una

manifestación el 26 de octubre para reclamar incrementos salariales.

Los funcionarios del Gobierno de Kuwait han dicho en repetidas ocasiones a los trabajadores/as en huelga que no considerarían ninguna reivindicación mientras se estuvieran llevando a cabo huelgas. En octubre el Gobierno anunció que estaba planeando emitir una nueva ley que sancionaría a los funcionarios civiles en huelga y restringiendo la acción de huelgas en general. En respuesta a la oleada de huelgas, el 17 de octubre el Ministro de Asuntos Exteriores presentó su dimisión, y se cree que al menos otro Ministro también estuvo considerando dimitir. El 19 de diciembre la Kuwait Trade Union Federation llevó a cabo una manifestación frente al Ministerio de la Administración Pública después de que el Ministro de Justicia Ahmed Al Mulaifi declarara que las huelgas están prohibidas y que para él los convenios internacionales que garantizan los derechos de los trabajadores son completamente irrelevantes. La declaración fue realizada en respuesta a una huelga convocada por empleados del propio Ministerio de Justicia. Los trabajadores también se habían quejado de la presión que soportan los expatriados no cualificados para trabajar en el ministerio en lugar de ciudadanos del país, así como cuestiones relacionadas con la jubilación. Los sindicalistas del Oil Workers' Union y del Kuwait Oil Tankers Workers' Union también estuvieron presentes en las protestas en muestra de solidaridad.

Abuso de trabajadores migrantes empleados en el servicio doméstico: Hay entre 650.000 y 700.000 trabajadores/as migrantes empleados en el servicio doméstico en Kuwait, la mayoría mujeres procedentes del Sudeste asiático. Informes de malos tratos y abusos generalizados siguen trascendiendo con regularidad, así como los que describen el fracaso de las autoridades kuwaitíes para investigar, controlar y enfrentarse a estos problemas como es debido. Los trabajadores extranjeros empleados en el servicio doméstico, así como los nacionales y los chóferes, están excluidos de la legislación laboral y son vulnerables a los abusos por la falta de recursos legales efectivos. En 2011, 300 trabajadoras/es del hogar de Sri Lanka solicitaron refugio en la embajada de su país por haber tenido problemas con sus empleadores, y estaba previsto que abandonarían el país una vez se resolvieran los conflictos con sus patrocinadores y obtuvieran sus pasaportes y billetes de avión.

En 2009, las embajadas en Kuwait recibieron más de 10.000 quejas de empleados del servicio doméstico con relación a salarios no pagados, largas jornadas laborales y abusos físicos, sexuales y psicológicos. Muchos trabajadores/as del hogar que intentan escapar de sus empleadores abusivos se enfrentan a acusaciones penales por "fugarse", y en la mayoría de los casos son deportados, aunque hayan sido víctimas de

abusos y estén tratando de obtener una indemnización. El 26 de septiembre de 2010, Kuwait, donde se registra la mayor proporción de trabajadores del hogar por ciudadano de todo Oriente Medio, anunció que aboliría el sistema de patrocinio en febrero de 2011 y que sustituiría este sistema, basado en el empleador, por una oficina de contratación gestionada por el Gobierno. No añadió más detalles sobre la protección legal adicional que se brindaría a los trabajadores migrantes. Sin embargo, el nuevo Código Laboral prohíbe a las empresas del sector privado y petrolero retener los pasaportes de los trabajadores y prevé la imposición de multas para penalizar este comportamiento. Sin embargo, la nueva ley excluye a los trabajadores del hogar, al igual que sucede con la supresión del sistema de patrocinio.

En julio un informe de la ONU hacía un llamamiento a la implementación de mejoras urgentes en la promoción y protección de los derechos de los trabajadores/as del hogar extranjeros en Kuwait. El informe afirmaba que muchos trabajadores/as del hogar se quejan de verse reclusos en el domicilio donde trabajan, de tener que trabajar muchas horas al día sin descanso, de que no se les paga los salarios durante meses o incluso años y de ser en ocasiones objeto de abusos verbales, físicos y sexuales. La mayoría de los empleadores se quedan con el pasaporte y demás documentación del empleado. El Ministerio del Interior ha intentado resolver la problemática del trabajo forzoso y la trata de personas, e incluso ha invertido mayores esfuerzos en perseguir, castigar y sentenciar con severidad a los responsables de la trata, sobre todo a los patrocinadores que fuerzan a los trabajadores/as del hogar a la servidumbre involuntaria. También ha estado procurando cerrar agencias fraudulentas de contratación de mano de obra, así como anular las licencias de empresas de contratación que no cumplieran con las normativas previstas por la Ley Laboral del Sector Privado de febrero de 2010. Sin embargo siguen sin resolver numerosas cuestiones importantes.

El 10 de marzo tres patrocinadores kuwaitíes y dos policías torturaron hasta la muerte a un asiático no identificado. Los patrocinadores kuwaitíes lo capturaron y "golpearon despiadadamente", y a continuación lo entregaron a la policía, acusándolo de haber robado e incendiado sus granjas. Durante el "interrogatorio" policial, el trabajador sufrió un colapso y falleció. Los patrocinadores kuwaitíes y los policías están siendo interrogados por la policía acerca de este incidente. Ese mismo día, un guardia de tráfico no identificado encerró a un inmigrante asiático durante cuatro horas en su auto patrulla, propinándole una fuerte paliza y "arrojándolo" a la calle. En otro caso, una trabajadora del hogar indonesia perdió la vida tras arrojar desde lo alto de un edificio; su cuerpo presentaba quemaduras de cigarrillo. Según la policía la mujer habría

saltado de un sexto piso tras haber sufrido abusos sexuales y físicos por parte de dos hermanos kuwaitíes. Han aparecido muchos informes de casos parecidos de abuso por parte de empleadores y de la policía, sobre todo concernientes a trabajadoras/es del hogar extranjeras/os procedentes del sur de Asia y de Etiopía, como consecuencia de lo cual las agencias de contratación camboyanas decidieron en junio prohibir el envío de trabajadoras/es del hogar a Kuwait.

“Amnistía” para los trabajadores migrantes cuyos empleadores les retienen el pasaporte: En un intento por regularizar a los trabajadores migrantes, se concedió una amnistía por la cual los trabajadores disponían del período entre marzo y junio de 2011 para regularizar su situación de empleo o, de lo contrario, abandonar Kuwait. Se anticipa que varios miles de trabajadores y trabajadoras, entre ellos muchos migrantes de Sri Lanka, se queden sin trabajo. Según la misión de aquel país en Kuwait, más de 10.000 trabajadores migrantes de Sri Lanka se encuentran al parecer en situación ilegal por haber cambiado de lugar de trabajo, abandonando a sus patrocinadores laborales originales. Según la legislación de Kuwait, los trabajadores migrantes están atados a su patrocinador original y si lo abandonan pasan a ser considerados ilegales en el país. Como los patrocinadores originales siempre se quedan con los documentos de viaje de los trabajadores, esto significa que, efectivamente, cuando los trabajadores empiezan a trabajar en otro lugar, su situación en el país se vuelve ilegal porque no están en posesión de sus documentos de viaje y visados de trabajo; pero, a su vez, esto les impide abandonar el país. Así que es como el pez que se muerde la cola. Finalmente, unos 4.000 trabajadores de Sri Lanka obtuvieron pasaportes de emergencia para poder abandonar Kuwait antes de que finalizara el período de amnistía.

Trabajadores egipcios amenazados con la deportación por quejarse de los salarios: En enero, unos 120 trabajadores egipcios del sector agrícola organizaron una manifestación en protesta por el salario que les pagaban, que no había aumentado en cuatro años y que seguía siendo de 60 dinares al mes. Muchos trabajadores informaron que se habían quejado varias veces a los propietarios de la empresa y que cada vez eran amenazados con la terminación de sus contratos y la deportación si no desistían de sus quejas o si se atrevían a llevar el caso ante el Ministerio de la Administración Pública. Un trabajador informó que la empresa había estado transfiriendo los visados de trabajadores a otros patrocinadores sin haberles informado al respecto.

Huelga en el sector petrolero – amenazas de ruptura de huelgas: En septiembre, los trabajadores de empresas petroleras privadas y del Ministerio del Petróleo organizaron una sentada

delante de la sede del ministerio para exigir igualdad de trato con respecto a los trabajadores de la corporación estatal Kuwait Petroleum Corporation (KPC) y sus subdivisiones. El Gobierno había aumentado los salarios de los trabajadores estatales tras una breve huelga, y esto desencadenó huelgas en otros sectores por cuestiones relativas a salarios y prestaciones. Según el Presidente del Union of Private Oil Sector Workers, Salem Al-Ajmi, los 5.000 trabajadores de las empresas petroleras privadas suelen recibir sus sueldos con retraso, carecen de seguro médico y trabajan demasiadas horas en comparación con otros trabajadores del sector petrolero, a pesar de una ley que estipula la igualdad. El sindicato ya había solicitado en dos ocasiones mantener una reunión con el Ministro, pero al parecer no recibió respuesta. En noviembre el Gobierno advirtió a los trabajadores del sector petrolero en huelga que contrataría a trabajadores de reemplazo para hacer frente a la huelga, que había afectado el tráfico marítimo. Aunque Kuwait es el cuarto mayor exportador de petróleo de la OPEP, los responsables afirman que el país no puede permitirse incrementar significativamente los sueldos de su enorme sector público.

Bomberos se enfrentan a acciones legales por organizar una protesta: El 3 de octubre 200 bomberos reclamaron la implementación de un seguro médico, salarios más altos y sistemas de concesión de permisos más flexibles. Los bomberos intentaron entrar en el edificio del departamento principal del cuerpo de bomberos. El director del cuerpo de bomberos de Kuwait informó que se habían emprendido medidas legales contra las personas implicadas en lo que las autoridades describen como “motines”.

Comité militar para afrontar huelga de funcionarios de aduanas: En octubre, más de 3.000 funcionarios de aduanas se unieron a la oleada de huelgas, intensificando bruscamente la presión sobre el Gobierno. La huelga indefinida congeló el tráfico marítimo que entra y sale de los puertos y las terminales petroleras y afectó al aeropuerto y los cruces fronterizos terrestres. Después de dos días de huelga los funcionarios de aduanas suspendieron la acción tras recibir garantías del Gobierno de que sus demandas serían satisfechas. Las autoridades amenazaron con utilizar el ejército y la Guardia Nacional para reemplazar a los trabajadores en huelga y establecieron un comité militar constituido por los Ministerios del Interior y de Defensa, la Guardia Nacional y otras autoridades. Dicho comité sería criticado por fracasar a la hora de negociar con los trabajadores, limitándose a amenazarlos para que reanudaran el trabajo. Las autoridades gubernamentales prometieron que estudiarían las demandas de los trabajadores en huelga en un plazo máximo de tres meses. Se produjeron enfrentamientos entre diputados de la oposición y diputados pro-gubernamentales por la manera en que debía hacerse frente a la huelga y muchas voces desde el Gobierno pidieron medidas contun-

dentes para poner fin a la huelga debido a la dependencia de Kuwait en las importaciones y exportaciones. La Kuwait Trade Union Federation (KTUF) repitió el llamamiento de la Federación para que se estableciera un comité de alto nivel que incluyera al Consejo de Ministros, al Ministerio de Asuntos Sociales y Laborales, al movimiento sindical y a otras partes interesadas, para examinar la cuestión, en lugar de recurrir a la intervención del ejército.

Huelguistas reemplazados: Los días 16 y 17 de octubre, inspectores del Ministerio de Asuntos Sociales y Laborales se declararon en huelga, lo cual provocó el aplazamiento de varias reuniones del Consejo. Las pocas personas que siguieron trabajando lo hicieron por miedo a perder su empleo o salario. Los huelguistas habían estado reclamando igualdad de trato con respecto a los trabajadores de otros Ministerios. Los huelguistas se quejaban de que el Ministerio de Asuntos Sociales y Laborales hubiera asignado sus tareas a otros trabajadores menos cualificados.

Líbano



POBLACIÓN: 4.228.000
CAPITAL: Beirut
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Las autoridades disponen de amplios poderes para controlar a los sindicatos. Muchos migrantes, sobre todo los trabajadores/as del hogar y los palestinos, carecen de derechos sindicales y no reciben un trato adecuado.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales no están convenientemente garantizados, aunque un nuevo proyecto de enmienda al Código Laboral permitiría mejorar en cierta medida la situación. La ley reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a excepción de los empleados del Gobierno, a establecer y pertenecer a sindicatos. No obstante, para formar un sindicato se necesita previa autorización del Ministerio de Trabajo. El Ministerio también controla todas las elecciones sindicales, incluso la fecha, el procedimiento y la ratificación de los resultados. Por otro lado, los sindicatos tienen prohibido participar en actividades políticas, y la ley permite la disolución administrativa de los sindicatos.

Los mínimos establecidos para entablar una negociación colectiva son altos, y todos los convenios colectivos deben ser ratificados por dos tercios de los miembros del sindicato en una asamblea general. Aun cuando el derecho de huelga está garantizado, se ve limitado por la obligación de comunicar con antelación el número de participantes y por el requisito de que un 5% de los miembros del sindicato deban responsabilizarse de mantener el orden durante la huelga. Los organizadores deben firmar un documento por el cual asumen plena responsabilidad de todos los daños que pudieran ocasionarse durante la manifestación.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Sindicatos y organizaciones de la sociedad civil organizaron protestas en relación con la política económica y el sectarismo. En enero, 1.000 personas se manifestaron para protestar por los elevados precios de los alimentos y de los carburantes, y las continuas penurias económicas. Varias manifestaciones multitudinarias tuvieron lugar durante toda la primavera, exigiendo reformas políticas y en particular que se ponga fin al Gobierno sectario.

En marzo, empleados de la empresa de tratamiento de aguas se declararon en huelga, mientras que los taxistas y empleados del transporte público llevaron a cabo acciones para protestar por el incremento del precio del combustible. En mayo, los sindicatos convocaron una huelga general y decenas, mientras que miles de docentes organizaron también un día de huelga en protesta por el vacío político existente, ocasionando el cierre de prácticamente todas las escuelas. En junio, el Primer Ministro Najib Miqati anunció la designación de un nuevo gabinete ministerial, poniendo fin a cinco meses de parálisis política que amenazaba la estabilidad del Líbano. Otras huelgas tendrían lugar no obstante hasta final de año, incluyendo una huelga general en octubre que contó con una amplia participación.

El 15 de diciembre, 5.000 docentes en huelga se manifestaron en Beirut. En diciembre se logró un proyecto de acuerdo para un incremento salarial y de los beneficios de la seguridad social, en medio de nuevas convocatorias de huelga general.

Palestinos privados de muchos derechos: Hay aproximadamente 400.000 refugiados palestinos en Líbano que representan el 11% de la población del país. Los palestinos no tienen derecho a formar sindicatos, puesto que tiene que existir un acuerdo recíproco con el Gobierno del país de origen. Anteriormente, los refugiados palestinos tenían muy restringido el tipo de trabajo que podían conseguir, pero tras la aproba-

ción de una nueva ley les garantizaron los mismos derechos laborales que al resto de los extranjeros.

Injerencia gubernamental: El Gobierno ha interferido con frecuencia en los asuntos sindicales, lo que ha generado o agravado los conflictos en el seno del movimiento sindical. Altos responsables políticos han conseguido colocar a sus candidatos en el órgano directivo de la Confederación General de Trabajadores del Líbano (CGTL), provocando luchas internas cuando la organización se opone a las políticas del Gobierno. En las elecciones sindicales organizadas en enero se registraron disputas en torno a una supuesta inclinación pro-siria.

Abuso y exclusión de los trabajadores del hogar migrantes: Se estima que en Líbano hay unos 200.000 trabajadores empleados en el servicio doméstico, principalmente procedentes de Sri Lanka, Etiopía y Filipinas. Hoy en día, Filipinas, Etiopía, Nepal y Madagascar prohíben a sus ciudadanos ir a trabajar al Líbano, debido a los abusos generalizados que se comenten en el país. Se estima que en Líbano en promedio se suicida un empleado/a del hogar cada semana. Estos trabajadores siguen estando esencialmente excluidos de las legislaciones laborales básicas y son víctimas de explotación y abusos frecuentes por parte de los empleadores y las agencias, incluyendo por ejemplo impago de salarios, reclusión forzosa en el lugar de trabajo, denegación de tiempo de descanso, insultos y abusos físicos. Según los informes, a sólo un 1% de los trabajadores del hogar migrantes se les permite conservar su pasaporte. El sistema de patrocinio supedita la residencia del trabajador a un empleador específico, haciendo que a un trabajador del hogar le resulte muy complicado cambiar de empleador, incluso en caso de malos tratos. Una vez que el empleo se termina, el trabajador pierde su residencia, lo cual dificulta la presentación de quejas por temor a ser detenido a causa de su situación ilegal.

En 2009, el Gobierno emitió nuevas regulaciones (Contrato Unificado Estándar) que obligan a los empleadores a cumplir determinadas normas, como el pago a los trabajadores de un salario completo a fin de mes, la asignación semanal de días de descanso y el establecimiento de un máximo de horas laborales. Sin embargo, el Gobierno no ha conseguido aplicar las sanciones adecuadas contra los empleadores que abusan de los trabajadores migrantes empleados en el servicio doméstico. En la práctica, muchos empleadores siguen explotando, pagando mal y abusando de sus empleados/as del hogar. Filipinas había venido manteniendo una prohibición para el envío de trabajadores del hogar al Líbano desde 2006, pero hace poco mantuvo conversaciones con las autoridades libanesas para retirar las restricciones, siempre y cuando el Gobierno tomase medidas para garantizar mayor protección a los trabajadores/as. Se calcula que alrededor de 40.000 filipinos trabajan en

Líbano a pesar de esa prohibición. Sin embargo, en enero, alrededor de 100 empleados del servicio doméstico de origen filipino, que habían sufrido abusos por parte de sus empleadores, fueron repatriados a su país.

Omán



POBLACIÓN: 2.800.000

CAPITAL: Mascate

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 105 - 138 - 182

Huelgas y manifestaciones obligaron al Sultán a emprender algunas tímidas reformas. Los trabajadores y trabajadoras migrantes siguen siendo víctimas de explotación.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de las recientes mejoras respecto a los derechos sindicales, la legislación sigue presentando aspectos problemáticos. Dos decretos aprobados en 2006 y 2007 conceden a los trabajadores el derecho a formar sindicatos, mientras que antes sólo se permitía la creación de "comités de representación". Ahora puede existir en la empresa más de un sindicato, y se prohíbe a los empleadores sancionar o despedir a los trabajadores debido a sus actividades sindicales. No obstante, la referencia a la "Federación General del Sultanato de Omán" implica un monopolio con una federación sindical única. Asimismo, el Ministerio de Empleo puede negarse a registrar un sindicato "si no está convencido" de que cumpla con todas las condiciones requeridas. Además, para formar un sindicato es preciso contar con 25 trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa, y el personal de seguridad y gubernamental no tiene permitido organizarse. Las actividades sindicales se ven coartadas por el requisito de notificar al Gobierno las reuniones sindicales al menos con un mes de antelación.

Aun cuando las condiciones de trabajo y los salarios son establecidos previamente por la ley o mediante contratos individuales, ahora se permite a los trabajadores entablar negociaciones colectivas. Sin embargo, los procedimientos para convocar una huelga legal resultan difíciles y engorrosos, ya que las huelgas debe contar con el apoyo de la mayoría absoluta de la mano de obra, además de la obligación de notificarla al empleador por lo menos con tres semanas de antelación.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Inspirados por los movimientos de protesta en todo Oriente Medio y en el Norte de África, los manifestantes reclamaron reformas políticas y protestaron contra el paro y la corrupción.

En febrero y marzo, el Sultán Qaboos Bin Said Al Said, jefe del Estado desde hace 40 años, cedió a algunas demandas, incluyendo la creación de puestos de trabajo, el aumento de las prestaciones de desempleo y la eliminación de algunos ministros de su gobierno. El Sultán anunció además que algunos poderes legislativos serían asignados al Consejo Consultivo, un órgano cuyos miembros son elegidos mediante sufragio universal y que asesora al Gobierno respecto a la política económica y social. Todas las decisiones importantes quedan, no obstante, en manos del Sultán.

Entre febrero y mayo, miles de omaníes salieron a las calles para exigir reformas, creación de puestos de trabajo, que se ponga fin a la corrupción, y la dimisión de algunos altos funcionarios considerados corruptos. Estos movimientos se acompañaron de huelgas, particularmente entre los funcionarios, la industria petrolera, los guardias de seguridad privados y en las zonas industriales (exigiendo mejores salarios).

Toleradas en un primer momento, varias manifestaciones serían duramente reprimidas entre febrero y mayo en las ciudades de Sohar, Mascate, Sur y Salala. Numerosos manifestantes resultaron heridos, incluso de muerte; muchos otros fueron arrestados y algunos encarcelados. En junio, 15 manifestantes en Sohar fueron condenados a penas de prisión de entre seis meses y 15 años. Otros activistas que hicieron campaña exigiendo reformas fueron amenazados, intimidados, o incluso secuestrados y brutalmente golpeados.

Las autoridades continúan restringiendo la libertad de expresión. Durante estos últimos años, varios periodistas y autores de blogs fueron objeto de intimidaciones y algunos incluso detenidos por haber criticado al Gobierno. En octubre, se modificó la ley que regula la prensa y las publicaciones, quedando prohibida a partir de entonces cualquier publicación que, según el Gobierno, suponga un atentado a la seguridad del Estado o a la seguridad tanto interior como exterior. El 31 de diciembre, un Tribunal de Apelación de Mascate ratificó la condena de Yusef al Haj e Ibrahim al Maamary, respectivamente periodista y redactor jefe del periódico Azzamn, y de Haroon al Muqabli, empleado del Ministerio de Justicia, a una pena de cinco meses de prisión por la publicación de un artículo denunciando casos de presunta corrupción en el seno del Ministerio

de Justicia. Fueron declarados culpables de “ultraje” hacia el Ministerio de Justicia del país. La justicia ordenó además el cierre de Azzamn durante un mes.

Inspección del trabajo excesivamente centralizada: Más de un centenar de inspectores del trabajo se declararon en huelga en marzo, exigiendo entre otras cosas tener más posibilidades de adoptar decisiones directamente sobre el terreno. Los inspectores subrayaron que el buen funcionamiento de sus servicios se veía frenado por una excesiva centralización administrativa.

Trabajadores/as migrantes explotados: Según estimaciones de 2010, en Omán están empleados cerca de 826.000 trabajadores y trabajadoras migrantes, de los que más de un tercio trabajan en el sector de la construcción. Deben vivir y trabajar generalmente en condiciones lamentables, dado que sus empleadores ignoran por completo sus derechos fundamentales, situación facilitada por unas inspecciones insuficientes por parte del Gobierno. Las trabajadoras del hogar migrantes constituyen la categoría de trabajadores más vulnerable; muchas veces son víctimas de violencia física y psicológica, explotación y todo tipo de abusos. En general, los empleadores confiscan los pasaportes de los trabajadores migrantes, pese a estar prohibido por la ley.

En virtud del sistema de “kafala” (patrocinio), el trabajador migrante no puede cambiar de empleador sin el consentimiento de éste. Las autoridades se han comprometido a sustituir este sistema, colaborando con el Consejo de Cooperación del Golfo.

Palestina



POBLACIÓN: 4.039.000

CAPITAL: Jerusalén

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: No es un Estado miembro

El ejercicio de la libertad sindical sigue siendo sumamente difícil para la mayoría de los trabajadores palestinos, sobre todo en la Franja de Gaza. Un dirigente sindical fue despedido en 2011, y se sustituyó a toda la ejecutiva de un sindicato.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Aunque los derechos sindicales básicos están garantizados, en la legislación laboral sigue habiendo lagunas. Los trabajadores y trabajadoras palestinos, incluidos los empleados del sector público, pueden establecer y afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas, aunque este derecho todavía no esté consagrado en la ley. Los palestinos que trabajan en Jerusalén están regidos por la legislación laboral israelí, y son libres de formar y afiliarse a sindicatos.

El derecho de huelga está reconocido, pero los sindicatos deben dar un aviso con cuatro semanas de antelación para organizar una huelga en los servicios públicos. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo puede imponer un arbitraje, y los sindicatos pueden ser objeto de medidas disciplinarias si no aceptan el resultado del arbitraje. Se está preparando un nuevo proyecto de legislación sindical que prevé un marco institucional para las relaciones laborales, aunque ha sido criticado por la Palestine General Federation of Trade Unions (PGFTU).

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: La Autoridad Palestina continúa teniendo que hacer frente a una crisis financiera, con enormes costos de reconstrucción que datan de los tiempos de la ofensiva israelí contra Hamás en 2008 y 2009. Aunque la situación económica en Gaza ha mejorado, las tasas de desempleo siguen siendo extremadamente elevadas, situándose en cerca del 50% para los jóvenes palestinos. Durante todo 2011 tuvieron lugar diversas huelgas, particularmente por parte de personal universitario en relación con el pago de salarios; docentes, guardias costeros, médicos y personal del sector bancario que protestaban contra despidos arbitrarios. En octubre, el Sindicato de Funcionarios Civiles anunció una huelga general de los empleados del sector público, en apoyo a los detenidos palestinos que habían iniciado una huelga de hambre en las cárceles israelíes. Los prisioneros rechazaron cualquier alimento durante 20 días para protestar por las condiciones de detención en las cárceles israelíes, lo que provocó diversas manifestaciones y sentadas en Cisjordania y Gaza. Aunque Israel y Hamás llegaron a un acuerdo para el intercambio de más de 1.000 prisioneros palestinos a cambio del soldado israelí Gilad Shalit, según recientes estimaciones de la Autoridad Palestina en total hay cerca de 6.000 ciudadanos palestinos en las cárceles israelíes. Las tensiones entre Hamás y Fatah continuaron intensificando los problemas que ha de afrontar la población. Las dificultades para superar la rivalidad entre las distintas facciones políticas de Hamás y la OLP en Gaza y Cisjordania, incluyendo el personal ministerial, persistieron durante todo el año complicando

la administración de ambas regiones. El continuo bloqueo de Gaza por parte de Israel ha venido a intensificar aún más la desesperación económica de la mayoría de los palestinos. En 2011, Israel aumentó el número de permisos de trabajo concedidos a palestinos para trabajar legalmente en Israel, pero la cifra de trabajadores ilegales sigue superando con mucho a los legales. El Ministro de Finanzas israelí amenazó con nuevas sanciones tras la solicitud de reconocimiento del Estado Palestino por parte de la Autoridad Palestina ante la ONU en septiembre. Varios altos cargos dimitieron o fueron objeto de investigaciones por supuestos actos de corrupción en 2011.

Palestina se libró de las protestas masivas que estallaron en toda la región en primavera. No obstante, anticipándose a la Nakba, el 15 de mayo, con ocasión del 63º aniversario del éxodo palestino, se planificaron marchas masivas a través de los países vecinos a Palestina para conmemorar el éxodo, además de exigir el retorno de todos los refugiados palestinos. En ese día, palestinos de Egipto, Jordania, Líbano, Siria, la Franja de Gaza y Cisjordania, intentaron llegar y cruzar la frontera con Israel. Todos ellos fueron detenidos y en las confrontaciones que sobrevivieron se registraron 12 muertos y cerca de 300 heridos. El 5 de junio, numerosos manifestantes sirios resultaron muertos y más de un centenar heridos cuando intentaron entrar en la parte de los Altos del Gólán bajo control israelí. Al día siguiente, miles de personas iniciaron una sentada cerca de las fronteras, lo que ocasionaría que las fuerzas de seguridad sirias creasen una zona tampón de seguridad para evitar que otros manifestantes se acercasen hasta la frontera. El Presidente libanés acusó a Israel de genocidio en relación con ese incidente, y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos condenó el empleo de la violencia por parte de las Fuerzas de Defensa israelíes contra manifestantes civiles desarmados. Algunos acusaron a las autoridades sirias de haber instigado el incidente para desviar la atención de las críticas en relación con la violenta represión de las manifestaciones internas.

Dificultades para el ejercicio de los derechos sindicales en Gaza: Los conflictos políticos en Gaza entre Hamás y Fatah, en los que ambas partes consideran que cualquier actividad sindical reviste carácter político, hace que el ejercicio normal de la libertad sindical o la negociación colectiva resulte sumamente difícil.

La discriminación obstaculiza la sindicalización de las trabajadoras: Los salarios de las mujeres trabajadoras equivalen al 60% de los salarios que reciben los hombres por realizar el mismo trabajo, y los salarios más bajos se encuentran en los sectores donde las mujeres constituyen la mayoría de la mano de obra, como la agricultura y los servicios. Los problemas de seguridad, la discriminación legislativa y las cuestiones

culturales son factores que disuaden a las mujeres de acceder al mercado de trabajo. Según la Palestine General Federation of Trade Unions (PGFTU), las mujeres representan menos del 15% de la mano de obra palestina, y la mayoría de ellas no están sindicalizadas.

Dificultades para los palestinos que trabajan en zonas cubiertas por la legislación laboral israelí: Una encuesta realizada en 2010 por la Oficina Central de Estadística Palestina reveló que el desempleo se situaba en un 17% en Cisjordania, frente al 38% en la Franja de Gaza. Alrededor de una quinta parte de los asalariados siguen subsistiendo por debajo del umbral de la pobreza. El estudio encontró además que 65.000 palestinos trabajan en Israel. Los palestinos empleados en Israel y en los asentamientos israelíes representan el 15% de la mano de obra palestina asalariada en Cisjordania. Se calcula que alrededor de 35.000 – 50.000 palestinos trabajan en los asentamientos, muchos de ellos de manera informal.

La legislación israelí teóricamente se aplica por igual a los trabajadores/as palestinos e israelíes que trabajan en Israel desde 2007. Sin embargo, la ley muchas veces no se respeta, los controles son escasos y, en caso de abuso, los trabajadores palestinos lo tienen muy difícil para obtener compensaciones o llevar al empleador a juicio. En muchos casos, los empleadores siguen pagando a los trabajadores palestinos sumas inferiores al salario mínimo israelí; además, tienen que trabajar en pésimas condiciones de sanidad y seguridad. Cada vez salen a la luz más casos de niños trabajando en los asentamientos, a menudo en la construcción, en muy malas condiciones de seguridad y sin seguro de ningún tipo.

Israel empezó a transferir los pagos adeudados correspondientes a las pensiones a los residentes en Gaza que habían trabajado en Israel antes de que se impusiera el bloqueo en la región. Según el acuerdo, el dinero sería transferido a las cuentas corrientes de 92 beneficiarios en Gaza. La mayoría de ellos trabajó en hospitales en Israel y el dinero había sido deducido de sus salarios para los fondos de pensiones, tal como requiere la ley.

En 2010, la Autoridad Palestina (AP) anunció que quedaba prohibido para los palestinos trabajar en los asentamientos de Cisjordania, como parte de una amplia campaña que incluía un boicot nacional de dichos asentamientos. Además de las malas condiciones de trabajo descritas más arriba, los trabajadores palestinos empleados en los asentamientos son víctimas de acosos, racismo y en ocasiones violencia. Sin embargo, la Palestine General Federation of Trade Unions (PGFTU) declaró que no prohibiría a los trabajadores trabajar en los asentamientos hasta que la Autoridad Palestina no les pudiera ofrecer un em-

pleo alternativo. La prohibición debía entrar en vigor en 2011 anunciándose que se impondrían penas de hasta cinco años de prisión o una multa de 14.000 USD a cualquier palestino que se encontrara trabajando en los asentamientos israelíes. No está claro en qué medida aplicará la prohibición la AP, teniendo en cuenta que Israel todavía no ha levantado las restricciones al movimiento de personas.

Trabajadores palestinos bajo fuego israelí: En enero de 2011, Salama Isleem resultó herido por disparos israelíes cuando recogía gravilla cerca de la frontera con Israel. Varios cientos de palestinos se dedican a recoger gravilla de los escombros a lo largo de la frontera, pero se ha empezado a disparar contra estos trabajadores a diario, desde que Israel declarara una zona de seguridad de 300 metros en sus fronteras con la Franja de Gaza en febrero de 2010. A pesar de los riesgos, los trabajadores siguen recogiendo gravilla de los escombros de edificios demolidos que fueron destruidos por los aviones de guerra israelíes en los últimos años o antiguas viviendas de colonos judíos. Los trabajadores cavan y remueven los escombros para separar la gravilla, que luego venden a fábricas locales que necesitan materia prima debido a que desde 2006 está vigente la prohibición de importar materiales de construcción a la Franja de Gaza. El ejército israelí presuntamente ha herido a cerca de 130 de estos trabajadores en Gaza desde febrero, y ha matado a seis desde marzo; la mayoría de ellos jóvenes veinteañeros. Los agricultores que tienen situadas sus granjas cerca de las fronteras también han sido blanco de los disparos.

Cantera israelí continúa ignorando las demandas del sindicato palestino: En junio, los trabajadores palestinos de la cantera Salit, situada cerca de un asentamiento israelí, se declararon en huelga en el marco de una disputa de larga data. Los trabajadores pedían que la dirección firmase un convenio colectivo, reivindicando un incremento salarial, la normalización de los pagos para su pensión y que se dejasen de efectuar retenciones en sus salarios. La cantera, de propiedad israelí, se considera territorio sujeto a la legislación israelí. Emplea a unos 40 trabajadores, todos ellos palestinos de los territorios ocupados. Muchos reciben el salario mínimo israelí y afirman no haber recibido jamás un aumento de sueldo. Hace unos cuatro años, los trabajadores de la cantera establecieron un comité, con la ayuda de un centro de asesoramiento en Israel, y empezaron a luchar por mejorar sus condiciones de trabajo. Apenas creado el comité, los trabajadores enviaron una petición al Tribunal Laboral de Jerusalén reclamando hojas de pago y que se realizasen las transferencias correspondientes a la seguridad social. El tribunal dictaminó que la empresa debía emitir nóminas salariales. No obstante, la dirección siguió

reteniendo salarios y eludiendo el reconocimiento del comité de trabajadores, tardando hasta dos años en concluir un acuerdo negociado.

Las acciones por parte de estos trabajadores representa la primera lucha de trabajadores sindicalizados palestinos que se enfrentan a un empleador israelí en los territorios ocupados de Cisjordania, en el marco de una organización de trabajadores israelíes. El Tribunal Supremo reconoció anteriormente que los palestinos que trabajan en los asentamientos israelíes tienen derecho a recibir unas condiciones de trabajo conformes con la legislación israelí. No obstante, este dictamen todavía no había sido puesto a prueba realmente con una empresa privada.

En septiembre, tras una huelga de tres meses, los propietarios de la cantera se declararon en bancarrota y el Tribunal Regional de Jerusalén designó a un fideicomisario para administrar la cantera. No se sabe aún si los trabajadores recibirán alguna compensación, o si serán recontratados por los nuevos propietarios.

Ataques contra periodistas y oficinas sindicales: Según diversos informes, la policía del Gobierno de Gaza había detenido a varios periodistas, ordenándoles que firmasen un compromiso de "respetar la ley, el orden y los convenios", tras su arresto durante las protestas que tuvieron lugar en enero en apoyo a las manifestaciones en Egipto. Tahseen Al-Astal, miembro de la directiva del Palestinian Journalists Syndicate (PJS), indicó que los periodistas y otros detenidos se negaron a firmar el documento, afirmando que no habían violado ninguna ley, pero añadió que finalmente serían obligados a firmar una declaración prometiendo abstenerse de tomar parte en protestas ilegales. Seis periodistas fueron además agredidos por la policía de Gaza.

En marzo, las autoridades prohibieron la entrada o salida de Gaza a miembros del PJS. Al menos 20 periodistas fueron atacados, golpeados y sus documentos confiscados, cuando las fuerzas de seguridad lanzaron una ofensiva contra los medios de comunicación por la cobertura que realizaron de un mitin que solicitaba la unidad entre Hamás y Fatah. Varias oficinas de prensa fueron también objeto de registros minuciosos y las autoridades impusieron una prohibición a los miembros de la directiva del PJS. El PJS organizó una manifestación en Cisjordania, en protesta por los ataques contra los periodistas en Gaza y la prohibición a su directiva. El Gobierno de Hamás en Gaza fue también acusado de lanzar ataques sistemáticos contra los medios de comunicación, después de que docenas de periodistas fuesen víctima de agresiones por parte de las fuerzas de seguridad de Gaza, que tomaron también como

objetivo de sus ataques oficinas de prensa, incluyendo las de Reuters y otras agencias internacionales de noticias.

En octubre el PJS informó que fuerzas de seguridad habían escoltado a un grupo de periodistas palestinos hasta las oficinas del sindicato, donde confiscaron los teléfonos y expulsaron al personal, afirmando que ellos eran la nueva ejecutiva del sindicato. Estos periodistas al parecer contaban con el apoyo del Bloque de Periodistas, una organización de trabajadores de los medios de comunicación afiliada al movimiento Hamás. No obstante, el grupo ha negado tener nada que ver con la ocupación de las oficinas, pese a confirmar su apoyo a la acción contra la directiva del PJS.

A principios de diciembre, cinco periodistas fueron detenidos en Gaza. El Gobierno negó que se tratase de periodistas, acusándolos de ser "agentes de seguridad" al servicio de la administración de Cisjordania. Algunos serían liberados poco después. Los conflictos entre periodistas están minando los principios negociados en un acuerdo de reconciliación entre los Gobiernos de Cisjordania y Gaza concluido en mayo.

Oficinas sindicales saqueadas: En abril, unos desconocidos irrumpieron de madrugada en las oficinas de la Union of Agricultural Work Committees en Ramala, se llevaron varios servidores y computadoras y saquearon los archivos, apropiándose entre otras cosas de la base de datos de la organización.

Conflicto y amenazas a los trabajadores de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados Palestinos [UNWRA] en Gaza: Durante todo el año persistieron las tensiones en el seno de la UNWRA en Gaza. El 30 de marzo, 22 trabajadores de los almacenes iniciaron una huelga de hambre para exigir mejores salarios. Mediante una amenaza previa de huelga se consiguió un incremento salarial de 55 USD al mes, pero la jornada laboral también se amplió, pasando de 37 a 42 horas, y se suprimió el pago de las horas extraordinarias, según el portavoz. Los 22 trabajadores tenían contratos de trabajo de cinco años, sin seguro de enfermedad ni protección de seguridad. El Vicepresidente de Operaciones de la UNWRA al parecer amenazó con despedir a los huelguistas. La acción de huelga contaba con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la UNRWA. Al parecer dos de los trabajadores fueron despedidos.

En otra disputa, el sindicato de UNWRA convocó una serie de huelgas en todas las oficinas de la Agencia, a partir del 13 de abril, para protestar por los despidos improcedentes. Alrededor de 11.500 empleados se sumaron a la huelga. En mayo tendría lugar otra huelga en relación con el despido de tres trabajadores. La Federación de Trabajadores Independientes emprendió una campaña de solidaridad con los trabajadores de la UNRWA.

En septiembre, los trabajadores iniciaron una sentada en protesta por la decisión de suspender sin sueldo durante tres meses al Presidente del sindicato del personal de la UNWRA, Suhail al-Hindi, a causa de sus actividades sindicales. En protesta por esta decisión, el Sindicato de Empleados Árabes en la UNWRA organizó varios paros laborales en las escuelas en septiembre y octubre.

Se obliga a los médicos a reanudar el trabajo: En abril, el Tribunal Supremo ordenó a los trabajadores/as de la sanidad palestinos en huelga que reanudasen el trabajo, respondiendo a una solicitud del Gobierno. Los trabajadores llevaban varias semanas en huelga. El dictamen instaba al Ministerio de Sanidad a resolver la disputa entre el sindicato y el Gobierno. En junio, la disputa se intensificó cuando el sindicato de médicos amenazó con presentar dimisiones en masa, en respuesta a la decisión del Gobierno Palestino en Ramala de remitir la huelga en curso en el sector médico a los tribunales, para así poner fin a la acción. Los médicos iniciaron una nueva huelga en agosto, después de que las autoridades se negasen a firmar las cláusulas salariales en un convenio colectivo. Los médicos de la Autoridad Palestina pidieron además la dimisión del Ministro de Sanidad, que en su opinión está destrozando el sistema público de salud.

Trabajadores palestinos en huelga reclamando el pago de salarios: En varios momentos del año, los salarios se redujeron a la mitad a causa de la crisis financiera y la falta de la ayuda prometida por los donantes. El sindicato de funcionarios civiles de la Autoridad Palestina (AP), indignados por los recortes y la falta de consultas, pidió al Gobierno que limitase los recortes salariales en las universidades, los sectores de distribución de electricidad y agua y las escuelas no gubernamentales. El sindicato de docentes, el sindicato de empleados de los servicios públicos, el sindicato de empleados de la sanidad y el sindicato de médicos firmaron una declaración a tal efecto. El Presidente de la Autoridad Palestina afirmó que se pagaría la totalidad de los salarios correspondientes al mes de julio, después de las amenazas de huelga de un sindicato que representa a los empleados gubernamentales. No obstante, personal médico y sanitario y de organizaciones caritativas en los hospitales de la Franja de Gaza y Jerusalén se declararon en huelga en el mes de julio, reclamando que llevaban tres meses sin cobrar sus salarios y pidieron a las autoridades que se asegurasen de que se pague al personal médico.

Una solicitud posterior a las autoridades israelíes para que efectuasen el pago regular de 380 millones NIS en impuestos, de manera que la AP pudiera hacer efectivos los salarios antes de las vacaciones de Id al-Fitr, al final del Ramadán, fue rechazada por el Ministro de Finanzas de Israel, pese a haber

sido aprobada por otros responsables. Tras recibir fondos extra de otros donantes, la AP anunció que los salarios se pagarían por completo en agosto.

El dirigente del sindicato de empleados públicos, Bassem Zakarna, acusó a los responsables de la AP de haber ejercido una censura efectiva, al ordenar a la televisión estatal palestina y a la radio la Voz de Palestina que cancelasen las entrevistas previstas en relación con una huelga anunciada en junio reclamando el pago de salarios.

Ofensiva contra sindicalistas y activistas: En noviembre y diciembre, numerosos sindicalistas y jóvenes activistas palestinos fueron arrestados en diversos campos de refugiados en Belén, Nablus y Cisjordania por fuerzas militares israelíes que hicieron incursión en las poblaciones y campos de refugiados haciendo numerosos prisioneros, centrándose particularmente en organizadores de las bases a nivel de las comunidades, como por ejemplo sindicalistas y jóvenes activistas. Los activistas palestinos fueron conducidos a las dependencias policiales para ser interrogados y serían detenidos arbitrariamente. Actualmente hay cerca de 5.000 presos políticos palestinos en las cárceles de los territorios ocupados, y su número continúa creciendo rápidamente, a pesar del intercambio de prisioneros a gran escala realizado en octubre.

Qatar



POBLACIÓN: 1.759.000
CAPITAL: Doha
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 105 - 111 - 182

La atribución a Qatar de la Copa Mundial de Fútbol en 2022 no ha acarreado mejora alguna a la suerte del 94 % de la mano de obra de este país: los trabajadores y trabajadoras migrantes siguen sin poder sindicalizarse.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Los derechos sindicales están fuertemente restringidos por la ley. El Código Laboral sólo permite la existencia del Sindicato General de Trabajadores de Qatar, integrado por comités generales para los trabajadores/as en distintos sectores o industrias. Cada comité general ha de contar con un mínimo de 100 miembros. Los empleados del Estado no pueden sindicalizarse, ni tampoco los no nacionales de Qatar. Por

otro lado, las actividades que tienen permitido desarrollar los comités están reguladas por la ley, y el Ministro de Trabajo está capacitado para disolver cualquier comité que lleve a cabo actividades políticas, distribuya material considerado injurioso hacia el Estado o el Gobierno, o que acepte contribuciones sin la aprobación del Ministerio.

Aunque los sindicatos están autorizados a negociar colectivamente, el Gobierno controla las normas y procedimientos de la negociación, incluyendo restricciones sobre el contenido, alcance, duración e interpretación de los acuerdos. El derecho de huelga está reconocido, pero resulta sumamente difícil organizar una huelga legal. Tres cuartas partes del Comité General deben pronunciarse a favor de la huelga, y tanto el lugar como la hora en que tenga lugar deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo. Es necesario agotar primero un largo procedimiento de solución de conflictos antes de poder convocar una huelga legal. Los funcionarios públicos y los trabajadores/as domésticos carecen del derecho de huelga, y ningún trabajador de una empresa de servicios públicos, sanitarios o de seguridad puede hacer huelga si la acción perjudica el interés público o causa daños a la propiedad. Entran en esta categoría los trabajadores de las industrias relacionadas con el petróleo y el gas, los puertos y todas las formas de transporte.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Qatar es uno de los países más ricos de la región del Golfo gracias a sus reservas de petróleo y gas. El emir Hamad bin Khalifa Al Thani ocupa el poder desde que destronara a su padre en 1995. Es además Jefe de las fuerzas armadas y Ministro de Defensa. La Constitución de 2005 prevé el establecimiento de un Parlamento con dos tercios de miembros electos, pero dado que todavía no han tenido lugar elecciones, sigue sin haber sido constituido, aunque en noviembre de 2011 el emir anunció que las elecciones se celebrarían a finales de 2013. Esta cámara parlamentaria, sin embargo, solamente dispondrá de poderes limitados.

Qatar consiguió que la FIFA le designara para la organización de la Copa Mundial de Fútbol en 2022.

La Constitución garantiza la libertad de expresión pero, en la práctica, los medios de comunicación con sede en Qatar tienden a autocensurarse a la hora de informar sobre situaciones que afectan a la situación interna del país. Al-Jazeera, la cadena de televisión con sede en Doha y financiada por el Gobierno de Qatar, apenas cubre este país. Un bloguero y fundador de una organización de derechos humanos, Sultan al-Khalaifi, fue detenido el 12 de marzo por ocho personas vestidas de

civil, probablemente miembros de las fuerzas de seguridad. Registraron su casa e incautaron su ordenador y varios CD. El 1 de abril sería puesto en libertad sin cargos.

El “comité constitutivo del trabajo” no inspira confianza: En diciembre, los medios locales dieron a conocer la intención de las autoridades de crear un “comité constitutivo del trabajo”, que constituiría la primera fase encaminada a la creación de una confederación sindical, y cuya tarea sería salvaguardar los derechos de los trabajadores/as. Sus 50 miembros deben ser representantes de los trabajadores tanto del sector público como del privado. No hay indicios de que los trabajadores vayan a tener voz ni voto en la designación de estos “representantes”. Todo parece indicar que este comité estará bajo el control del Gobierno.

El 94 % de la población activa no tiene derechos sindicales : Como parte de su candidatura para organizar la Copa del Mundo, Qatar se comprometió a construir nueve estadios y remodelar otros tres en un plazo de tan sólo 10 años. Un compromiso imposible de cumplir sin la contribución de los trabajadores/as migrantes, ya que los ciudadanos de Qatar representan apenas el 6% de la población activa. Se calcula que deberá contratarse a un millón de nuevos trabajadores migrantes, que vendrán a sumarse a los cerca de 1,2 millón de trabajadores/as migrantes que ya viven en Qatar (procedentes en su mayoría de Pakistán, India, Nepal, Filipinas, Bangladesh y Sri Lanka). El sector de la construcción emplea a 506.000 de estos trabajadores migrantes.

Numerosos trabajadores/as migrantes son víctimas de formas graves de explotación: salarios muy bajos (a menudo inferiores a lo que se les había prometido antes de salir de su país), impago o retrasos en el pago de sus salarios, riesgos extremos en lo que se refiere a la salud y la seguridad, confiscación de pasaportes, condiciones de alojamiento indecentes, etc. Las autoridades han anunciado planes para mejorar su situación, incluyendo la aplicación de leyes más estrictas para evitar la demora en el pago de los salarios o las prácticas usureras de las agencias de contratación. Sin embargo, es poco probable que estén dispuestas a abolir las leyes que prohíben a los trabajadores/as migrantes disfrutar de libertad sindical, tener derecho a la negociación colectiva y disponer del derecho de huelga. La legislación permite la formación de “comités de trabajadores” en empresas que cuentan con una plantilla de por lo menos 100 nacionales cataríes, pero los trabajadores migrantes no tienen derecho a formar parte de estos comités.

El 17 de noviembre, la CSI, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y el sindicato suizo Unia, entregaron a Joseph Blatter, Presidente de la FIFA, una carta

anunciando una campaña sindical internacional que exige se retire la organización de la Copa del Mundo de 2022 a Qatar a menos que los órganos directivos del fútbol impongan a este país la obligación de respetar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores/as migrantes están atados a sus empleadores: Los trabajadores/as migrantes son contratados a través de un sistema de patrocinio, la «kafala». Según este sistema, es preciso que el trabajador/a migrante cuente con un empleador local que sea su garante y para quien deberá trabajar mientras dure su estancia en el país. No pueden cambiar de empleo sin el consentimiento del empleador. La OIT destaca que este sistema puede conducir a situaciones de trabajo forzoso y trata de personas. En 2009, las autoridades indicaron que podría ofrecerse a los trabajadores/as migrantes autorizaciones temporales para trabajar con otros empleadores en caso de conflicto con su garante, pero son pocos los trabajadores/as migrantes que están al tanto de esta posibilidad.

Muy a menudo, los empleadores confiscan los pasaportes de los trabajadores/as migrantes para asegurarse de que no abandonen el país antes de finalizar su contrato, incluso si se han violado los términos del mismo. Esta práctica de retener el pasaporte es ilegal desde 2009, siempre y cuando exceda la duración del proceso de obtención del permiso de residencia. Los medios de comunicación locales publicaron en marzo los resultados de una encuesta entre los trabajadores/as migrantes procedentes de Asia: el 88 % afirmó que habían tenido que entregar sus pasaportes a sus empleadores.

Las trabajadoras del hogar excluidas de la legislación laboral: Aproximadamente 132.000 migrantes están empleadas en el servicio doméstico en Qatar. Estas trabajadoras son aún más vulnerables a todo tipo de explotación que las demás categorías de migrantes, ya que el trabajo del hogar está específicamente excluido de la legislación laboral.

Procedimientos judiciales lentos y una inspección del trabajo endeble: Los procedimientos judiciales son largos, lo que obliga a los trabajadores/as a esperar su resolución durante meses sin goce de sueldo siempre que intentan obtener reparación a una injusticia. Son muy pocos los trabajadores/as migrantes víctimas de la violación de sus derechos que disponen de los recursos financieros necesarios para sobrevivir durante ese tiempo de espera, por lo que regresan a su país sin haber iniciado un procedimiento.

Además, Qatar dispone de apenas 150 inspectores del trabajo y las inspecciones no incluyen entrevistas con los trabajadores/as. En estas condiciones, resulta difícil creer que las

autoridades realmente tienen la intención de hacer cumplir su legislación laboral.

Siria



POBLACIÓN: 22.000.000

CAPITAL: Damasco

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Todos los sindicatos sirios deben estar afiliados a la General Federation of Trade Unions (GFTU), una organización supuestamente independiente pero que está financiada por el Gobierno y mantiene estrechos vínculos con el partido gobernante. La negociación colectiva casi no existe, y resulta particularmente difícil convocar una huelga legal. Todos los derechos sindicales han sido abolidos en el país. La legislación laboral es ambigua y permite que los trabajadores/as sean despedidos a voluntad del patrono.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

A pesar de la entrada en vigor de un nuevo Código Laboral en abril de 2010, sigue siendo difícil llevar a cabo actividades sindicales en Siria. La Constitución garantiza el derecho de asociación, pero los trabajadores no tienen libertad para formar sindicatos independientes del Gobierno. Por otra parte, toda organización de trabajadores está obligada a formar parte de la Federación General de Sindicatos, la cual está estrictamente controlada por el partido gobernante. La Federación controla además prácticamente todos los aspectos de la actividad sindical, determina los sectores o actividades en los que puede establecerse un sindicato y fija las condiciones y procedimientos relacionados con el uso de los fondos sindicales. Asimismo, está facultada para disolver el comité ejecutivo de cualquier sindicato. Los trabajadores extranjeros tienen derecho a afiliarse a un sindicato de su profesión, pero no pueden ser elegidos para ocupar cargos sindicales.

El derecho a la negociación colectiva está reconocido en el Código Laboral de 2010, pero el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dispone de amplios poderes para objetar y rechazar el registro de cualquier convenio colectivo firmado. La ley no prohíbe explícitamente las huelgas, aunque el derecho de huelga está sumamente limitado por el miedo a las sanciones y multas. En algunos sectores como el transporte y las telecomunicaciones,

las huelgas de más de 20 trabajadores pueden ser castigadas con multas o penas de prisión. La misma regla se aplica a toda acción colectiva que se lleve a cabo en las carreteras o lugares públicos o que implique la ocupación de edificios. Los funcionarios que perturben el funcionamiento de los servicios públicos corren el riesgo de perder sus derechos cívicos. Toda persona que ocasione “perjuicios al plan global de producción” corre el riesgo de ser condenada a trabajos forzados.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Las protestas que estallaron en la primavera fueron violentamente reprimidas a lo largo de todo el año, con un balance estimado de 5.000 muertos y 10.000 detenidos a finales del año. Las autoridades pretendieron contener las protestas mediante un recurso creciente a fuerzas policiales y paramilitares, detenciones, juicios y el encarcelamiento de activistas y defensores de los derechos humanos.

Las protestas se iniciaron de manera esporádica el 26 de enero, dando lugar a manifestaciones masivas en marzo. La situación rápidamente desembocó en un levantamiento nacional, donde los manifestantes exigían la dimisión del Gobierno encabezado por el Presidente Bashar al-Assad y el partido Baath. Las protestas se inspiraron en la oleada de movimientos similares que se multiplicaron en los países vecinos, pidiendo mayores libertades políticas y el fin de la autocracia, y rápidamente se convertiría en una de las movilizaciones civiles más fuertes de la región.

Las tácticas represivas desplegadas por las fuerzas gubernamentales han sido particularmente brutales, registrándose miles de muertos como resultado de los enfrentamientos. Por otro lado, se interrumpió el suministro de servicios esenciales, incluyendo el aprovisionamiento de alimentos básicos, a las ciudades consideradas como foco de la resistencia contra el Gobierno. Multitud de poblaciones han sido sitiadas por vehículos blindados. Continúan surgiendo informes de agentes del ejército que se negaron a disparar contra manifestantes desarmados y que fueron ejecutados.

A lo largo del año se descubrieron varias fosas comunes. Según la ONU, desde el inicio del levantamiento, un total de más de 5.000 personas, en su mayoría manifestantes, han perdido la vida, muchas más resultaron heridas y varios miles encarceladas. Más de 300 niños han sido asesinados por las fuerzas de seguridad, y cerca de 600 detenidos murieron a consecuencia de las torturas infligidas. Desde el inicio de las protestas en marzo hasta mediados de noviembre, se calcula

que unas 10.000 personas han sido detenidas por el régimen, y muchas de ellas sometidas a tortura.

En 2011 se produjo además una importante ofensiva contra los medios de comunicación, en un intento por parte del régimen de contener la información sobre el movimiento de protesta generalizado. Al menos 10 reporteros nacionales y extranjeros fueron arrestados, restringiéndose rigurosamente el acceso a los periodistas que pretendían cubrir la situación en el país. Las fuerzas de seguridad sirias impusieron drásticas medidas de represión sobre médicos, hospitales y clínicas privadas de los que se sospechaba que trataban a los heridos en las manifestaciones de protesta. El personal médico estaba obligado a notificar de inmediato a los servicios de seguridad de la llegada de cualquier herido, independientemente de la gravedad de sus heridas, lo que conllevaba invariablemente a la detención del paciente. Empezaron a llegar informes de manifestantes heridos que fueron golpeados y arrestados mientras se encontraban en el hospital. Se calcula que en los primeros seis meses del movimiento de protesta al menos 250 médicos y farmacéuticos fueron arrestados.

El estado de emergencia en vigor desde 1963, con fuertes restricciones de los derechos civiles y políticos y el pleno control del régimen sobre los sindicatos, sería finalmente levantado en abril de 2011 en respuesta a las demandas de los manifestantes. No obstante, para finales de 2011, la situación en Siria se asemeja cada vez más a una auténtica guerra civil. En noviembre, la Liga Árabe impuso a Siria sanciones sin precedentes.

Se estima que, desde el inicio de las protestas, el producto interior bruto del país ha descendido en un 20% mientras que los ingresos provenientes del petróleo y del turismo prácticamente han desaparecido. Los trabajadores/as se enfrentan a una subida de los precios y una reducción de los salarios.

Se estima que uno de cada ocho niños trabaja y el trabajo infantil es la principal fuente de ingresos entre los refugiados en Siria, que no están autorizados a trabajar legalmente. Alrededor del 45% de la población activa está empleada en el sector informal y una importante proporción de la población siria subsiste por debajo del umbral de la pobreza.

La negociación colectiva casi inexistente: El derecho a la negociación colectiva no se ejerce de manera significativa, aunque parece que hay representantes sindicales que participan con representantes de los empleadores y bajo la supervisión del Ministerio en el establecimiento de los salarios mínimos, las jornadas laborales y las condiciones de empleo.

Número creciente de huelgas violentamente reprimidas:

Hasta 2011, los trabajadores generalmente no se atrevían a ejercer el derecho de huelga, a causa de las severas sanciones posibles y la reinstauración de medidas represivas contra toda actividad considerada crítica hacia el Gobierno. El miedo a las represalias hizo que la respuesta a las convocatorias de huelgas generales durante el año haya sido diversa, con una mayor afluencia en las ciudades consideradas como bastiones pro-democracia que en la capital, Damasco.

De todos modos 2011 estuvo marcado por una serie de huelgas generales, que se iniciaron en marzo y que formaron parte de las protestas generalizadas contra la represión de los derechos fundamentales y la falta de empleo decente y de perspectivas de futuro. Los manifestantes de la oposición convocaron huelgas generales nacionales los días 18 de mayo, 23 de junio y 11 de diciembre. También hubo además huelgas generales en la ciudad de Hama entre el 3 y el 5 de junio y en las ciudades de Homs y Hama el 7 de julio. La mayoría de estas huelgas, que reclamaban el fin de la represión, fueron violentamente reprimidas, ocasionando heridos y con frecuencia muertos.

Sindicato oficial rechaza las protestas: La central sindical oficial, General Federation of Trade Unions (GFTU), controlada por el Gobierno no ha estado involucrada en las recientes huelgas sino que ha seguido la línea oficial describiendo el movimiento pro-reformas como una conspiración. La GFTU rechaza las insinuaciones de que la cúpula política imponga su control sobre la organización. Afirma que los trabajadores y trabajadoras a todos los niveles eligen a sus dirigentes libremente, y que pueden cesar a todo aquél que consideren que no representa adecuadamente sus intereses. Afirma además que el motivo de la existencia de un sistema de sindicato único es que los propios trabajadores rechazan el pluralismo sindical porque perjudica su unidad y sus intereses. El Gobierno ha utilizado exactamente los mismos argumentos en sus informes a la OIT.

Trabajadores/as del hogar migrantes en situación de riesgo: Las agencias que se encargan de contratar trabajadores/as migrantes están estrictamente reguladas. En Siria hay cerca de 17.000 trabajadores/as extranjeros empleados en el servicio doméstico. La ley fija una serie de requisitos, como un salario justo y un método apropiado de pago, cobertura de seguridad social, condiciones de trabajo adecuadas, vacaciones anuales, ropa, comida, medicinas, contratos de trabajo estándar y otros derechos y beneficios. La ley responsabiliza además a la agencia de proporcionar un entorno laboral seguro. No obstante, sigue habiendo agencias que se dedican a la contratación ilegal de migrantes, principalmente de origen filipino, para trabajar en el servicio doméstico. A finales de año, muchos

migrantes estaban a la espera de ser repatriados, tras estallar el conflicto en Siria, un proceso que al parecer resulta aún más problemático por el hecho de que el Gobierno se niegue a aceptar que la situación en el país pueda considerarse como fuera de lo 'normal'.

Yemen



POBLACIÓN: 24.050.000
CAPITAL: Sanaa
CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

Existe una sola organización sindical oficial en el país, y la legislación no propicia el libre ejercicio de las actividades sindicales. En el año 2011 los huelguistas fueron amonestados y las protestas antigubernamentales reprimidas.

DERECHOS SINDICALES SEGÚN LA LEY

Las actividades sindicales de Yemen sufren numerosas y severas restricciones, pese al reconocimiento de algunos derechos sindicales. La Constitución garantiza la libertad sindical. Sin embargo, todos los sindicatos deben estar afiliados a la General Federation of Worker's Trade Unions of Yemen (GFWTUY). Un proyecto de reforma del Código Laboral daría a los trabajadores extranjeros el derecho a afiliarse a un sindicato pero no el derecho a ser elegidos para ocupar cargos sindicales.

Aunque el derecho a la negociación colectiva está garantizado, el Ministerio de Trabajo tiene el poder de vetar cualquier acuerdo. Los convenios que «pudieran causar alteraciones a la seguridad o dañar los intereses económicos del país» pueden ser anulados.

Además, el derecho de huelga está extremadamente restringido. Para convocar una huelga es preciso obtener el permiso de la GFWTUY, y para que pueda ser autorizada debe contar con el apoyo de más de dos tercios de los trabajadores de la empresa. El sindicato tiene que solicitar el permiso con tres semanas de antelación y la huelga no puede organizarse con «fines políticos». Los conflictos pueden ser sometidos a arbitraje obligatorio a petición de una sola de las partes, en cuyo caso la huelga puede suspenderse durante 85 días. En algunos sectores como los puertos, aerolíneas y hospitales las huelgas están totalmente prohibidas.

DERECHOS SINDICALES EN LA PRÁCTICA Y VIOLACIONES EN 2011

Contexto: Yemen es el país más pobre de Oriente Medio. Al parecer muchos yemeníes trabajan como jornaleros, con poca o ninguna seguridad laboral – y uno de cada diez trabajadores es menor de edad. A principios de 2011, el 40 % de la población vivía con menos de 2 USD al día. De acuerdo con las estimaciones, el desempleo ascendió a más del 35 %.

Protestas antigubernamentales: la falta de empleo, la pobreza y la corrupción motivaron inicialmente a muchos yemeníes a sumarse a la ola de protestas que recorrió todo el mundo árabe en 2011. Varios miles de yemeníes organizaron numerosas protestas en la capital Sanaa y en otras localidades a lo largo de 2011, pidiendo la renuncia del presidente y de sus aliados.

Cientos de manifestantes perdieron la vida durante los levantamientos y muchos otros fueron golpeados y detenidos. Entre el 16 y el 25 de febrero, las fuerzas de seguridad mataron al menos a nueve personas e hirieron a más de 150 en la ciudad portuaria de Adén. Decenas de manifestantes y activistas pacíficos fueron detenidos. Algunos fueron liberados, pero se tiene noticia de por lo menos ocho casos de activistas detenidos “desaparecidos”. El 18 de marzo murieron por lo menos 30 personas y cientos resultaron heridas cuando las fuerzas de seguridad abrieron fuego contra los manifestantes en Sanaa.

El movimiento de protesta fue sumamente complejo a causa de conflictos tribales y enfrentamientos entre agentes de seguridad y las milicias de los líderes tribales, incluidas las del jeque Sadiq Al Ahmar, que buscaban derrocar al régimen. Varios ataques con bombas y combates callejeros ocasionaron víctimas civiles.

En noviembre de 2011, después de una serie de protestas y violentas represalias que provocaron la muerte de varios cientos de personas, el presidente Saleh finalmente aceptó ceder el poder a su vicepresidente en febrero de 2012, en un acuerdo rechazado por la mayoría de los manifestantes debido a que conservaba total inmunidad ante cualquier enjuiciamiento. Saleh ha gobernado el país desde 1978, cuando se convirtió en presidente de la República Árabe de Yemen tras un golpe militar.

El levantamiento y el conflicto político provocado por esta situación han llevado a Yemen al borde de una grave crisis humanitaria con una escasez generalizada de alimentos, agua, electricidad, combustible y otros bienes esenciales. Ya no hay más obras de construcción, dejando a muchos de los jornaleros, que según estimaciones representan un millón de

personas, en la miseria debido a la falta de trabajo y de seguridad social. Estos trabajadores habían sido empleados en el régimen de jornaleros sin contrato escrito ni protección jurídica. Muchas empresas y fábricas cerraron durante el año, dejando a decenas de miles de trabajadores/as en la calle y en una imposibilidad cada vez mayor de satisfacer sus necesidades más básicas. Muchos de los trabajadores/as desempleados se han unido a las manifestaciones para exigir un cambio.

Nuevas medidas políticas, pero las huelgas continúan: El 7 de abril una huelga general ocasionó el cierre de la mayoría de las tiendas y oficinas pese a las amenazas de represalias contra los huelguistas y manifestantes. En noviembre, el presidente Ali Abdullah Saleh, finalmente firmó un acuerdo para transferir el poder. Sin embargo, los manifestantes convocaron acciones para protestar contra la posibilidad de que conserve su inmunidad ante todo tipo de enjuiciamiento, además de exigir que se relevase a sus familiares y asociados sospechosos de corrupción de sus cargos gubernamentales o militares.

Esta oleada de huelgas se inició en la tercera semana de diciembre con un paro laboral en las líneas aéreas nacionales, al que seguirían huelgas en la televisión estatal y la jefatura de policía de Sanaa, y una huelga de cientos de soldados del Gobierno. El 28 de diciembre las acciones de protesta se propagaron por todo el país.

Resistencia de los empleadores a la sindicalización y a la negociación colectiva: Muchos empleadores del sector privado se niegan a que sus trabajadores/as se sindicalicen. Tanto en el sector público como en el privado, numerosos sindicatos tienen prohibido negociar convenios colectivos.

Los trabajadores/as migrantes carecen de contrato: Casi todas las trabajadoras/es del hogar carecen de contratos legales. La inestabilidad política y social ha llevado a las familias acomodadas a abandonar la capital y despedir a sus trabajadoras/es extranjeras/os. Muchos de los trabajadores despedidos no han recibido ninguna indemnización, ya que no pueden presentar el contrato de trabajo que requiere la legislación yemení para poder tener derecho a una indemnización por despido. Miles de trabajadoras/es migrantes procedentes de Etiopía se han quedado bloqueadas en Yemen desde que comenzaron las protestas.

Agresión contra el presidente del sindicato de aviación: En mayo, el domicilio y el vehículo del Presidente del Yemeni Aviation Engineers' Syndicate fueron destruidos por un ataque incendiario tras haber aparecido en la televisión hablando de la corrupción existente en la línea aérea estatal.

Docentes en huelga despedidos: En abril, docentes de todo el país se declararon en huelga para exigir que se cumpliera con los aumentos salariales acordados previamente con el Gobierno. Al parecer, los docentes en huelga fueron reemplazados por voluntarios y los docentes ausentes fueron despedidos. El Gobierno indicó a las escuelas privadas que perderían su licencia si el personal docente continuaba en huelga. Una fuente señaló que las/ los docentes en huelga fueron víctimas de palizas y amenazas. Los docentes disponen de poca protección jurídica, ya que la legislación relativa a la función pública establece que si un docente se ausenta durante 20 días consecutivos será despedido.

El Yemeni Teachers Syndicate (YST) y sus miembros han estado particularmente expuestos a la represión debido a que se movilizaron desde el comienzo de la insurrección que tuvo lugar el mes de febrero. Durante las protestas de 2011 resultaron asesinados por lo menos 40 miembros del YTS.

Periodistas en el punto de mira: Existe una violencia generalizada dirigida contra los periodistas. Los informes sobre raptos, secuestros, detenciones arbitrarias, palizas y torturas son corrientes. Durante el mes de febrero, las fuerzas de seguridad golpearon o acosaron a por lo menos 31 periodistas internacionales y yemeníes en un esfuerzo por sofocar la información sobre las protestas que se propagaron por todo el país. El 25 de octubre, individuos armados dispararon contra dos periodistas de la televisión, matando a uno e hiriendo a otro. Esta agresión se produjo semanas después de que el director adjunto de una estación de radio local muriera a causa de las heridas de bala que recibió durante un ataque que se produjo el 25 de septiembre. Se piensa que este ataque fue perpetrado por las fuerzas de seguridad yemeníes.

El 12 de marzo, las oficinas del Yemeni Journalists' Syndicate sufrieron un ataque incendiario. La Federación Internacional de Periodistas (FIP) ha dado a conocer una campaña concertada para intimidar y silenciar a los periodistas, como la detención y el incendio de la casa del editor en jefe de un diario tras recibir amenazas de muerte dirigidas contra él y su familia.

La autoridad de la televisión pública de Yemen advirtió en junio que los trabajadores/as de los medios de comunicación que desobedecieran la orden del Estado de censurar cualquier información sobre las protestas contra del Gobierno, serían despedidos.

Dispersión de huelguistas deja saldo de tres heridos: Miles de trabajadores/as sanitarios iniciaron una huelga el 7 de marzo para exigir mejoras salariales. La policía en Sanaa dispersó la sentada de los trabajadores/as hiriendo por lo menos a tres de ellos.

Se pasa por alto el acuerdo de los trabajadores del petróleo:

El 4 de mayo se declararon en huelga más de 1.000 trabajadores en el yacimiento petrolífero explotado por la empresa canadiense Nexen. Horas después se llegó a un acuerdo para suspender la huelga durante las negociaciones. Sin embargo, cuatro meses más tarde, los dirigentes sindicales afirmaron que seguían sin cumplirse las reivindicaciones que motivaron la huelga.

Apéndice I

CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 (N°87)

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Apéndice II

CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 (N° 98)

Artículo 1

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Apéndice III

GUÍA DE LA CSI SOBRE LOS DERECHOS SINDICALES INTERNACIONALES

Esta guía pretende ser una introducción sobre la protección internacional de los derechos sindicales, y tiene por objeto además mejorar la comprensión del Informe Anual de la CSI sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales. Se basa esencialmente en la edición 2006 de la Recopilación de decisiones y principios, así como en decisiones individuales del Comité de Libertad Sindical¹ (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el Estudio General de 1994 sobre Libertad sindical y negociación colectiva, las observaciones individuales y las solicitudes directas de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones² (CEACR).

I INTRODUCCIÓN

¿Qué son las normas internacionales del trabajo?

Puntos básicos

Las normas internacionales del trabajo son reglas y principios relativos al trabajo y a la política social, codificados en instrumentos internacionales. La OIT es el principal organismo responsable del desarrollo y la supervisión de las normas internacionales del trabajo³, y adopta para ello convenios y recomendaciones⁴. Los convenios son legalmente vinculantes para los Estados miembros que los ratifiquen, mientras que las recomendaciones suplementan o aclaran lo dispuesto en los convenios y actúan más bien como directrices para la elaboración de las políticas nacionales.

Normas fundamentales del trabajo

En 1998, la OIT adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que identificaba una serie de normas fundamentales del trabajo de aplicación universal. Las normas fundamentales del trabajo cubren cuatro áreas: la libertad de asociación y el derecho de sindicalización, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, que encuentran su expresión en ocho convenios de la OIT a los que se hace referencia colectivamente como convenios fundamentales del trabajo⁵. La Declaración compromete a todos los Estados Miembros a respetar, promover y aplicar las normas fundamentales del trabajo, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. La libertad sindical y el derecho de sindicalización, codificados en el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, constituyen la esencia de los derechos sindicales internacionales.

¿Cómo están protegidas las normas fundamentales del trabajo?

Revisiones periódicas

Las normas internacionales del trabajo son supervisadas en la OIT a través de dos mecanismos diferentes.⁶ Cada Estado Miembro que haya ratificado un convenio debe presentar memorias periódicas a la OIT sobre las medidas que haya tomado para aplicar lo dispuesto en el convenio.⁷ La CEACR comenta estas memorias emitiendo observaciones individuales o solicitudes directas, que se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de mayor información. Las observaciones se publican en el informe anual de la CEACR, que a continuación se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo, donde es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, que puede a su vez recomendar a determinados Estados Miembros que rectifiquen ciertas cuestiones. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen la oportunidad de comentar las memorias de los Gobiernos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden a su vez remitir comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT en cualquier momento.

Procedimientos especiales

La OIT también prevé un procedimiento especial fuera del sistema regular de memorias, para la presentación de reclamaciones contra los Estados Miembros. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que no haya cumplido sus obligaciones respecto a un convenio.⁸ Cualquier otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o el Consejo de Administración en el marco de sus competencias, pueden también presentar una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un convenio.⁹ En tal caso, el Consejo de Administración puede constituir una Comisión de Encuesta encargada de investigar el caso. Las quejas relativas a la violación de la libertad sindical son tratadas de manera separada por el CLS. Estas quejas pueden ser presentadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores contra un Estado Miembro independientemente de si dicho Estado hubiera ratificado o no los Convenios 87 y 98. El CLS formula a continuación recomendaciones al Estado Miembro, que deberá informar sobre la aplicación de dichas recomendaciones.

II LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

La libertad sindical y el derecho de sindicalización consagran el derecho a formar y afiliarse a sindicatos libremente elegidos, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente y a llevar a cabo sus actividades sin injerencia indebida por parte de empleadores o de las autoridades.

Establecimiento de un sindicato

Procedimientos

Dado que el establecimiento de un sindicato constituye la base misma para el ejercicio de los derechos sindicales, es importante que las leyes establezcan procedimientos claros de manera que el establecimiento de un sindicato no se vea considerablemente retrasado o impedido, y que el reconocimiento sindical no pueda denegarse por motivos arbitrarios, injustificados o ambiguos. El número mínimo de trabajadores necesario para crear un sindicato tendría que fijarse también de manera razonable para no entorpecer la formación del sindicato. Cuando los trabajadores requieran contar con una autorización previa de las autoridades para poder formar un sindicato, o cuando las autoridades han de aprobar los estatutos y reglamentos del sindicato antes de que pueda ser reconocido legalmente, se infringe la libertad sindical. Los trabajadores siempre deben tener derecho a apelar ante los tribunales cuando se deniegue el reconocimiento de su sindicato.

Pluralismo

Poder formar el sindicato de su propia elección implica que los trabajadores no encuentren trabas para crear un sindicato ahí donde ya exista otro. Además no deberá exigírseles que obtengan permiso de ningún sindicato existente o de una central sindical. El monopolio sindical, es decir la situación donde la ley únicamente permite una organización sindical oficial a la que cualquier sindicato debe estar afiliado o pagar contribuciones, generalmente es contrario a los principios de libertad sindical.

Afiliación

Los sindicatos deben poder establecer libremente y afiliarse a organizaciones sindicales de nivel superior, como federaciones y confederaciones, que a su vez serán libres de agrupar sindicatos de distintos sectores. Las organizaciones sindicales de nivel superior deberán disfrutar de los mismos derechos que los sindicatos de base, con los ajustes apropiados. Los sindicatos tendrán además derecho a afiliarse internacionalmente, así como a aceptar asistencia y apoyo de una organización internacional.

Categorías de trabajadores

Aunque cada Estado puede decidir en qué medida concede a los miembros de las fuerzas armadas y la policía el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, no puede denegar dichos derechos a los trabajadores/as migrantes, en zonas francas de exportación, al

personal directivo o de supervisión, a los trabajadores/as agrícolas, del hogar, temporales, menores o a los funcionarios públicos que no ejerzan autoridad en nombre del Estado.

Administración y organización del sindicato

Instrumentos

La libertad de asociación implica que los sindicatos sean libres de establecer sus propios estatutos y reglamentos. Aunque la legislación nacional puede regular la preparación, el contenido o la introducción de enmiendas a dichos instrumentos, es importante que esas disposiciones legales tengan por objeto proteger los intereses de los miembros del sindicato y que no vayan más lejos de ser simples requisitos formales. También resulta contrario al principio de libertad de asociación el que los estatutos y reglamentos de un sindicato deban ser aprobados por las autoridades o por otro sindical de grado superior, si deben conformarse a aquellos de una central sindical, o si pueden ser elaborados por la propia central sindical.

Integridad

Los sindicatos deben ser libres de recibir financiación y de administrar y utilizar sus fondos para llevar a cabo actividades sindicales normales y legítimas. Al igual que para otras organizaciones, puede imponérseles por ley la presentación de informes financieros periódicos a las autoridades. No obstante, las autoridades no deberán tener la facultad discrecional de realizar inspecciones o pedir información en cualquier momento, ni tampoco permitirseles efectuar ellas mismas una auditoría de los fondos sindicales. Para evitar cualquier riesgo de injerencia excesiva o arbitraria por parte de las autoridades, debe existir siempre un procedimiento de apelación ante los tribunales.

Actividades sindicales

Reviste una importancia fundamental que los sindicatos sean libres de llevar a cabo actividades legítimas en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Así pues, deberán ser libres de mantener reuniones sindicales, manifestarse, presentar peticiones, acceder a los lugares de trabajo, y comunicarse y negociar con la dirección sin interferencias indebidas por parte de las autoridades públicas o del empleador.

Elecciones sindicales y libertad de existir

Elecciones libres

Los miembros del sindicato deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y de determinar las condiciones para dicha elección. Aunque puede imponerse por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para promover principios democráticos, la ley no debe reglamentar de forma minuciosa y detallada el procedimiento electoral. Las autoridades públicas no deberían poder nombrar candidatos, supervisar las elecciones, expresar sus opiniones o de otro modo interferir indebidamente en el proceso electoral. Los resultados de la elección no deberían supeditarse a la aprobación por parte de las autoridades, sin la cual que considerarían inválidas.

Libre candidatura

La ley no debería poder descalificar a un candidato a causa de alguna actividad o característica que no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales, ni exigir como requisito para ser candidato el tener determinada antigüedad como miembro del sindicato o estar empleado en un lugar de trabajo en particular. Además, la destitución o suspensión de dirigentes sindicales que no sea el resultado de una decisión interna de los miembros del sindicato o que haya sido ordenada por una autoridad judicial constituye una seria violación de los principios de libertad de asociación.

Disolución

La disolución o cancelación del registro a un sindicato es una medida extrema que únicamente debería tomarse como último recurso. Implica que la posibilidad de una suspensión o disolución discrecional por parte de las autoridades administrativas debería quedar eliminada de la ley. Es importante señalar que el hecho de que algún dirigente o miembro de un sindicato haya realizado actividades ilegales justifica en ningún caso la disolución de todo el sindicato. No obstante, la disolución podría justificarse si el nivel de membresía del sindicato desciende por debajo de un mínimo razonable fijado previamente, siempre y cuando dicho descenso no fuera el resultado de medidas antisindicales.

Discriminación antisindical

Características

La discriminación antisindical denota cualquier práctica por parte del empleador que desventaja a un trabajador o a un grupo de trabajadores a causa de su pasada, presente o prospectiva afiliación sindical, por llevar a cabo actividades sindicales legítimas o por recurrir a servicios del sindicato. Se trata de una de las violaciones más comunes y graves de la libertad de asociación y puede llegar a poner en peligro la propia existencia del sindicato. Aunque puede adoptar diversas formas, la discriminación antisindical suele implicar despidos, traslados, descenso de grado, acoso, etc.

Protección

Las autoridades no sólo deben prohibir y penalizar todo acto de discriminación antisindical, sino que además han de tomar todas las medidas necesarias para eliminarlos. La ley deberá establecer un procedimiento de reparación que sea rápido, económico y totalmente imparcial, además de remedios explícitos – incluyendo la readmisión – y sanciones suficientemente disuasivas. Sería deseable acordar protección a ciertas personas como los dirigentes o miembros de un sindicato que haya solicitado su reconocimiento. Por último, las autoridades deberían tomar medidas enérgicas contra el establecimiento de listas negras de miembros y dirigentes sindicales.

III DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho de negociación colectiva implica el derecho de los sindicatos a negociar libremente con los empleadores los términos de empleo y las condiciones de trabajo sin que se produzca una interferencia indebida por parte de las autoridades, que deberán además tomar medidas para estimular y promover negociaciones voluntarias entre los interlocutores sociales.

Representatividad

Requisitos mínimos

Para que el derecho de negociación colectiva esté adecuadamente garantizado, la ley no debe establecer requisitos excesivos respecto a la representatividad de un sindicato. Así pues, si un sindicato requiere el apoyo de la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación para ser reconocido como agente negociador, y ningún sindicato cumple con dicho requisito, los sindicatos minoritarios deberían al menos ser capaces de negociar en nombre de sus propios afiliados. Aunque un sistema en que se otorga el derecho exclusivo de negociación al sindicato más representativo no sería incompatible con el derecho de negociación colectiva, dicho sistema debería ir acompañado de las salvaguardias adecuadas.

Garantías

La determinación de los sindicatos habilitados para negociar colectivamente debería basarse siempre en criterios objetivos, pre-establecidos y precisos, para evitar cualquier ocasión de parcialidad o abusos. Es importante además que los empleadores reconozcan a los sindicatos habilitados para negociar y que no puedan ignorar a los sindicatos representativos. Por otro lado, la afiliación

a una central sindical no puede constituir un requisito previo indispensable para que un sindicato pueda mantener negociaciones colectivas.

Negociación libre y voluntaria

Obligaciones negativas

Los interlocutores sociales deberán ser libres de determinar los términos de empleo y las condiciones de trabajo. El Estado tiene la obligación de abstenerse de interferir en el proceso de negociación, y no han de requerir que los convenios colectivos se conformen a ninguna política estatal fijada unilateralmente, exigir la renegociación de un convenio ni alterar su contenido o dictar la suspensión o derogación de un convenio colectivo pactado. Las autoridades pueden, no obstante, alentar a los interlocutores sociales a tener en cuenta voluntariamente las consideraciones de política social y económica del Gobierno. En ningún caso la validez de un convenio colectivo debería quedar sujeta a la aprobación discrecional por parte de las autoridades públicas, puesto que los convenios colectivos únicamente pueden ser rechazados en aquellos casos en que presente vicios de forma o no guarde conformidad con las normas mínimas establecidas por la legislación.

Ámbito

La libre negociación colectiva implica además que las partes podrán negociar sobre cuestiones relacionadas principal o esencialmente a las condiciones de empleo. Dichas cuestiones no pueden quedar excluidas del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación ni ser restringidas unilateralmente por las autoridades, y cualquier limitación debería estar precedida de consultas con los interlocutores sociales. No obstante, algunas cuestiones que corresponden exclusivamente a la dirección de un establecimiento, como los niveles de personal, no serán objeto de negociación, aunque el sindicato siempre debería poder negociar respecto a las consecuencias que pudieran tener. Los convenios colectivos deben ser de cumplimiento obligatorio, y su duración es una materia que en primer término deberán fijar las partes concernidas. La decisión sobre el nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores.

Sector público

Todas las personas empleadas por el Gobierno, por empresas o instituciones públicas deberían tener derecho a negociar colectivamente,¹⁰ con la posible excepción de los funcionarios públicos que ejerzan autoridad en nombre del Estado.¹¹ Cada Estado será libre de determinar si los miembros de las fuerzas armadas y de la policía están autorizados a negociar. Aunque el Estado puede fijar los límites salariales máximos y mínimos para futuras negociaciones, ha de dejarse suficiente espacio para una auténtica negociación, y los sindicatos deberán poder participar en el diseño del marco general de negociación. Únicamente en caso de serias dificultades económicas presupuestarias, como medida de excepción y durante un período limitado de tiempo, las autoridades podrán fijar unilateralmente los niveles salariales en el sector público.

Solución de conflictos

Obligaciones positivas

El Estado tiene también la obligación de promover la negociación colectiva. Ha de establecer por tanto un marco legal firme así como mecanismos para facilitar la conclusión de un convenio colectivo, como por ejemplo procedimientos de conciliación y negociación. Es importante que el recurso a dichos mecanismos se realice de manera voluntaria y de mutuo acuerdo. Las partes negociadoras deberán además disponer de amplias oportunidades para alcanzar un acuerdo, y la ley no tendría que establecer límites de tiempo ni demasiado cortos ni demasiado largos para la negociación colectiva. Por otro lado, promover la negociación colectiva implica igualmente que la legislación no deberá acordar un estatus igual o preferente a los contratos individuales respecto a los convenios colectivos.

Arbitraje obligatorio

Puesto que el arbitraje obligatorio generalmente atenta contra el principio de negociación colectiva libre, únicamente puede justificarse en función de ciertas condiciones. El arbitraje obligatorio sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto, si el conflicto guarda relación con funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, los servicios esenciales, o en caso de una crisis nacional grave. El arbitraje obligatorio a petición del sindicato, para la conclusión de un primer convenio colectivo, podría estar justificado. Por otro lado, cuando el arbitraje obligatorio se impone de manera unilateral por parte de las autoridades o bien a petición únicamente del empleador, constituye una grave violación del derecho de negociación colectiva. Aún cuando se diera el caso de llegar a un punto en la negociación en el que se produzca un bloqueo que no pudiera superarse sin una iniciativa por parte de las autoridades, dicha intervención deberá ser compatible con el principio de la celebración de negociaciones libres y voluntarias.

IV DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga es uno de los medios más importantes de que disponen los trabajadores/as y sus organizaciones para defender sus intereses laborales y económicos, y únicamente puede prohibirse en el caso de los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado y en los servicios esenciales.

Condiciones previas

Procedimientos

Aunque la ley puede estipular que sea necesario seguir ciertos procedimientos antes de poder iniciar una acción de huelga, las condiciones requeridas deben ser razonables y, en ningún caso limitar significativamente, retrasar o hacer inefectiva una huelga. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible, y sería apropiado que la decisión sea tomada por mayoría simple de los trabajadores que tomen parte en la votación. El hecho de que la huelga deba ser aprobada por más de la mitad de los trabajadores o miembros del sindicato, incluyendo los ausentes y los presentes pero que no voten, constituye un requisito excesivo. De igual modo, aunque la obligación de dar un preaviso al empleador antes de declarar una huelga se considera admisible, el período de reflexión impuesto deberá ser de una duración razonable. No puede obligarse al sindicato a especificar con antelación el tiempo que durará una huelga.

Solución de conflictos

Tampoco es contrario al derecho de huelga una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios en un conflicto colectivo antes de declararse una huelga, o la posibilidad de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada. No obstante, dichos procedimientos deberán ser adecuados e imparciales, y en ningún caso deberían retrasar el procedimiento de negociación ni impedir la convocatoria de huelga. El arbitraje obligatorio únicamente estaría permitido en situaciones en las cuales la huelga pudiera estar restringida o incluso prohibida, por ejemplo en los servicios esenciales o en caso de funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, o si fuese solicitado por ambas partes.

Limitaciones y prohibiciones

Formato

El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno. Además, puesto que existen muchos tipos de acción de huelga, las restricciones respecto a la forma que puede adoptar una huelga sólo

se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica. Los trabajadores deberán por tanto ser libres de recurrir a las huelgas de solidaridad (a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen), formación de piquetes, y huelgas generales (en la medida que tengan objetivos económicos y sociales). Las federaciones y confederaciones también deberán poder convocar una huelga.

Sector público

Todos los empleados del sector público deberían disfrutar del derecho de huelga, con la posible excepción de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y de los trabajadores en los servicios esenciales.¹² Las categorías de trabajadores cuyo derecho a la huelga pudiera quedar limitado deberían definirse de manera restrictiva, y los trabajadores deberán siempre disponer de garantías compensatorias. La facultad de declarar una huelga ilegal no debería corresponder al gobierno, sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de las partes en litigio. Esto se aplica particularmente a aquellos casos en que el gobierno es parte en el conflicto.

Servicios esenciales

El derecho de huelga puede restringirse e incluso prohibirse en los servicios esenciales en el estricto sentido del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud personal de toda o parte de la población.^{13 14} Es importante que la definición y la lista de servicios esenciales se establezcan de manera precisa para evitar cualquier ambigüedad o abuso. No obstante, un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance.¹⁵ Los trabajadores cuyo derecho de huelga haya sido limitado o suprimido deben recibir garantías compensatorias, como procedimientos de conciliación y arbitraje, y resulta esencial que los propios trabajadores puedan participar en la determinación y aplicación de dichos procedimientos.

Servicios mínimos

Puede establecerse un servicio mínimo en aquellos casos en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga, si fuera necesario evitar poner en peligro la vida o las necesidades básicas de la población o causar daños irreversibles o desproporcionados.¹⁶ Es importante que los servicios mínimos se limiten genuina y exclusivamente a las operaciones estrictamente necesarias a tal efecto, y que no tenga como resultado que la huelga resulte inoperante en la práctica ni ponga en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores. Las disposiciones relativas a los servicios mínimos deberán por tanto determinarse en forma clara, aplicarse estrictamente y darse a conocer a su debido tiempo a todos los interesados. Los sindicatos deberían participar en la determinación de los servicios mínimos y cualquier divergencia respecto al número y las tareas de los trabajadores implicados debería ser resuelta por un órgano independiente y nunca por las propias autoridades públicas.

Menoscabo

Intervención

La prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda, como por ejemplo un desastre natural, y aún así únicamente durante un período de tiempo limitado y en la medida necesaria para hacer frente a la situación. En cuanto a la intervención de las autoridades en una huelga, sólo resulta aceptable cuando se vea realmente amenazado el orden público, en las situaciones ya citadas de crisis nacional aguda, o cuando el derecho de huelga el derecho de huelga pudiera ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones. No obstante, una huelga no puede ser suspendida meramente por considerar que iría en detrimento a los intereses públicos o nacionales, y la responsabilidad de suspender una huelga no debería corresponder a las autoridades públicas sino más bien a un órgano independiente. Cualquier intervención de la policía o del ejército ha de ser proporcionada y limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público.

Reemplazo y movilización

El recurso a órdenes de movilización constituye una seria violación del derecho de huelga, a menos que dicha orden guarde relación con una categoría específica de trabajadores en los servicios esenciales o a funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado, o si la huelga en cuestión pudiera ocasionar una crisis nacional aguda. La contratación de trabajadores para reemplazar a los huelguistas en un sector que no pudiera considerarse como esencial representa asimismo una grave violación del derecho de huelga.

Sanciones

Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. El despido antes, durante o después de una huelga, o la negativa a readmitir a los trabajadores que hubieran participado en una huelga constituyen medidas muy serias. Aunque las acciones de carácter delictivo que pudieran tener lugar durante una huelga no están protegidas, en general la imposición de sanciones a los huelguistas únicamente es posible cuando la huelga haya sido prohibida, e incluso en tal caso únicamente si la legislación nacional guarda conformidad con las normas internacionales del trabajo. Cualquier sanción ha de ser proporcional al delito o falta que se haya cometido y estar acompañada por todas las salvaguardias judiciales necesarias. Nadie debería poder ser privado de libertad por el mero hecho de haber participado en una huelga pacífica, y únicamente se justifica la imposición de encarcelamiento en caso de haberse cometido graves infracciones penales durante la huelga. Los sindicatos no deberían ser sancionados por liderar una huelga legítima, y la cancelación del registro del sindicato es siempre una medida desproporcionada. Por último, la retirada de toda protección legal frente a la responsabilidad civil en caso de huelga puede en la práctica equivaler a una seria restricción del derecho de huelga.

NOTAS

1. Comité especial del Consejo de Administración de la OIT integrado por tres representantes titulares de cada uno de los grupos de trabajadores, empleadores y de representantes gubernamentales, y de un número equivalente de suplentes.
2. Órgano de supervisión compuesto por 20 juristas eminentes, nombrados por periodos de tres años.
3. A nivel internacional, los derechos sindicales están también protegidos por Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo artículo 22 prevé la libertad de asociación; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de la ONU que en su artículo 8 estipula el derecho a formar y afiliarse a sindicatos, el derecho de los sindicatos a afiliarse y a funcionar libremente, así como el derecho de huelga; y por el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de la ONU, que garantiza la libertad de asociación. Aunque los pactos son vinculantes para las partes que los ratifiquen, la Declaración Universal no es un instrumento sujeto a ratificación.
4. Para mayo de 2010, la OIT había adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones, aunque algunos de estos instrumentos han quedado obsoletos.
5. Convenio 29 – Trabajo Forzoso (1930); Convenio 87 – Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948); Convenio 98 – Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio 100 – Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (1951); Convenio 105 – Abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio 111 – Discriminación en el empleo y la ocupación (1958); Convenio 138 – Edad mínima de admisión al empleo (1973); y Convenio 182 – Peores formas de trabajo infantil (1999).
6. A nivel de la ONU, el PIDCP y el PIDESC son controlados respectivamente por el Comité de Derechos Humanos y por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los Estados parte de los Pactos están obligados a remitir informes regulares sobre la manera en que los derechos están siendo aplicados. Los países que ratificaron el Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos abren además la posibilidad de presentar quejas contra los Gobiernos por parte de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El PIDESC no está acompañado de un mecanismo similar y la DUDH, al no ser un instrumento internacional sujeto a ratificación, no dispone de ningún mecanismo de supervisión.
7. Todos los Estados Miembros deben informar asimismo sobre los progresos realizados respecto a los convenios que no han ratificado, incluyendo la presentación de informes anuales sobre los convenios fundamentales del trabajo no ratificados. Estos informes sirven de base a la CEACR para compilar los Estudios Generales.
8. Este procedimiento se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.
9. El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT.
10. Las categorías de trabajadores/as que deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva incluyen a trabajadores en empresas comerciales o industriales propiedad del Estado; empleados de los servicios de correos y comunicaciones; empleados de banca; personal de la radio y la televisión nacionales; docentes; distribución de agua; controladores aéreos; personal empleado en hospitales públicos; bomberos y personal de primeros auxilios; funcionarios del servicio de prisiones; técnicos de aviación civil que trabajen bajo la jurisdicción de las fuerzas armadas; marinos no residentes en el país; y personal de embajadas de contratación local.
11. Por ejemplo, los funcionarios que trabajan en la administración de justicia y funcionarios del sistema judicial y de aduanas.
12. No debería denegarse el derecho de huelga a los empleados en las empresas comerciales del Estado y en las instituciones públicas, como por ejemplo el personal docente, los trabajadores de correos y ferrocarriles.
13. Los siguientes pueden ser considerados como servicios esenciales: el sector hospitalario; los servicios de electricidad; los servicios de abastecimiento de agua; los servicios telefónicos; la policía y las fuerzas armadas; los servicios de bomberos; los servicios penitenciarios públicos o privados; el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares; el control del tráfico aéreo.
14. Los siguientes no constituyen servicios esenciales en el estricto sentido del término: radio y televisión; el sector del petróleo; los puertos; los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes y los parques de atracciones; la metalurgia y el conjunto del sector minero; los transportes, en general; los pilotos de aerolíneas; la generación, transporte y distribución de combustibles; los servicios ferroviarios; los transportes metropolitanos; los servicios de correos; el servicio de recolección de basuras; las empresas frigoríficas; servicios de hotelería; construcción; fabricación de automóviles; actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de alimentos; la Casa de la Moneda; la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; y las empresas embotelladoras de agua mineral.
15. Podría ser el caso, por ejemplo, en los servicios de recogida de basuras.
16. Pueden establecerse servicios mínimos en los servicios esenciales, en servicios no esenciales donde huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda, en empresas de servicios públicos y en servicios públicos de importancia trascendentales. Podría por ejemplo imponerse servicios mínimos en los siguientes servicios públicos: servicio de transbordadores – en relación con la población en islas a lo largo de la costa –, el transporte de pasajeros y mercancías, el transporte ferroviario, el metro, puertos, servicios de correos, recogida de basura, la Casa de la Moneda, servicios bancarios, el sector petrolero y el sector educativo.

CSI Confederación Sindical Internacional

5 Bd Roi Albert II, Bte1 – 1210 Bruselas, Bélgica
Tel.: +32 2 224 02 11 – Fax: +32 2 224 02 97
Email: info@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org

EDITORA RESPONSABLE: Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI