

Mondiaal.

Revista sobre el trabajo de Mondiaal FNV en 2017

Hacia la Ropa Limpia
**El prelavado
comenzó a girar...**

*'La capacitación es un
éxito para el desguace de
buques en Alang'*

- Vidyadhar Rane -

*'La injusticia
me enfurece'*

Han Busker,
presidente de FNV

Diálogo social
Indispensable
(pero, ¿de qué se trata exactamente?)

Mondiaal **FNV**

Con este libro
haces tomar
consciencia a
un adolescente
(por ejemplo, tu
nieto/a) sobre lo
que significa la
ropa justa.

Moda, ¿a qué precio?

A Terra, una niña de Holanda, le encanta la moda, y más aún si está a buen precio. Pero cuando viaja con su tía (que trabaja en Mondiaal) hacia India, hace impactantes descubrimientos. Su par Indira trabaja bajo circunstancias inhumanas en una fábrica de ropa en la India. Esta novela para adolescentes (+12) se lee rápido y trata de manera subyacente un tema muy actual e importante: el trabajo infantil y la esclavitud en la industria de la ropa. Es interesante para los jóvenes y también para los adultos.



Made by Indira. Mode, tot elke prijs?

Martine Letterie en Caja Cazemier

Uitgeverij Ploegsma

€ 14,99

MADE BY Indira

Moda, ¿a qué precio?

Aceite de palma, ropa y diálogo

¿Ya lo sabías? Mondiaal FNV también infiere en tu dieta. No se trata del gluten. Lo que le preocupa a Mondiaal FNV es el aceite de palma que se utiliza para producir margarina, manteca de cacahuete, chocolate, alimentos infantiles, galletas, etc.

El aceite de palma es uno de los aceites vegetales de mayor uso a nivel mundial. Sin duda alguna, ya sabes que se talan selvas tropicales para crear espacio para las plantaciones de palma, que los bosques primarios son destruidos irreparablemente y que los orangutanes pierden su hábitat. Afortunadamente, existen organizaciones y empresas que se resisten a esos ataques contra el medio ambiente. ¿Es suficiente esto para dejar nuestra oposición? Lamentablemente, no. Las condiciones laborales en las plantaciones son pésimas: bajos salarios, alta presión de trabajo e insuficientes equipos de protección. Los trabajadores no pueden salir en defensa de sus derechos. Y es ahí donde Mondiaal FNV aparece para mejorar dicha situación. Apoyamos a organizaciones que ayudan a los trabajadores a defender sus derechos, por ejemplo, creando sindicatos. Llevamos a cabo campañas (internacionales) y ejercemos presión sobre los empleadores para que paguen un salario justo a los trabajadores por su arduo trabajo y para que nosotros podamos comprar productos justos. Este informe anual contiene fotos impactantes del fotógrafo Chris de Bode que visitó una plantación de palma.

A partir de este año, el trabajo de Mondiaal FNV se centra en algunas cadenas de suministro internacionales. Además del aceite de palma están el cacao, las frutas y hortalizas, la construcción, el desguace de buques y la ropa. Estas cadenas tienen relaciones con empresas y consumidores holandeses y tienen algo en común: las condiciones laborales son malas y es muy difícil para los trabajadores mejorar su situación si no reciben ayuda.

Más presión internacional y más cooperación, significa que hay más posibilidades de obtener resultados. Por ejemplo, las marcas productoras de ropa participan cada vez más en iniciativas para crear más justicia en las cadenas de suministro. Mondiaal FNV participa con CNV Internationaal, Fair Wear Foundation y el Ministerio de Relaciones Exteriores en

la Asociación Estratégica para la Innovación de la Cadena de Suministro de Ropa. Desarrollamos nuevos métodos para ayudar a los trabajadores a fortalecer su posición y para animar a las empresas a pagar un salario digno, mejorar la seguridad e iniciar un diálogo con los trabajadores. Nuestro objetivo es asegurar un empleo mejor y una vida mejor para la gente que produce nuestra ropa.

Ya mencionamos la palabra "diálogo". Sin diálogo social entre trabajadores, empleadores y el gobierno, no es posible lograr mejoras sustanciales. Pero el diálogo no nace de manera automática. En esta revista, publicamos un artículo de Cate-lene Passchier sobre la importancia del diálogo social. Los proyectos que llevamos a cabo en cooperación con la DECP, el departamento mundial de VNO-NCW, la asociación patronal de Holanda, son un buen ejemplo de cómo Mondiaal FNV ayuda a fortalecer el diálogo social.

También ha habido un cambio interno. Durante quince años, Dian van Unen dirigió Mondiaal FNV en una forma inspiradora, pero a inicios de 2018, pasó el bastón de mando. Felizmente, seguirá estando involucrada en nuestro trabajo. Es para mí, un honor seguir sus pasos.

Cambió también el formato del informe anual. Una revista, hasta ilustrada, que informa de una manera atractiva sobre los avances y resultados de nuestro trabajo.

Karen Brouwer



En este número



4

Buscar
"Ropa Limpia"

*"Los precios de textiles
siguen disminuyendo...
incluso después de Rana
Plaza"*



36

Dobre retrato:

recolectora de residuos
en Begum (Bangla-
desh) y basurero Marco
Groenewoud (Holanda)
sobre su trabajo

Entrevista:

Han Busker, presidente
de Mondiaal FNV

**"Luchar contra la injusticia
debe estar presente en el
ADN de la FNV"**

12



Foto: Martin de Bouter

21



**Los trabajadores
informales ahorran para
su jubilación**

Desguace de buques en India.

*La capacitación en
seguridad salva vidas
humanas*

18

35

Han Sang-gyun,
ganador del pre-
mio de los De-
rechos Sindicales
2017



Reportaje fotográfico:

Chris de Bode retrata la vida de los trabajadores del aceite de palma en Sumatra

24

— Selfies —

11

Emmanuel Chinedu Jackson (Nigeria) tendrá un empleo fijo

15

Berihu Measho en la feria de la moda en Addis Abeba

29

Janepher Nassali (Uganda) obtiene un aumento salarial del 12%

31

Esmail Abdi en la prisión en Teheran

Prefacio - 1

¿Ir de shopping? - 10

Productos que si/no le gustan a Mondiaal

Proyectos en todo el mundo - 16

Korte berichten - 22

de Colombia, Zimbabue, Bangladesh y Uganda

Noticias cortas - 28

32

Diálogo social, ¿qué es exactamente?
Catelene Passchier
regresa a la fuente

34

Sindicatos y empleadores superan las diferencias

Perú

"Terra viaja a India"

Caja Cazemier & Martine Letterie

9

30

"La flexibilidad causa estrés"

Rap de Atta de Tolck

Dorso

Maarten

Artículo de fondo

Sobre el trabajo de Mondiaal FNV

38

Los precios de textiles siguen disminuyendo...

*incluso después
de Rana Plaza*

que no los tocaron manos infantiles y donde quienes confeccionan las prendas trabajen en buenas condiciones. Es decir, "ropa limpia". Existen distintas iniciativas para limpiar las redes textiles. El prelavado comenzó a girar...

La trabajadora textil de Bangladesh, Pakhi Begum (35), busca con sus manos por los anaqueles de jeans en el negocio H&M ubicado en la calle Kalverstraat, en Amsterdam. Mira la etiqueta. Asiente con la cabeza: “Sí, esta prenda podría haberla confeccionado yo con mis manos”. Pakhi está orgullosa que los pantalones que confecciona, muy lejos, en Dkaha, la capital de Bangladesh, se vendan en Holanda. Se siente orgullosa de su trabajo. Pero las circunstancias en las que debe trabajar, son menos que agradables. Todos los días pasan por sus manos y su máquina de coser unos 1.100 a 1.200 pantalones. Esta cifra la logra trabajando duro y a un muy buen ritmo. Su sueldo es de 50 euros por mes, por una semana de 48 horas de trabajo. Ni siquiera es suficiente para vivir. Nos cuenta Pakhi: “Mi hijo vive con mis padres en el campo. Gano demasiado poco como para poder traerlo. Lo veo dos veces por año. Y eso duele”. Y el futuro no se ve mucho más prometedor. “Cuando tenga 40 ó 42 años, ya no soportaré el ritmo y seré despedida”.

Mondiaal FNV invitó a Pakhi a Holanda. Su visita tenía como objetivo explicar que las prendas que se venden en los estantes de las tiendas de Holanda nos vinculan de manera directa con las personas que las confeccionan en países como Bangladesh, India o Marruecos. Se lo llama enfoque de la cadena de suministro. En 2016, gran cantidad de marcas de ropa y organizaciones del ramo, junto con el movimiento sindical y organizaciones sociales firmaron el así llamado “Pacto Textil”. En dicho acuerdo, las empresas se comprometen a que -dentro de 3 y 5 años- avanzarán con “pasos sustanciales” para que la cadena de producción textil sea más social. La secretaría del pacto incumbe al Consejo Económico Social, el epicentro del diálogo social holandés.

¿QUIÉN PRODUCE QUÉ Y DÓNDE?

En el año 2017, el pacto estaba en su momento culminante: todas las ‘marcas’ adheridas debían informar en qué países y fábricas confeccionaban sus prendas. El resultado fue una lista de casi 2.500 fábricas en 50 países que confeccionaban ropa para el mercado holandés. Si en una de esas fábricas se violan los derechos de los



Trabajadoras del sector textil en una fábrica en Dhaka, Bangladesh Foto: Catrien Ariëns.

Lo que hacemos nosotros – Ethiopia

Mondiaal apoya a los sindicatos locales que apuestan a mejorar los derechos y condiciones laborales en la industria textil. Esta industria es aún muy joven en Etiopía, pero las marcas de ropa descubren cada vez más el país. Los trabajadores resultan ser más baratos que en otros países de producción, como por ejemplo, Bangladesh. Todo el sector se construye allí y por dicha razón es importante construir los derechos y las condiciones laborales de manera proporcional.

trabajadores, entonces sabemos, en todo caso, que hay un enlace con Holanda. Cuando esto sucede, la secretaría toma contacto con la empresa con la esperanza de que tome las medidas correspondientes. Jef Wintermans, en nombre de las partes, coordinador del pacto, nos explica cómo sucede esto. “Fair Wear Foundation nos presentó hace poco un caso en Myanmar, donde una fábrica textil se negaba a admitir a un sindicato. En la lista pudimos ver que la fábrica en cuestión suministraba ropa a WE fashion. Hablamos con WE y ellos se dirigieron a la fábrica para recabar información sobre los hechos. El resultado fue que el sindicato fue aceptado y que los activistas que habían protestado en nombre del sindicato volvieron a sus puestos de trabajo”.

Un hermoso resultado, pero en todo el proceso, existen inconvenientes. Una importante limitación es que no se puede conocer de manera concreta qué marca confecciona sus productos en qué fábrica. “Es una “lista agregada”, reconoce Wintermans. “La secretaria sí sabe quien produce qué y dónde, pero no lo podemos hacer conocer al público o a las otras partes del convenio”. Todos los lugares se acumulan en un solo montón. “Muchas empresas tienen todavía dificultades para demostrar una transparencia completa. Tienen miedo de que eso perjudique su posición con la competencia”.

La transparencia es la llave para limpiar la cadena. “Solo si sabemos quién, qué y dónde produce, podemos apelar a la responsabilidad de las empresas”, nos dice Jacob Plat, quien, en nombre de la FNV, forma parte del pacto textil. Plat espera que en el 2018, las empresas realmente den una apertura a sus negocios e informen dónde confeccionan la ropa que venden: llamar al pan, pan y al vino, vino.

ROPA INTERIOR NUDIE

Le preguntamos a Jacob Plat si se anima a aconsejar a la gente dónde puede comprar su ropa con paz mental.

Plat nos responde: “Sí, lo sé. Por ejemplo en Claudia Sträter. Esta empresa sabe cómo mejorar la producción y toma parte activa en el pacto textil. La gente que atiende en la tienda está por lo general bien informada sobre la producción de la ropa y pueden aconsejarte bien”. ¿Allí compra usted?

Plat responde: “No, Claudia Sträter vende ropa de mujer”.

Es broma. ¿Y alguna tienda para hombre?

Mammut es una buena marca para ropa *outdoor*. Nudie Jeans son buenos, como Jack Wolfskin”. Cuando lo chequeamos, Claudia Sträter sigue recayendo, según *Brand Performance Check de Fair Wear Foundation*, en la categoría “Bueno”. Mammut está mejor evaluada y, según Fair Wear, un líder, así como Nudie Jeans, que desde hace cuatro años, toma una posición de liderazgo.

Los clientes que quieren saber un poco más, pueden obtener más información en Fair Wear



Rokiya (44) ya lleva 30 años trabajando en una fábrica de ropa. “En la actualidad, tenemos que esperar un año para que nos paguen”. Foto: Roderick Polak.

Lo que hacemos nosotros – Indonesia

La Federación *Buruh Lintas Pabrik*, una pequeña federación de la industria textil, con muchos miembros femeninos, y la ONG *Perempuan Mahardihik* (‘Mujeres Libres’) luchan contra la violencia (sexual) contra las mujeres en el lugar de trabajo. Con el apoyo de *Mondiaal*, las organizaciones capacitan a las trabajadoras, desarrollaron una política zero acoso sexual para las empresas en la región industrial KBN Cakung, en Yakarta y apuestan para un cambio de mentalidad en el gobierno.

Foudation y en las tiendas adheridas. Observamos por ejemplo a Nudie Jeans. Parece que esta empresa sueca confecciona su ropa en los así llamados *low risk countries*, por lo tanto, países en donde la posibilidad de explotación es menor y donde las condiciones del empleo se determinan ordenadamente durante las negociaciones colectivas entre empleados y empleadores. Hablamos entonces, por ejemplo, de Portugal o Italia. Nudie Jeans también confecciona ropa en India. En el sitio de Nudie -*the naked truth about denim!*- vemos que la ropa interior de Nudie se fabrica en Armstrong Knitting Mills, en Tirupur, al Sur de India. Hablando de transparencia. El FWF realiza regularmente investigaciones allí respecto a las condiciones laborales. La empresa Nudie Jeans misma colocó en su sitio web un resumen de los resultados de los controles que se realizaron. Allí la empresa reconoce, por ejemplo, que los sueldos de las fábricas están por encima del salario mínimo, pero que todavía no se puede hablar de un sueldo mínimo vital. Para mejorar esta

“La transparencia es la llave para limpiar la cadena. Solo si sabemos quién, qué y dónde se produce, podemos apelar a la responsabilidad de las empresas”

situación, Nudie realiza un pago extra. Pero para poder aumentar realmente el sueldo de los trabajadores, otros clientes de Armstrong Knitting deben asumir su responsabilidad -Nudie solo compra el 2% de la producción-.

AÑO DE AVANCES

El pacto textil es un gran avance, comenta Ruben Korevaar, asesor político de Mondiaal FNV. Si toda la gente que lucha por “ropa limpia” va en una misma dirección, el pacto puede ser llamado como una parte del prelavado. Korevaar espera que el 2018 sea un año de avances, en donde las empresas comiencen a ser más transparentes sobre dónde producen y tomen más en serio su responsabilidad. Esto se logra únicamente con trabajo serio en su debida diligencia en la cadena de producción. Este término, que parece ser un mantra para cualquiera que se ocupa profesionalmente de la cadena de producción, significa algo así como que las empresas deben ser cuidadosas en todas las facetas del proceso de producción,

desde la materia prima hasta el producto final. Esto puede ser un proceso muy amplio. Cómo transcurren las cosas en la propia empresa, eso es fácil de probar, pero ¿cuáles son las circunstancias en las empresas que entregan la mercadería? ¿Cuáles son las condiciones laborales en las fábricas donde se confeccionan las prendas? ¿Cuáles son las empresas que a su vez están detrás de ellas? ¿No trabajan niños en los pequeños talleres donde se colocan los botones de los jeans? ¿Y qué hacer cuando la legislación local es menos tolerante con la libertad sindical de la que nosotros consideramos decente? Todas preguntas que hasta a las empresas con buena voluntad les ocasionan uno que otro dolor de cabeza.

Existe entusiasmo por el pacto textil, pero Korevaar también sabe que la firma de un pacto en Holanda no es suficiente.

Por dicha razón, Mondiaal FNV apuesta a fortalecer los sindicatos en los países de producción. Junto con Fair Wear Foundation, CNV Internacional y con el apoyo del Ministerio de Relaciones



Shourav (9) trabaja por 3 comidas al día.
Foto: Roderick Polak.

Lo que hacemos nosotros – *Myanmar*

Mondiaal apoya a las organizaciones locales en la realización de investigación sobre mercados laborales, condiciones laborales, negociaciones entre empleados y empleadores, violencia (sexual) contra mujeres y economía informal en la industria de la ropa en Myanmar. Esta es la primera etapa de un programa en donde deben crearse, a fin de cuentas, sindicatos fuertes que se esfuercen para lograr mejores derechos y condiciones laborales para los trabajadores en la industria de la ropa.



Trabajando en el barrio olvidado Keraniganj en Dhaka, Bangladesh. Foto: Roderick Polak.

Exteriores de Holanda, Mondiaal FNV celebró un plan estratégico para desarrollar modelos que dejen ver que es posible una cadena de producción textil sostenible. Mondiaal FNV se encarga de que los trabajadores locales en países como Bangladesh, Etiopía y Myanmar estén bien informados y estén organizados para luchar por sus derechos. Esto ocurre a nivel de fábrica, pero también a nivel sectorial, en negociaciones con el gobierno. “Los sindicatos son especialmente importantes para organizar a los trabajadores y, por eso, negociar para mejorar las condiciones laborales”, nos dice Korevaar. Los sindicatos también son importantes en el lobby para mejorar las leyes. Es muy importante poder mantener el interés internacional, recalca Korevaar. Con el apoyo internacional, donde a veces se acoplan las grandes marcas de la moda, los sindicatos, en sus propios países, logran más. “En Indonesia, los sindicatos locales, por ejemplo, pudieron obligar a firmar un *Freedom of Association Protocol*. En virtud de este protocolo, pueden ingresar más fácilmente a las fábricas para organizar a los trabajadores o para controlar si se cumplen las reglas laborales”. Tanto las autoridades locales como los propietarios de fábricas se dan cuenta de que se está mirando su comportamiento.

Korevaar advierte además por “la rápida velocidad” con que se puede limpiar el sector textil. Los márgenes suelen ser muy pequeños. Mejorar la seguridad de las fábricas tiene fácilmente un impacto negativo sobre el espacio salarial. Nos dice Korevaar: “Luego del colapso del edificio Rana Plaza, los productores locales invirtieron para poner sus fábricas en orden: escaleras más anchas, nuevas instalaciones eléctricas, caja de medidores en un espacio separado, etcétera.

¿Qué pasa con la industria de la ropa? ¿Qué tan sostenible es mi camiseta o falda? Si compro un pantalón de una marca cara, ¿es real que las condiciones laborales en las que se confeccionó mi pantalón son mejores? Muchas preguntas que Mondiaal FNV responde semanalmente con honestidad y agrega sugerencias para que aportes a la industria de la ropa sostenible. En septiembre de 2017, comenzó una campaña de concientización que se llama “No me queda bien”, en Facebook. Parece cubrir una necesidad. Las respuestas son entusiastas.

Con el apoyo internacional, los sindicatos logran más en sus propios países

Esto les costó mucho dinero y significó que tenían menos espacio para los simples requisitos de los trabajadores: sueldos más altos. También existe riesgo que Bangladesh, al cumplir con los requisitos de seguridad, se torne más cara y que las marcas de modas internacionales busquen países más baratos. Y, desde ese lugar podemos jugar un papel importante: en las licitaciones de marcas de ropa. El trabajo sigue siendo un asiento de cierre. Los precios de textiles siguen disminuyendo, incluso después de Rana Plaza”.

No me queda bien



Luego de la publicación de la campaña, unas 10.000 personas hicieron clic en el enlace www.hetzitmenietlekker.nl. También fuera de la FNV, la campaña no quedó sin ser apercibida. Llegaron respuestas de todo tipo de organizaciones y del Ministerio de Relaciones Exteriores. La campaña tendrá una continuación en la primavera de 2018, con un evento de vestimenta sostenible en Amsterdam. Y, mientras tanto, sigue aumentando la concientización sobre qué es lo que sucede en la industria de la ropa

Terra viaja a India

Nuestro libro *Made by Indira* trata sobre una niña holandesa llamada Terra. Willemijn lleva a su sobrina Terra de viaje por el sur de India, para que aprenda sobre los abusos en la industria de la ropa. No es casualidad de que esta tía trabaje en Mondiaal FNV. Debíamos encontrar una razón de cómo Terra llega al sur de India. ¿Ganar un premio a través de un programa de televisión? No, por suerte existe la tía Willemijn.

En nuestra búsqueda llegamos rápidamente a Mondiaal FNV. Wilma Roos, de Mondiaal FNV, nos contactó con SAVE, una organización india que lucha contra el trabajo infantil. El viaje que realizó Terra se basa en cierta medida al viaje que nosotros mismos hicimos a India para ver con nuestros propios ojos qué es lo que anda mal en la industria de la ropa en Tamil Nadu. El shock con la cultura, la pobreza, los olores y los colores, las emociones de Terra cuando escucha los relatos de las niñas que trabajan en las hilanderías; nosotras mismas ya lo habíamos vivido.

Indira, el segunda personaje central en *Made by Indira*, está inspirada en las decenas de niñas con quienes hablamos en nuestro viaje por Tamil Nadu. Niñas que trababan en las fábricas e hilanderías en condiciones espantosas, a una edad en que las niñas en Holanda todavía van a la escuela.

Algunas de ellas habían comenzado a trabajar a los once años. Una de las niñas nos dijo: “Todos los días, cuando llego a la fábrica, tengo la sensación de que entro a una cárcel”.

Escuchamos relatos impactantes. Podemos mencionar uno, de una niña que falleció en la fábrica. Otras niñas perdieron un dedo o se lastimaban durante el trabajo. Pero lo más impresionante era la desesperanza. Una de las preguntas que les formulábamos a las niñas era qué sueños tenían, qué pensaban sobre su futuro, y sin excepciones, nos decían que ellas no tenían ni siquiera la posibilidad de soñar.

Mondiaal FNV y SAVE trabajan de manera persistente para cambiar esto. Con este libro esperamos hacer un pequeño aporte.

Caja Cazemier & Martine Letterie



Te llevas algo bonito!



Con hasta un
70 %
de descuento

Cruceros de ensueño

*disfrutar de las pintorescas
playas de desguace*

Las costas tropicales de India y Pakistán ofrecen un entorno fantástico para un crucero inolvidable. El espléndido crucero navega por las encantadas playas de coral. Y mientras usted disfruta de una bebida all-inclusive, la población local quemará y descartará con románticos sopletes cada pedacito de acero del buque. Prefieren realizar esta tarea sin vestimenta de protección y descalzos. Una escena imponente. En clase business incluye el vuelo de regreso.

FNV da capacitación a los trabajadores del desguace de buques en temas relacionados con la seguridad y apoya a la organización sindical en los astilleros de India, Pakistán y Bangladesh. Pakistan en Bangladesh.



Super jeans ajustados

¿Cómo que en Bangladesh? Ya no traemos nuestros jeans de Bangladesh. Esto era en el año 2016. Compre ahora nuestros jeans ajustados de Myanmar y de Etiopía: ¡tan ajustados como el salario de quienes lo confeccionan!

Mondiaal FNV apoya a los sindicatos textiles y participa en el pacto textil. También respondemos a las preguntas sobre la industria de la vestimenta y damos sugerencias de lo que tú puedes hacer en www.hetzitmenietlekker.nl



CHAMPÚ SHIVA

de la ex selva tropical

Nuestro champú no solo debe hacer mucha espuma, sino que también tiene que ser rentable. Por eso trabajamos de la siguiente manera: Paso 1: Vamos a Indonesia, 2: Sacamos a la población de la selva, 3: Quemamos el bosque, 4: Plantamos palmas aceiteras, 5: Buscamos inmigrantes baratos, 6: Les pagamos lo mínimo, 7: Prohibimos sindicatos, 8: No pagamos horas extras, 9: Dejamos que los niños trabajen también, 10: Despedimos a los trabajadores emancipados.

Mondiaal FNV apoya a los sindicatos de los trabajadores de palmas aceiteras en Indonesia. El sindicato SBPKS GSBI logró, en 2017, obtener promesas sobre mejores condiciones laborales en la empresa aceitera gigante Sinar Mas.



Para el nigeriano Emmanuel Chinedu Jackson (38) y nueve de sus colegas, 2017 fue el año en el que recibieron, al fin, un contrato fijo de la empresa Sterling Global Oil Services, después de trabajar muchos años con contratos de corta duración.

“Desde el año 2006, trabajo a través de subcontratistas en la empresa Sterling Global Oil Services. Nuestras condiciones de trabajo se parecían a la esclavitud. Estábamos 24 horas al día en la fábrica y dormíamos en la oficina. Teníamos que pedir permiso para visitar a nuestra familia los días de domingo. Era imposible casarnos o establecer una relación duradera. Nuestro sueldo había sido fijado por seis años en 23.000 nairas (unos 50 euros) al mes, la empresa no pagaba horas extras, no existían servicios médicos y estaba estrictamente prohibido hablar con extranjeros. En 2010, NUPENG (Nigeria Union of Petroleum and Natural Gas Workers) comenzó su lucha para organizar a los trabajadores. En 2012, todos nos habíamos afiliado al sindicato y habíamos logrado algunas pequeñas mejoras, por ejemplo, una jornada de ocho horas y el pago de las horas extras. Así pude comprometerme y ahora me casé y tengo 4 hijos. En 2017, Sterling Global Oil Services finalmente me dio un contrato fijo a mí y nueve compañeros de trabajo más. Recibí una carta de contratación, mi salario subió a 77.000 nairas (175 euros) y ahora mi familia tiene un seguro de salud”.

Mondiaal FNV apoya un proyecto de la federación sectorial internacional IndustriALL para luchar contra el trabajo precario, junto con dos sindicatos nigerianos de trabajadores en la industria petroquímica.



Basura

Lleno de artículos de primeras marcas a precios regalados. Cuando los camiones descargan, deberás acercarte pronto: plástico, ropa, calzados, metal, desperdicios. No te lo puedes imaginar. Un golpe de suerte para quien sabe decidirse rápido.

Mondiaal FNV apoya a la organización india SEWA que fortalece la posición de los recolectores de basura en India. Se trata, entre otras cosas, de 2500 mujeres que reciclan los restos que quedan del desguace de buques.

Sugerencia

Sólidas lápidas

Bonitas, prácticas e higiénicas, una mesada de piedra natural. Si su conciencia lo carcome porque descubrió que la piedra parece haber sido extraída con trabajo infantil y trabajo forzoso, podrá siempre reutilizar la piedra para una lápida.

FNV participa en el Responsible Stone Program. Objetivo: un sello de calidad para piedra natural sostenible. Y Mondiaal FNV apoya a las organizaciones sindicales en la lucha contra el trabajo infantil en las canteras de India.

Han Busker, presidente de Mondiaal FNV

“La lucha contra la injusticia debe estar presente en el ADN de la FNV”

Han Busker, presidente de la FNV y de Mondiaal FNV, lleva el compromiso social desde la cuna. Cree que puede ser que, algún día, los trabajadores holandeses hagan huelga para detener, por ejemplo, el trabajo infantil. “Es importante que la solidaridad internacional no se limite a Mondiaal FNV”.



Durante las comidas, al lado de las papas, también se hablaba de los problemas mundiales en la familia donde creció el presidente de la FNV y de Mondiaal FNV, Han Busker (1960). Pobreza, opresión, guerra: de estos temas se hablaba en la mesa familiar. Esto no se daba por descontado en el mundo de los militares de carrera en donde creció. "Mi padre era oficial y siempre me parecía muy particular cómo se movía en este mundo", nos dice Busker. "Sus colegas hablaban menos sobre este tipo de problemática, pero mi padre, sí. Fue también miembro de un sindicato, siempre quiso ser algo más que solo jefe de sus hombres.

Respetar y repartir honestamente eran sus valores. "Con mis padres, esto provenía especialmente de la iglesia. Para mí no era tanto el motivo, pero sí creo que no estamos solos en el mundo, miramos a aquellos que tienen menos y no somos celosos de aquellos que tienen más".

Sin embargo, esto no produjo en forma directa una conciencia social en Busker. Gran parte de su juventud la pasó en Soesterberg, cerca de la base aérea militar. En su gran mayoría, el pueblo era habitado por militares. En dicho contexto, la rebeldía de los años sesenta y setenta pasaron desapercibidos para el joven Han Busker. Se dedicaba principalmente al deporte y a las travesuras. Pero, a veces, no negaba de dónde provenía. En 1974, se presentó en una acción que organizaba su escuela secundaria cristiana en Zeist, para recaudar fondos contra la hambruna en Sahel. Poco tiempo después, se paró frente al carro del panadero en el recreo en la playón del colegio y vio cómo sus compañeros tiraban el pan. Les dijo: "¡Muchachos, miren un poco lo que sucede en el resto del mundo!".

Eran las primeras señales de su fuerte sentimiento de justicia -término que será su guía en la vida-. "La injusticia me enfurece". Incluso cuando la injusticia se la hicieron a él mismo. En esos tiempos, vivía a las afueras del pueblo. Cierta día, el colegio estableció determinadas reglas a los niños que vivían afuera del pueblo, éstos podían llegar al colegio en bicicleta, mientras que los demás, lo debían hacer caminando. La calle donde vivía era justamente el límite. Pero vivía justo del lado incorrecto de la calle, por lo que estaba obligado a ir caminando al colegio. "Lo consideraba tan injusto". Este niño, de 11 años, fue a ver al director del colegio. "Le manifesté mi insatisfacción y finalmente, pude ir al colegio en bicicleta".

Sorprendentemente, se involucró socialmente recién cuando en los años ochenta comenzó a trabajar en la policía militar. "Quiero que me comprenda, opiné -y realmente opiné- que la policía militar es una preciosa organización, pero a veces tenía otra opinión sobre los temas sociales que mis colegas. No era para nada radicalmente de izquierda, pero, en ese mundo me consideraban de izquierda".

En el Aeropuerto de Schiphol, por ejemplo, Busker tenía que ocuparse de la deportación de solicitantes de asilo. "Pensaba: qué está mal si quieres lo mejor para tu familia". Las deportaciones a veces iban acompañadas de violencia. "Vi a gente luchar por su vida. Aparentemente, tenían mucho que perder si los expulsaban". La policía militar figuraba negativamente en las noticias por la práctica que utilizaban para sujetar a refugiados difíciles. Y lo que sucedió es que alguien murió. Nos comenta Busker: "Son cuestiones difíciles y eran muchos los policías que tenían dificultades con este tema. Nunca me escudaré detrás de 'una orden es una orden'. Nunca he hecho cosas sin pensar. Y, rápidamente, llegaba a la participación. Fui miembro del sindicato desde el primer día -esto lo traía conmigo desde mi cuna-, pero ahora era tiempo de participar de manera activa".

Tu tarea como agente es mantener el orden establecido. Esto fácilmente puede tropezar con tus propios ideales para cambiar el mundo.

"Esta es una idea que tienes que desarrollar. En los años ochenta estuve frente de la rebelión de los okupas como agente. Tenía conciencia de que los okupas defendían sus ideales. Me parecía importante apoyar a mis colegas, pero nunca fui quien comenzaba a golpear. En ese tiempo, era un adolescente que provenía de un pueblo donde la falta de vivienda no era un tema. Sobre la problemática de la gran ciudad no sabía casi nada. Eso llegó más tarde". Luego de la entrevista, Busker se topa en el pasillo del edificio de la FNV con otro miembro del directorio. Busker bromea: "Míralo, lo encontré una vez en Amsterdam, él como okupa y yo como agente de policía, con el bastón largo".

“
La
injusticia me
enfurece
”



Han Busker en una manifestación a favor de la liberación del dirigente sindical surcoreano Han-Sang-gyun Foto: Rebke Klokke.

“
*Estoy convencido de que ningún
sindicato puede existir sin el
componente internacional*
”

¿Cómo comenzó tu carrera como sindicalista?

“Luego de trabajar por algún tiempo en la policía de Amsterdam, solicitaron que la policía militar realizara tareas policiales en el Aeropuerto de Schiphol. Eso era un caos: el trabajo estaba mal organizado, los horarios no coincidían, el horario de trabajo era imposible. Con el sindicato organizamos un encuentro y se me dijo: ‘Ve tú a La Haya para ver si puedes encontrar una solución a estas cosas’. Después de dos años, el sindicato de la policía militar me pidió que trabajara para ellos”.

¿Fuiste activo en el trabajo sindical internacional?

“En aquel entonces sabía poco del trabajo internacional. Aprendí mucho cuando después fui presidente del sindicato de policía. Había mucha colaboración con Sudáfrica, donde el sindicato de policía recibió apoyo. Podrías protestar por cómo es la policía en Holanda; si es que hay excesos, reciben toda la atención. Pero si lo comparo con el resto del mundo, estoy orgulloso de nuestra policía. Y Sudáfrica salió, por supuesto, de las peores situaciones imaginables del Apartheid”.

*Desde el principio, la lucha sindical fue también una
lucha internacional. Parecería que algo de esto se ha
perdido. ¿Qué se puede hacer al respecto?*

“Dentro de la FNV, la gente de Mondiaal se ocupa específicamente de la solidaridad internacional. Es hermoso ver su pasión. Pero es importante que la solidaridad internacional no se limite a Mondiaal FNV. Nuestra tarea es involucrar a otros. Esto debería ser siempre lo obvio. No solo deberíamos aportar financieramente, sino interesarnos seriamente. El trabajo internacional le corresponde al sindicato. Estoy convencido de que ningún sindicato puede existir sin el componente internacional”.

*Parecería a veces que cuanto más globalizamos, más la
gente comienza a mirar hacia adentro.*

“¡Sin lugar a duda! El mundo se ha convertido en algo demasiado grande para la gente, y uno se retrotrae. Es una tarea del sindicalismo el dejar ver el todo. Esto se puede hacer, por ejemplo, con relación a las cadenas de tiendas Action. Debemos mostrar cómo es posible que

los productos Action sean tan baratos. Que estos precios recaen sobre las espaldas de nuestros colegas en el exterior y los términos y condiciones de los empleados en Holanda”.

Todavía no te hemos escuchado hablar de este tipo de temas en público. ¿Cuál es tu ambición en el plano internacional?

“Creo que el componente internacional es obvio, quizás es por eso que me expuse poco al respecto. También siento que Mondiaal dentro de la FNV no es una discusión. Y, a veces, se torna más explícito. Nuestra Ofensiva es una lucha contra la carrera hacia abajo. Tenemos que hablar de las causas fundamentales de los abusos que existen en la sociedad. Entonces tienes que hablar de cosas que suceden y que no deberían suceder, por ejemplo, las condiciones laborales en la industria textil en Asia. Nuestra agenda actual tiene un fuerte componente internacional”.

¿Podemos esperar entonces en los próximos años que la FNV tomará serias acciones ante un tema internacional, por ejemplo, hacer huelga contra el trabajo infantil?

“Me lo puede imaginar. Luchamos ahora contra la pobreza infantil en Holanda, pero dicha pobreza no tiene relación a escala mundial. Los niños son explotados para hacer posible nuestra vida de lujos. Nuestras acciones contra la ATCI también se realizaron en ese marco. Luchar contra la injusticia en el mundo debe estar presente en el ADN de la FNV. Nosotros tenemos la comodidad y otros tienen el dolor, y eso no está bien. Recientemente estuve en la conferencia de IndustriALL sobre el desguace de buques en las playas de India, Bangladesh, Pakistán y China (véase también pág. 18). Las condiciones laborales de nuestros colegas allí son espantosas. Esto nos da una motivación para apoyar el trabajo internacional con todo lo que tenemos. Quizás me puedan tildar de soñador por querer mejorar al mundo, pero hay tanta injusticia”.

FNV es activo en el pacto textil (véase página 4). Esto hace necesario que le pregunte lo siguiente: ¿Dónde el presidente de la FNV compra su ropa?

Han Busker mira la etiqueta de su chaqueta. Es de una marca que tiene sus cosas bastante bien organizadas. “Me ocuparé más del tema. Soy consciente de que no estoy libre de pecados”.



Para Berihu Maesho, el momento más destacado de 2017 fue cuando representó la federación sindical CETU de Etiopia, en la feria de la moda ASFW que se realizó en octubre en Addis Abeba.

“Fue la primera vez que participé en un gran evento internacional. Fue fantástico ver la ropa moderna que se produce en todas partes del mundo. Mis colegas y yo usamos la oportunidad para informar a los productores, vendedores y compradores de textil y ropa, sobre nuestro trabajo. Explicamos a los trabajadores que tienen derecho a organizarse y a participar en negociaciones colectivas con sus empleadores. Les informamos sobre los convenios de la OIT, las disposiciones establecidas en la Constitución y otros acuerdos laborales. Por este contacto con nuevos miembros potenciales del sindicato, esperamos poder contribuir para lograr nuestra meta: organizar a miles de trabajadores en la industria textil y de la ropa. En el futuro, pretendemos participar con más frecuencia en este tipo de encuentros. Para presentarnos mejor, estamos haciendo folletos y un documental sobre nuestro trabajo. La próxima vez, queremos organizar parte del programa de la conferencia. La feria fue para mí un momento fantástico, impresionante y memorable”.

Mondiaal FNV apoya el fortalecimiento de la federación sindical etiope CETU para poder llegar a un diálogo social efectivo.

Proyectos en todo el mundo

En el año 2017, Mondiaal FNV tenía 138 proyectos en curso. Esta revista describe algunos ejemplos de los proyectos y, en esta imagen, se explican algunos más.

Ghana *VMP*

Más capacidad y diálogo social en el sector del cacao

El Industrial and Commercial Union (ICU), el sindicato más importante en el sector del cacao en Ghana, quiere afiliar más miembros y ampliar sus conocimientos sobre la responsabilidad social empresarial en el sector del cacao.

La UCI, junto con los agricultores, quiere también hablar con los empleadores y el gobierno, sobre los problemas de los productores de cacao.

Colombia *VMP*

Desarrollo económico sostenible a través del diálogo social y la cadena de producción de palma de aceite

Apoyo a la Escuela Nacional Sindical (ENS). La ENS promueve el diálogo social y apoya a los dirigentes sindicales. Además, la ENS ayuda a los sindicatos a reducir los riesgos laborales en la cadena de valores del aceite de palma.

Perú *F Fondo de Solidaridad de la FNV*

Apoyar a las trabajadoras del hogar en Lima, Perú

Las trabajadoras del hogar en Perú trabajan en condiciones difíciles, aisladas en los hogares particulares de sus empleadores. Sintrahol es un pequeño sindicato de trabajadoras del hogar, pero las líderes son muy fuertes y lograron una buena posición en el movimiento sindical y dentro de la política. Este proyecto solidario apoya a Sintrahol a organizar más trabajadoras del hogar y a mejorar sus derechos laborales.

Turquía

Proyectos de solidaridad / Sector industria

Fortalecimiento del sindicalismo turco

Proyecto de intercambio con miembros activos de la FNV Industriëleel y el sindicato turco Tekgida-Is, un sindicato de trabajadores de tabaco, bebidas & comidas (total de miembros aprox. 28.700). Fortalecer la capacidad del sindicato.

Nicaragua, Mali, Oeganda,

Zimbabwe *AOb-fonds*

Lucha contra el trabajo infantil

Fortalecer los sindicatos locales en su lucha contra el trabajo infantil; por ejemplo, creando y fortaleciendo zonas libres de trabajo infantil.

Etiopía, Indonesia, Myanmar, Camboya, Vietnam, Bangladesh, India, Pakistán

STRPART

Combatir los abusos en la cadena de la industria textil

En estos ocho países, estamos comprometidos a mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo y luchar contra la violencia contra mujeres en la industria textil (véase también pág. 6.). Lo hacemos en el marco de una "Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena Textil y junto con Fair Wear Foundation, CNV internacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores".

India, Bangladesh, Nepal, Qatar, Tailandia, Malasia

Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes en el Oriente Medio y el Sudeste Asiático

Apoyar un proyecto para proteger a los trabajadores migrantes de India, Bangladesh y Nepal contra la explotación y la esclavitud moderna en los países donde trabajan (especialmente en el Oriente Medio (Qatar) y el Sudeste Asiático). La ICM, el sindicato internacional de la construcción, y los sindicatos locales preparan, en la medida de lo posible, a los trabajadores migrantes para una migración segura. En los países de destino, la ICM se esfuerza para organizar a los migrantes y para presionar al gobierno para que mejore las condiciones de trabajo y de vida

India, Bangladesh, Pakistán VMP

Organizar a los trabajadores en la industria de desguace de buques en Asia del Sur

Mondiaal FNV apoya IndustriALL en la organización de sindicatos en los astilleros de desguace en India, Pakistán y Bangladesh. Los miembros activos de los sindicatos reciben capacitación en el trabajo seguro y saludable, la organización sindical, los derechos laborales. IndustriALL también fomenta el diálogo social con empresarios y gobierno.

Indonesia VMP

Versterking en ontwikkeling van palmolievakbonden in Noord-Sumatra, Riau, Jambi en Oost-Kalimantan

Dit is een van de drie projecten in Indonesië die de verbetering van arbeidsomstandigheden van werknemers op palmolieplantages als doel heeft. Indonesië is de grootste palmolieproducent van de wereld. De arbeidsomstandigheden op deze oliepalmplantages zijn heel slecht. Mondiaal FNV ondersteunt de organisatie OPPUK in het organiseren en trainen van werknemers op palmolieplantages en de verbetering van hun arbeidsrechten, ook richting overheid en werkgevers. OPPUK werkt hierin samen met de onafhankelijke vakbond SERBUNDO.

Kenia, Uganda, Ruanda, Tanzania, Burundi, Etiopía VMP

Mejor trabajo en proyectos de construcción con financiación internacional en África del Este

El crecimiento económico en África del Este origina importantes proyectos de construcción, tales como puertos en Kenia y Tanzania, nuevos caminos de conexión, etcétera. Muchas de las empresas de construcción, especialmente las chinas, tienen poca consideración por la seguridad y las buenas condiciones de trabajo.

Muchas veces, no respetan las normas fundamentales del trabajo en los proyectos de construcción que son financiados por el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Mundial y los gobiernos, mientras que deberían hacerlo, según sus propias directrices. El sindicato internacional de la construcción ICM, quiere mejorar esta situación a través de la movilización y la organización.



Número de proyectos por fondo en 2017*

59	VMP = programa de cofinanciación sindical (por sus siglas en holandés)
33	Proyectos de solidaridad de la FNV
16	Mondiaal FNV
22	STRPART = Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena Textil junto con Fair Wear Foundation, CNV internacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores
3	AOb

*Sobre la base de los pagos realizados.

La capacitación en seguridad salva vidas humanas



Navegan hasta introducirse en las playas de países como India, Bangladesh y Pakistán: los buques que el mundo próspero ya no quiere. Los trabajadores ganan un sueldo mísero con el desguace de buques, poniendo en peligro su propia vida. Joop van Oord, miembro activo de la FNV, capacita al sindicato local para limitar los riesgos, a través de IndustriALL.

“Colocamos el hornillo de gas en el piso del barco y, de pronto, “¡bang!”, una explosión. Mi colega y yo salimos expulsados. Yo me salvé, pero él quedó parálítico y se me culpó a mí”, es uno de los muchos relatos estremecedores que Joop van Oord escuchó durante la capacitación que dictó con Ruud van den Bergh en Mumbai, India. Comenta van Oord: “Analizamos el accidente y descubrimos que generalmente el residuo que queda en las bodegas de los buques se quema. Los hombres abren un agujero en el piso de la bodega 1, prenden el residuo y, a continuación, hacen lo mismo en la bodega 2. Cuando llegan a la bodega 3, el ambiente se torna tan caliente que el fluido se evapora y se forman gases. Ni bien pasa el hornillo de gas, se origina una explosión y puede ocurrir que personas se lastimen o cosas peores. Sugerimos ventilar bien y controlar primero la formación de gases antes de colocar encima el hornillo de gas”.



Joop van Oord



Vidyadhar Rane

SIN CONOCIMIENTOS

Van Oord escuchó por primera vez de la miseria que existe en las playas de países como India, Bangladesh o Pakistán, cuando en el año 2008 participó de una conferencia de Mondiaal FNV para miembros activos. Pudo ver en imágenes a los trabajadores quienes, sin ningún tipo de conocimientos, sin ninguna protección contra material tóxico, bajo el sol ardiente, durante largos días y por poco dinero, desmantelan “nuestros” buques. Desde 2011, ofrece casi anualmente capacitación a los miembros del sindicato local ASSRGWA, en India, quienes a su vez la canalizan hacia las personas en el lugar de trabajo.

“Generalmente, se trata de cosas sencillas, pero para las que se deben tener conocimientos. Toma por ejemplo la codificación Unicode: un código de color indica por qué se utiliza una cañería. No conocían estos códigos de color. Son personas muy inteligentes, pero generalmente llegan a la ciudad desde los campos empobrecidos de India, para ganar dinero, pero solo saben de agricultura. No están al tanto del significado de los códigos de color. Y nadie se los explica. Muchos accidentes ocurrieron a causa de esto”.

EPLOSIONES DE POLVO

Van Oord cree que la capacitación también aportó para que ASSRGWA ahora cuenta con una mayor cantidad de miembros, de 9.000, en 2011, a 18.000 en la actualidad. “ASSRGWA desarrolló su propio programa de capacitación, basado en los conocimientos que nosotros le hicimos llegar. El sindicato también se encargó de que además de agua potable existan cada vez mejores instalaciones en los astilleros. De esta manera, se hace visible lo que la organización hace para los trabajadores. El sindicato es ahora una organización que debe ser tomada en cuenta por los trabajadores y por el gobierno”.

El año pasado, Van Oord hizo un inventario de los deseos de ASSRGWA. “Parece que hay una necesidad, por ejemplo, de nuevos conocimientos sobre explosiones de polvo, asbesto y para evitar daños auditivos”. Estos temas son los que Van Oord quiere llevar en una nueva serie de capacitaciones.

Un éxito

“El 100% de los trabajadores del desguace de buques en Alang lleva ahora ropa de seguridad como casco, guantes, gafas de seguridad y calzado de seguridad”, indica Vidyadhar Rane, representante del sindicato indio ASSRGWA. “Por las capacitaciones, ahora todos saben cómo usarlos y por qué”. Rane trabaja desde 2003 junto con Mondiaal FNV e IndustriALL para mejorar las condiciones de trabajo en los astilleros. Dice que el proyecto de seguridad ha tenido éxito.

“La capacitación en salud y seguridad ocupacional ha logrado reducir al mínimo la cantidad de accidentes en Alang”, nos comenta Rane. Nos ilustra su afirmación con un amargo ejemplo: “En las capacitaciones sobre seguridad, los trabajadores aprenden que no deben trabajar en espacios cerrados. Si no existe una buena salida, no deben aceptar hacer el trabajo y deben hablar con el supervisor. El mes pasado, dos trabajadores que eran nuevos en el astillero murieron. Todavía no habían recibido capacitación y no sabían del gran riesgo que corrían por trabajar en un espacio cerrado”.

A pesar del avance observado, Rane espera fervientemente que el proyecto continúe: “Se observan muchos cambios en el ramo, por ejemplo, en la construcción de buques. Debemos actualizar constantemente las capacitaciones y a nuestros formadores. Por eso espero que podamos compartir buenas experiencia con Bangladesh y Pakistán, donde la situación en los astilleros es mucho peor”.

Los trabajadores informales ahorran para su jubilación



81.000
participantes

Deborah Freeman

No importa si ahorras cinco centavos al mes o un dólar. Para la ghanesa Deborah Freeman, todos los aportes son importantes. Freeman es Secretaria General de UNIWA, el sindicato de trabajadores informales, que ha creado un fondo privado de pensiones para sus miembros. "Ahorrar lleva a la independencia".

"Tenemos que encargarnos de nuestro propio fondo de pensión, porque no tenemos empleadores que lo hagan", afirma Deborah Freeman, secretaria general de UNIWA, el sindicato de trabajadores informales en Ghana. "Muchos de nosotros estamos preocupados por nuestra vejez: trabajamos hasta que somos viejos y entonces... no nos queda nada. Como sindicato, queríamos hacer algo para aliviar este problema".

De una sola vez

El 31 de mayo de 2017, de un solo golpe, todos los 81.000 miembros de UNIWA fueron registrados en el fondo de pensión privado creado por el sindicato. "Todo el dinero que ganamos, lo ganamos en efectivo. Por dicha razón, tenemos que organizar un sistema eficiente de ahorro", nos dice Freeman. "Esto sólo es posible a través de un plan de pensiones, pero este plan debe adaptarse a las necesidades de los trabajadores informales".

Por ejemplo, los participantes deciden hasta cuándo quieren trabajar y cuánto aportan al fondo. "Dependiendo de lo que uno gana, puede ahorrar 10 cedi (aprox. 2 euros) en un mes y quizás 2 cedi en el mes siguiente", explica Freeman. "Dos cedi también es una contribución importante. Ahorrar ayuda y lleva a la independencia".

Después de seis meses, quien ahorra puede sacar la mitad del dinero invertido como préstamo. "¡Sin pagar intereses!", dice Freeman con entusiasmo. "¡Imagínese! Más dinero significa más comercio. Ahora es casi imposible para los trabajadores informales obtener un préstamo".

Retirar dinero

¿Cómo se organizan 81.000 participantes que aportan cada mes lo que les sobra? "La gran mayoría de nuestros miembros ahorra vía teléfono móvil; los aportes se depositan y se registran directamente en su cuenta de pensión", nos explica Freeman. "Si los trabajadores informales no tienen celular o si lo usan sólo para hacer llamadas, nuestros delegados pasan a recoger el dinero. Registran inmediatamente la cantidad aportada, nadie tiene que tener miedo de que se roben su dinero".

Al principio hubo muchas preguntas sobre los riesgos. Freeman nos expresó: "Con el apoyo de Mondiaal FNV, hemos organizado cursos para explicar cómo funciona y por qué es mejor ahorrar de manera colectiva". Según Freeman, el mayor desafío de UNIWA es asegurar que todos aporten algo cada mes. "Si vemos que alguien no ahorra, lo llamamos y le recordamos que es mejor que separe algo todos los meses. Pero hay gente a quien no le sobra nada. Aunque el sindicato no puede cambiar esa situación, ofrece cursos de capacitación empresarial para esas personas. Hay muchas cosas que la gente puede hacer para ganar más dinero. Y para poder ahorrar".

No al trabajo, si a la escuela

ayuda de organizaciones sociales locales del programa “No al trabajo, Si a la Escuela” de la Coalición Contra el Trabajo Infantil. La Coalición creó además 87 zonas libres de trabajo infantil en India, Turquía, Zimbabwe, Uganda, Mali y Nicaragua; 137 escuelas y sus maestros participan en actividades para mejorar la calidad de las escuelas y hacerlas más atractivas para los niños. En las zonas libres de trabajo infantil, el 92% de todos los niños van a la escuela, un aumento del 20%. El programa “No al Trabajo, Si a la Escuela” empezó en mayo de 2014 y terminó en abril de 2017. Mondiaal FNV forma parte de la Coalición contra el Trabajo Infantil y aportó a los resultados del programa, con proyectos en Zimbabwe, Uganda, Nicaragua e India.

Mujeres en cargos de liderazgo en sindicatos africanos

“Los sindicatos africanos son bastiones masculinos donde ‘los dinosaurios’ tienen la batuta”. Hasta hace poco, esta afirmación era verdad. Pero la situación está cambiando. Desde 2013, la federación sindical internacional IndustriALL lleva a cabo proyectos de género en diez países africanos. Mondiaal FNV era uno de los patrocinadores del programa, que tiene como objetivo que al menos el 25% de los cargos directivos en los sindicatos sean ocupados por mujeres. ¡Este objetivo fue alcanzado! En promedio, los directorios de los sindicatos que participan en el proyecto tienen un 38% de mujeres en cargos de liderazgo. En algunos de los casos, fue elegida presidente una mujer, por ejemplo, en el sindicato del sector de energía en Zimbabue. Tendai Makanza, coordinadora del proyecto, dice con confianza: “Aumentar el número de mujeres en el sindicato, incluso en puestos de dirección, fortalece el sindicalismo y mejora el futuro para mujeres y hombres”.

La paz no significa seguridad

Por supuesto que la firma de los acuerdos de paz en Colombia fue un gran logro después de 50 años de guerra. Pero la situación de los sindicatos no ha mejorado. Y hasta, tal vez, podríamos decir que es más peligrosa. La guerrilla de las FARC ha dejado las armas, pero, a veces, otros grupos armados ocupan ese vacío. Otro riesgo es que se ha hecho poco para integrar a los excombatientes de las FARC en la sociedad colombiana. Es una bomba de tiempo. Colombia sigue siendo uno de los países más inseguros del mundo para los sindicalistas. El 1 de julio, Alberto Román Acosta González, presidente de un sindicato local de trabajadores agrícolas (SINTRAINAGRO) murió baleado mientras estaba mirando el partido de fútbol de su hijo.

Según la Defensoría del Pueblo, fueron asesinados no menos de 156 defensores de derechos humanos entre enero de 2016 y marzo de 2017.



Werknemsters in een kledingfabriek in Bangladesh. Foto: Catrien Ariëns.

El sector textil todavía causa víctimas

Después del desastre de Rana Plaza en 2013, que provocó 1.134 muertes, los abusos que ocurren en el sector textil siguen llamando la atención. Algunas noticias de 2017.

- ! A principios de abril, casi ocurrió otro desastre similar al de Rana Plaza, cuando la planta baja de una fábrica textil se derrumbó. Un par de días después, el dueño de la fábrica quería que los trabajadores volvieran a trabajar en los ¡catorce! pisos encima de la planta baja, pero el sindicato local lo prohibió. Sobre la base del acuerdo de los sindicatos con las marcas de ropa europeas, el dueño recibió instrucciones para reparar el edificio de manera estructural antes de que se volviera a trabajar.
- ! El lunes 3 de julio, un calentador de agua explotó en una fábrica textil en Dhaka, Bangladesh, y causó la muerte de 11 empleados. Otras cincuenta personas resultaron heridas. La seguridad contra incendios había sido controlada en el marco del convenio con las marcas de ropa, pero este calentador no había sido inspeccionado.
- ! El martes 3 de octubre, falleció la trabajadora de textil India N. Kalaiyarasi. Kalaiyarasi, que tenía 14 años, había sido llevada al hospital el sábado con neumonía. Aquel día fatal volvió a trabajar porque la fábrica en la que trabajaba, el Dindigul Cotton Textile Mills, había prometido una bonificación.
- ! A finales de 2017, una marca de ropa (no especificada) llegó a un acuerdo con el movimiento sindical. La marca no había mejorado la seguridad en algunas fábricas, a pesar de ser un requisito del convenio de seguridad. La empresa se comprometió a pagar \$ 2 millones para mejorar la seguridad en las fábricas y 300.000 dólares al sindicato para apoyar los intereses de los trabajadores textiles.

A photograph of a worker in a field, wearing a yellow hard hat and a red shirt, carrying a large cylindrical tank on their back. The worker is spraying a fine mist of white liquid, likely pesticides, which fills the air around them. In the foreground, the dark, silhouetted fronds of a palm tree hang down from the top left corner. The background is a dense field of green vegetation, slightly out of focus.

Aceite de palma

oro tóxico

Fotografía: Chris de Bode

Textos: Leontien Aarnoudse / Maaike de Hon

Pan, pizza, galletas, alimentos para bebés, jabón, champú: más de la mitad de todos los alimentos y productos para el cuidado personal que se venden en el supermercado, contiene aceite de palma. Un negocio bien lucrativo. El fotógrafo Chris de Bode descubrió que los trabajadores en Sumatra no se benefician con este negocio.

“En la temporada baja, no alcanzo mi meta”, cuenta Dedi Susanto (29 años). Trabaja en la plantación de palma aceitera Milano Sei Daun en el distrito Labuhanbatu (norte de Sumatra) y tiene que cosechar al menos 900 kilos de fruta de palma por día. Si Dedi no alcanza su meta, contrae una deuda con su empleador. “Corrijo la deuda en la temporada alta, cuando cosecho más”.

El trabajo es pesado y peligroso. Dedi corta los racimos que crecen a una altura de hasta 15 metros con el dodo, una hoz fijada en un palo alto. “Una vez estaba cansado, no estaba prestando atención y un pesado ramo de palma cayó sobre mi cabeza. Afortunadamente llevaba un casco”. A menudo, es imprescindible que los niños ayuden para que sus padres logren sus metas.

Las mujeres quitan las malas hierbas o fumigan pesticidas alrededor de las palmeras. La Organización Mundial de la Salud califica a los pesticidas utilizados en muchas plantaciones como “extremadamente peligrosos” para la salud. Junto con la deforestación, causan desastres ambientales.

Sobre todo las mujeres que trabajan en las plantaciones no tienen contrato fijo y, por lo tanto, no tienen derecho a prestaciones por enfermedad ni a una jubilación. Los trabajadores que quieren organizarse, deben ser muy decididos, descubrió “Tia” (39), que no se atreve a dar su verdadero nombre por temor a represalias. Trabaja en la plantación Abdi Budi Mulia en el norte de Sumatra y fue miembro del sindicato independiente Serbundo (véase el recuadro), pero fue hostigada: “La dirección de la empresa dijo que tenía que escribir una carta para cancelar mi afiliación sindical, de lo contrario, perdería mi trabajo”. Ahora Tia es miembro de un sindicato amarillo, donde el empleador lleva las de ganar.

El aceite de palma deja un mal sabor en la boca.

“Tengo mucho calor con esta ropa”, dice Sunarsih (35). Arriba: en la mayoría de los casos, las mujeres fumigan los pesticidas alrededor de los árboles, mientras que los hombres cortan los racimos.





“El trabajo es muy pesado”, dice Irfandi Nasution (28). En la plantación de palma aceitera, Milano Sei Daun coloca cada día decenas de toneladas de frutos de palma en un camión. Un racimo pesa un promedio de 25 kilos.



Serbundo tiene éxito

En 2017, el sindicato independiente Serbundo, un socio de Mondiaal FNV, logró mejorar las condiciones laborales en la plantación Milano Sei Daun en Sumatra. La plantación es propiedad del gigante de aceite de palma Wilmar. Serbundo obligó a la dirección de Milano a reconocerlo como sindicato y comenzó a conducir negociaciones colectivas. Otro logro fue que la gerencia respondiera mejor a los reclamos de los empleados y que las mujeres ahora también tengan derecho a un contrato permanente. Además, subieron los salarios. Serbundo está contento con las mejoras, pero opina que las metas productivas de los cosechadores siguen siendo demasiado altas.



Tia (39, no quiere dar su verdadero nombre) sólo quiere aparecer en la foto si no se la puede reconocer, porque le tiene miedo de su empleador. "Me obligaron a desafiliarme del sindicato. Si no, me habrían despedido".



Dedi Susanto (29) con su esposa Cynthia (28) y sus hijas Zafira (8) y Putri (18 meses) en la casa de madera en la plantación Milano Sei Daun en el Norte de Sumatra, donde viven.

Detrás de la pantalla

Celebrar compromisos en Arusha



Desde el 30 de mayo hasta el 1 de junio se encontraron unos 30 sindicalistas de 7 países distintos en Arusha (Tanzania) para intercambiar experiencias con el diálogo social. A pesar de que el ex presidente de Mondiaal, Leo Hartveld, abrió el encuentro con el anuncio de que el diálogo social no resuelve la lucha de clases, destacó que celebrar compromisos ofrece posibilidades para negociaciones efectivas sobre cuestiones sociales (véase también el ensayo de Catelene Passchier en la pág. 32). Mondiaal FNV apoya a los sindicatos en Colombia, Perú, Indonesia, Nepal, Ghana y la Comunicada Africana Oriental para comenzar un diálogo social. No se puede dar un plan de diseño para un diálogo social exitoso, esto está claro. Cada país debe buscar su propio modelo. En Arusha compartieron sus experiencias. ¿Cómo manejarse con un gobierno a quien no se puede confiar? ¿Cómo lograr involucrar al sector informal en las negociaciones? ¿Cómo lograr que las mujeres y los jóvenes también estén representados? Preguntas interesantes que conducen a veces a respuestas sorprendentes, como en Perú, donde los empleados y los empleadores han unido sus manos y dejaron afuera al gobierno (que no es confiable). Samuel Machacuay, consultor de la FNV en Perú, nos dice sobre esta colaboración: “No tenemos que estar de acuerdo, pero nos comprendemos”.

Ya al comenzar a construir un buque hay que pensar en su desguace



2.300.000 euros

‘recaudó’ Henk Korthof en casi 25 años en la FNV para Mondiaal FNV negociando íntegramente, en cada convenio colectivo, la solidaridad internacional de 1998. En su entrevista de despedida, (se jubiló el 1 de septiembre) Korthof recaló otra vez la importancia: “La solidaridad internacional debe volver a estar en un lugar prominente de la agenda de la política laboral de la FNV”.

Mesa especial - Rikjan van Zalingen, gerente de sostenibilidad en ING, presenta, el 30 de octubre, los estándares ‘*Responsible Ship Recycling Standards*’ de los bancos (ABN AMRO, ING y NIBC) a los representantes de los sindicatos de desguace de buques de India y Pakistán, la FNV y los bancos. Los estándares determinan que al proporcionar un préstamo para la construcción de buques deben existir requisitos para que su desguace sea seguro. Vidyadhar Vasudeo Rane, del sindicato indio, da un paso más: “Impongan aranceles por cada nuevo barco y utilícenlo para el reciclado seguro al final”.



Rosas de Armenia



¿Cómo funciona en realidad una subasta?, preguntó a la FNV un representante del sindicato recién constituido de Armenia durante un congreso internacional. El mayor cultivador de rosas en su país aseguraba que tenía en sus manos gran parte del mercado de rosas europeo y que vendía todas sus rosas a una subasta en Aalsmeer. Y así arribó Endre Tanczos, miembro del grupo de trabajo y solidaridad internacional de FNV, a mediados de noviembre en el encuentro regional de sindicatos de la región de Asia Central, en Modavia. “Lo primero que tuve que hacer, es aclarar un malentendido: la subasta no compra rosas, solo las comercializa. Las rosas de Armenia sí llegan a Holanda, pero no a la subasta. Es probable que sean comercializadas por intermediarios”. La pregunta más importante del sindicato del sector floricultor era cuánto podía ganar el empleador con las rosas y qué pueden pedir para los sueldos y en las condiciones laborales. “Se sobresaltaron con un ejemplo de cálculo que utilicé y en donde el cultivador, luego de descontar gastos, le quedaban solo 10 centavos por rosa. “¿Cómo pueden tener ganancias con esta cifra!”, se preguntaban. Les expliqué que sí se puede: si se cultiva lo suficiente. Tanczos espera que su visita sea el principio de un apoyo duradero para el joven sindicato del sector floricultor en Armenia.

Janepher Nassali, Secretaria General del sindicato de las flores UHISPAWU de Uganda evoca con orgullo las primeras negociaciones salariales exitosas de su sindicato.

“El 24 de julio de 2017, firmamos nuestro primer acuerdo salarial desde la creación del sindicato en 2006. Gracias a las nuevas tácticas de negociación que aprendimos en diciembre de 2016, en Mondiaal FNV, en Amsterdam, logramos un aumento salarial del 12% por tres años consecutivos con los productores de flores cortadas. Las negociaciones habían comenzado en febrero por nuestra propia iniciativa. Al principio, los empleadores se resistieron mucho, prefirieron continuar con los arreglos informales. Tres veces terminamos en un callejón sin salida y, en cada oportunidad, pedimos la mediación del Ministerio de Trabajo. Uno de los asuntos era que los empleadores insistieron en incluir una cláusula para permitir sólo a trabajadores con bajos salarios afiliarse al sindicato. Esto no está permitido por la misma Constitución de Uganda, y me siento orgullosa de no haber cedido. A finales de marzo, el Ministerio envió una carta confirmando que todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse a un sindicato. En aquel momento, sabía que íbamos a tener éxito. Estoy muy satisfecha con el resultado”.

Mondiaal FNV apoya el fortalecimiento del sindicato ugandés UHISPAWU.

Los jóvenes tienen el futuro, pero sin contrato

Fragmentos del rap con el que Atta de Tolk resume el debate de "Los jóvenes son el futuro (pero no tienen contrato)", que organizó Mondiaal FNV, junto con Young & United.

...
Existen jóvenes que están obligados a vivir en la flexibilidad
¿Están obligados a ser flexibles? Esto significa con estrés vivir
Los contratos parecen inalcanzables, porque las expectativas son difíciles de alcanzar

Así se transforman en víctimas de procesos nada sanos
Y caerán en un barranco si es que no tenemos cuidado
¿Es lo mismo en el Lejano Este que en Lejano Oeste?
¿Es lógico que sigamos tirando del carro de esa manera?

...

Tú representas a la comunidad
El éxito en el resultado pide de ti el primer paso
Step the game up, acompáñanos y piensa con nosotros
Quizás podamos volver a comenzar

Local, nacional, global, mundial
Vive la experiencia y sé parte de la historia

...

No queremos buscadores de oro, sino buscadores de goles en línea que quieren un milagro
Sencillamente, jóvenes ambiciosos que no quieren morir de hambre
Que se preocupan por el futuro
Mientras que a los empresarios, cuando les pides que sean responsables, de pronto, comienzan a las escondidas a jugar.

...

¿Es la flexibilidad ahora sexi?
¿O es la seducción la esencia de los empresarios?
Libertad y felicidad, pero también queremos seguridad
Y, sin embargo, tampoco estar encadenados, vivimos en un eterno conflicto.

Seguridad y garantía frente a la libertad
50% sin contrato fijo es la realidad
Mientras tanto, algunos chinos viven una vida de perros
Y, con frustración, reconocen su propio error

direct viral, tan fácil de reconocer fue el video
Que los jóvenes chinos dicen ya en masa: no podemos más con ese discurrir

...

Y ahora también los profesionales: estrés en todas las capas sociales
Quizás se les deba enseñar otra vez a los empresarios cómo se deben comportar
¿Cuántas veces escuchamos de prácticas bien remuneradas?
Ustedes serán quizás el futuro, pero parece ser que quieren que también sean un poco cautivos

¿Cómo estar seguros de una carrera, y ni qué hablar de logra tu sueño profesional?

No money no honey, tu vida afectiva también se ve afectada
Sin dinero para casarte, la flecha de Cupido volará de aquí para allá.

...

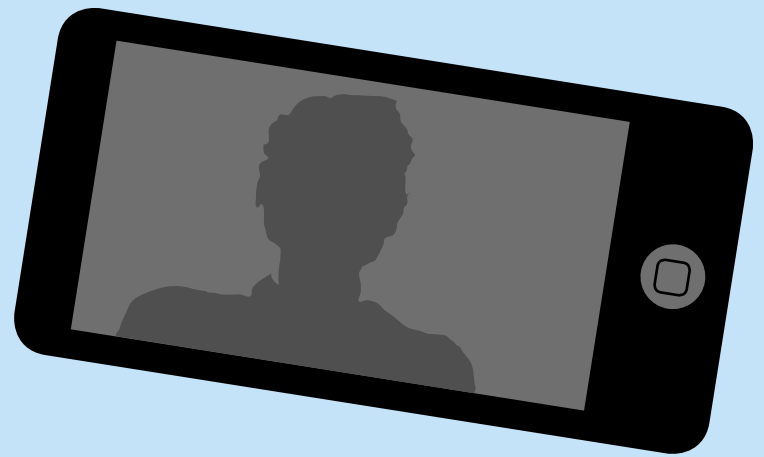
Ya es hora de reconocer que hay veces que las cosas no están bien
Get up, stand up, son palabras de BOB

Hay gente que lucha por los derechos
Se unen en clubes como Young & United
Despierta, esto es lo que queremos lograr
Si nos reunimos a nivel mundial, lograremos tener superpoderes.
Atta de Tolk

@Attadetolk en Twitter
facebook.com/atta.detolk.1

Serie de debate

El debate sobre los jóvenes fue una de los seis capítulos de la serie "Trabajar en la actualidad: ¿flexibilidad o inseguridad?" que organizó Mondiaal, junto con el centro de debate De Balie. El puntapié inicial de la serie fue Paul Mason, periodista y economista en Channel 4 News y autor del libro "Post-capitalismo: hacia un nuevo futuro". Otros capítulos tratan, entre otros temas, sobre "El trabajador invisible" (¿cómo lograr una cadena de producción que también sea justa para los campesinos productores de cacao en Ghana y las costureras en Bangladesh?) y sobre la desigualdad de género en el mercado laboral.



En este lugar, habríamos querido colocar la foto de Esmail Abdi, pero el presidente del Sindicato de Maestros Iraníes se encuentra en estos momentos en prisión.

Esmail Abdi es presidente del Sindicato Iraní de Maestros. En 2016, fue condenado a seis años de prisión por participar en una campaña sindical pacífica en defensa de los derechos de los docentes en Irán. El 25 de junio de 2017, después de una huelga de hambre, Abdi fue puesto en libertad bajo fianza. Por desgracia, su libertad fue breve. Abdi está nuevamente en prisión en condiciones difíciles, en la conocida prisión de Evin, en Teherán. No puede tener contacto con nadie, ni siquiera con su familia o su abogado.

Ya que no existe ningún contacto con Abdi, pedimos a su amigo Shapor Ehsanirad –también sindicalista– que evoque el año 2017. "Abdi estaba muy enfermo cuando fue puesto en libertad en junio de 2017, después de 37 días de huelga de hambre. No era el Abdi de antes. Fue muy emotivo. No toleraba ni el ruido de sus hijos jugando. El 27 de julio de 2017, agentes secretos se presentaron sin ningún preaviso en la casa de Abdi y lo arrestaron otra vez. La esposa y los hijos de Abdi se quedaron abatidos después de este nuevo y chocante incidente".

Mondiaal FNV hace público el caso de Abdi y promueve campañas de envío de cartas para obtener su liberación.

Foto: Netwerk Amsterdamse Helden

Diálogo social: *queda mucho por hacer*

Diálogo social. Todos parecen estar a favor y (casi) todos quieren tenerlo. Para los sindicatos es un “must have” si se trata de desarrollo sostenible. También en el trabajo de Mondiaal es un tema central. Pero... detengámonos un momento... ¿qué significa realmente este término? ¿Queremos todos lo mismo? En ese aporte, Catelene Passchier regresa a la fuente: ¿qué es lo que dice la OIT, la Organización Internacional del Trabajo al respecto? ¿Qué significa para nosotros en nuestro trabajo diario?

Catelene Passchier

La OIT, constituida en el año 1919, tiene a partir de sus inicios una estructura directiva especial, única en la ONU, en la que los gobiernos, los empresarios y las organizaciones de trabajadores, todos juntos y en igualdad de condiciones, adoptan resoluciones. Desde entonces, se celebraron en la OIT algunos importantes convenios que pasaron a pertenecer a la esencia del derecho laboral internacional, como el Convenio 87, sobre la libertad sindical y el Convenio 98, sobre el derecho de negociación colectiva. Uno de los acuerdos menos conocidos es el Convenio 144, que data de 1976 y versa sobre la consulta tripartita. Todo ello trae aparejado un sistema de control y de vigilancia de la aplicación adecuada de estos convenios en la práctica. Esto deja vislumbrar que para la OIT, la posibilidad de que las personas se organicen y luchen de manera colectiva por sus derechos, es una condición indispensable para la justicia y el progreso social.

Paz laboral

El principal objetivo del diálogo social es, según palabras de la OIT, “desarrollar el consenso y la implicancia democrática de los actores principales del mundo del trabajo”. Esto puede contribuir a solucionar los principales problemas económicos y sociales, una buena gobernanza económica, la paz laboral, la estabilidad social y el progreso económico. La OIT define el diálogo social como “cualquier forma de negociación, consulta o sim-

ple intercambio de información entre representantes del gobierno, empresarios y trabajadores sobre temas de interés común en las áreas sociales y económicas. Incluyen formas tripartitas (inclusive el gobierno) y bipartitas (solo empresarios y sindicatos), en todos los niveles imaginables (desde el nivel empresarial hasta el internacional). Pero para la OIT también es necesario que el diálogo se desarrolle de manera significativa y de buena fe, por lo tanto, que los gobiernos y los empresarios no se desentiendan tan fácilmente de una ronda de negociaciones sin darle espacio a los sindicatos... La definición de la OIT deja vislumbrar que “el diálogo social” no es igual a las negociaciones colectivas. Para el sindicalismo el derecho a las negociaciones colectivas, y, con ello, a la posibilidad de compromisos vinculantes con los empresarios, es una parte esencial del diálogo social.

Fuerte e independiente

La OIT llama a esto “enabling conditions” (precondiciones) para un diálogo fructífero. En primer lugar, los sindicatos y las organizaciones empresarias deben ser fuertes e independientes y tener las posibilidades técnicas y el acceso a la información. En segundo lugar, es necesaria la voluntad política y el compromiso de todas las partes. Una tercera condición es el respeto por los derechos fundamentales de libertad de sindicación y negociaciones colectivas. Y, para terminar, deberá exis-

tir un cuadro adecuado, como por ejemplo, el apoyo del gobierno, con leyes acordes, facilitando las estructuras para el debate, pero también el control y la protección de normativas.

Fuera de juego

La experiencia de los sindicatos que apoya Mondiaal FNV es que estas condiciones se cumplen raramente. En Perú, el gobierno hace todo lo posible para frustrar el diálogo incipiente entre empresarios y trabajadores; en Indonesia, los empresarios y el gobierno prefieren un acuerdo entre ellos y dejan a los sindicatos fuera; en Nepal, los empresarios quieren limitar el diálogo a un nivel de empresa; y en Colombia, falta, en las palabras de una sindicalista de allí, “simplemente cualquier cultura de diálogo”. Los gobiernos hablan bellas palabras sobre el diálogo social, pero a menudo lo que quieren es una especie de debate informal entre el gobierno y (algunos) empresarios y trabajadores, mientras que el gobierno mismo no pone en orden las leyes. También los empresarios en dichos países hacen todo lo posible para dejar fuera a esos “sindicatos molestos” (a veces, con el pretexto de que no están “reconocidos”) y solo negocian con trabajadores no organizados y de su propia empresa, sin que éstos puedan desarrollar una fuerza opositora para poder decir “no”. O arman los así llamados “sindicatos amarillos”, que hacen precisamente lo que el empresario quiere.

Actividad peligrosa

En la Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena Textil -celebrada en el año 2016 entre Fair Wear Foundation, el Ministerio de Relaciones Exteriores y CNV- promover el diálogo social en el sector textil es uno de los tres objetivos centrales. En su implementación a la práctica, nuestros colegas se encuentran con todo tipo de obstáculos, como ¿qué hacer si en determinada región no existe un sindicato o existe apenas un sindicato débil? O, ¿qué sucede si el sindicato está organizado de tal manera que (casi) no existe la presencia femenina y no muestra mucho interés por la economía informal? ¿Qué pasa si la gerencia de una empresa sí quiere instituir una especie de comité de empresa, pero sin dejar espacio a los sindicatos más relevantes? ¿Qué sucede si éstos les interesa a los trabajadores de una empresa, porque parece que es más “seguro” que organizarse en un sindicato, que es una actividad peligrosa en dicho

país? ¿Qué pasa si la empresa prefiere hablar con ONG locales?

Por supuesto que siempre se puede decir que “no cuente con nosotros para esas cosas. De esta manera estamos legitimando el esquivar los derechos sindicales fundamentales, y solo estamos premiando su mal comportamiento”. Por otro lado, como sindicatos no solo defendemos determinados valores y conceptos, sino también queremos que en la práctica mejore la vida de las personas. El resultado cuenta tanto como la convicción. Para fomentar en este tipo de circunstancias un diálogo social igual, es importante que se invierta en la calidad y la consolidación de los sindicatos locales, ofreciendo la posibilidad de ingresar a mujeres y migrantes. También sería bueno buscar alianzas con otros actores sociales, como ONG, y juntos pensar en desarrollar una manera renovada para que los empresarios puedan cruzar el puente hacia los sindicatos locales y hacer acuerdos claros y saber qué tareas y qué capacidades les corresponden a los sindicatos (como las negociaciones colectivas) y cuáles son más adecuadas para las ONG.

Modelo holandés

La lucha por el diálogo social no solo tiene lugar en países lejanos. También en Holanda se pregunta frecuentemente si los sindicatos “siguen siendo representativos en estas épocas”, y existen empresarios que prefieren negociar con un representante del personal que con un sindicato. Dejemos de querer ser el hermano mayor en nuestro trabajo fuera de Holanda con nuestro hermoso modelo pólder.

En Ginebra, en la OIT, existe desde hace años una gran lucha entre los empresarios y los trabajadores sobre la pregunta si el derecho de huelga forma parte de los derechos fundamentales. Para la Comisión de Expertos de la OIT, que juzgan sobre la aplicación de los Convenios, esto es claro: estos derechos fundamentales no podrían existir sin el derecho de huelga. Pues -lo digo en mis propias palabras-, el derecho de huelga es el derecho a decir “no” en tu trabajo, y, con ello, la contrapartida de la esclavitud y del trabajo forzoso. Pero los empresarios tratan de desconocer esta lógica de la manera que sea, y paralizan el trabajo de la OIT si no les gusta el resultado.

Es bello hablar de diálogo social, pero queda mucho por hacer.

“
*El derecho de
huelga es la
contrapartida
de la esclavitud
y del trabajo
forzoso*
”



Catelene Passchier, presidenta del Grupo de los Trabajadores de la OIT y asesora especial del presidente de la FNV



El diálogo social se fortalece

A pesar de la oposición del gobierno, el diálogo social en el Perú florece: los sindicatos y los gremios patronales hacen un esfuerzo para superar las diferencias. “Negociamos desde el punto de vista del adversario y, de pronto, entendimos por qué las negociaciones fracasaron tan a menudo en el pasado”.

La situación en Perú está lejos de ser ideal para un diálogo social. Políticamente, el país es un caos: los cuatro últimos presidentes de Perú están siendo investigados por corrupción. Es un eufemismo pensar que con esta situación, el gobierno esté abierto al diálogo entre empleados y empleadores. En marzo de 2017, la confederación sindical CGTP se vio obligada a retirarse del Consejo Nacional del Trabajo. Como el gobierno no actúa, los empleados y empleadores abrieron un diálogo bipartito. En 2014, la organización empresarial SNI y

la CGTP cerraron el así llamado “Acuerdo de Amsterdam”, que establece la disposición para resolver las cosas juntos. Ya existían experiencias positivas en el sector agrícola de exportación, donde se había establecido un diálogo con una de las empresas más grandes de Perú, Camposol. Durante la

‘Ahora el sindicato puede hacer negocios con el productor de arándanos Camposol’

“mesa de diálogo”, que la compañía había creado junto con el sindicato, hablaron -entre otras cosas- de un enfoque común para mejorar la posición de las mujeres en la empresa.

MEDIACIÓN

En 2017, la SNI y la CGTP se centraron en la ampliación del diálogo en cuatro sectores: alimentos, construcción, textiles y telecomunicaciones. En 2014, la FNV medió entre el movimiento sindical peruano y los empleadores. El experto sindical peruano, Samuel Machacuay, comenta: “La FNV demostró que el diálogo social puede coexistir con una fuerte organización sindical y buenos resultados de negociación”. El aporte de la FNV sigue siendo importante. Desde hace poco, los empleadores holandeses también apoyan el diálogo social en el Perú. En 2017, DECP, la contraparte de Mondiaal FNV en la organización patronal VNO-NCw, capacitó a representantes de la SNI y de la CGTP en negociaciones sobre condiciones laborales. Machacuay manifiesta: “En los juegos de cambio de roles, los sindicalistas tenían que desempeñar el papel de los empleadores y vice versa; eso fue muy ilustra-

tivo. Negociar desde el punto de vista del adversario nos enseñó a entender por qué fracasaron las negociaciones tan a menudo en el pasado”.

NUEVO CONVENIO COLECTIVO

En el sector de las telecomunicaciones, el diálogo social incipiente ya ha dado resultados tangibles. Recientemente, la empresa Telefónica celebró un nuevo convenio colectivo después de años de controversias. Lo más importante es quizás que la empresa se comprometió a hablar con los sindicatos sobre la pérdida prevista de puestos de trabajo. Además, existen buenos acuerdos sobre la productividad y los salarios.



Sindicalista surcoreano Han Sang-gyun gana el **Premio de los Derechos Sindicales 2017**

Mientras que los atletas olímpicos se estaban preparando para los Juegos de Invierno en Pyeongchang, Han Sang-gyun, presidente del sindicato KTCU, ganó el premio de los derechos sindicales 2017. Desgraciadamente, no fue posible rendirle homenaje; Han está en prisión

“El resto del mundo se preocupa por la creciente amenaza nuclear que significa Corea del Norte, pero la población de Corea del Sur se preocupa, por sobre todo, por la creciente desigualdad social. Los trabajadores trabajan más duro y más tiempo, pero son cada vez más pobres”, afirmó Han Sang-gyun en su discurso de aceptación del Premio de los Derechos Sindicales Febe Elizabeth Velásquez 2017. El premio fue entregado el 10 de mayo y el discurso de Han fue leído por Ryu Mikyung, director de Asuntos Internacionales de la KCTU. Han cumple una pena de prisión de tres años por haber cometido una “obstrucción” durante una gran manifestación, el 14 de noviembre de 2015, en la capital Seúl. La KCTU jugó un papel de liderazgo en la manifestación que fue disuelta con fuerza bruta. Han ya había estado en prisión antes por sus actividades sindicales. Durante la ceremonia de entrega del premio, el presidente de la FNV, Han Busker, dijo estar profundamente conmovido porque es la segunda vez que Han Sang-gyun paga un precio muy alto por su lucha por los derechos laborales en Corea del Sur.

ENEMIGO DEL ESTADO

“El capitalismo ha destruido la verdadera democracia en mi país y ha afectado el nivel de vida de los trabajadores”, afirma Han. “En la actualidad, se puede hablar de una forma más peligrosa y más amedrentadora de dictadura que la dictadura militar del pasado. En este clima político, somos vistos como el enemigo del Estado”. En un principio, Han sintió vergüenza cuando oyó en su pequeña celda que obtendría el premio de los derechos sindicales. “Pero luego me di cuenta de que no me le dieron a mí como persona, sino a la KCTU y a nuestra lucha y sentí que era un honor recibir este premio”.

TEMBLAR DE MIEDO

El premio bienal se otorgó por primera vez hace 25 años, y tiene el nombre de la líder sindical salvadoreña Febe Elizabeth Velásquez, quien pagó con su vida sus actividades sindicales. El premio quiere animar a los sindicalistas a continuar su lucha. Así lo considera Han: “Tengo que ser honesto, a veces no me siento seguro sobre el futuro de nuestro sindicato. Como cualquier persona, tenía miedo cuando me enfrenté con la violencia y la crueldad. Pero en estos momentos, saco fuerzas al saber que el movimiento sindical mundial, incluyendo la FNV, nos brinda un apoyo real y solidario”.

Shajeda Begum (32) es colectora de residuos en un relleno sanitario en Dhaka, Bangladesh. Marco Groenewoud (45) es basurero en Lelystad, Holanda. Mondiaal les hizo las mismas preguntas. ¿Cómo es su trabajo y su vida y qué saben el uno del otro?

“
Todo es un
desafío
”

ALLÁ

Shajeda Begum está casada y tiene cuatro hijos (un varón de 16 y tres mujeres de 10, 7 y 1). Su suegra vive con ellos.

¿A qué te dedicas exactamente? “Trabajo en el vertedero de Mutuail: busco cosas valiosas para venderlas a los compradores locales”.

¿Cómo es tu día? “Me levanto a las tres de la mañana para cocinar para la familia. Una hora después tomo el autobús al relleno sanitario; un billete de ida cuesta 10 taka (alrededor de 10 centavos del euro -agregado por la redacción-). Empiezo a trabajar a las cinco, y, a las ocho, desayuno/ almuerzo lo que cociné en casa. Es una de las dos comidas que consumo al día. Después trabajo hasta las dos y bebo un poco de agua que podemos obtener en la oficina del vertedero.

A las tres de la tarde, tomo el autobús de regreso y, en el camino, hago las compras para la cena. Después de lavarme, limpio la casa, cocino y tengo tiempo para atender a los niños. Después de las seis, tengo tiempo para charlar con los vecinos y con los niños, o miramos televisión. A las nueve cenamos con toda la familia y, después de lavar los platos y limpiar la cocina, me acuesto, a las diez”.

¿Qué te gusta de tu trabajo? “Para decir la verdad: nada. El trabajo es sucio y pesado, y además es peligroso. Nos cortamos los pies y las manos, respiramos humo si la basura empieza a arder y los choferes de las grandes excavadoras a veces no nos ven. Recojo cada día tres bolsas llenas de 1 metro cúbico de basura. Seis días a la semana. Así gano unos 4 a 5.000 taka (entre 40 y 50 euros) al mes”.

¿Qué debe mejorar? “Me encantaría tener otro trabajo, por ejemplo, como costurera por cuenta propia. Mientras tanto, tenemos que protegernos mejor. El sindicato nos ha dado botas, un chaleco y una máscara, pero se robaron casi todos los equipos. La formación que nos da el sindicato, sí funciona. Hemos aprendido a reflexionar mejor sobre nuestro trabajo y la posición de la mujer. Un grupo de trabajadores habló con la dirección del servicio municipal de recolección de basura y ahora nos permiten utilizar su llave de agua potable”.

¿Qué haces con la basura que recoges? “Recojo plástico (que se paga entre 13 a 15 taka por kilo), metales (3 taka por kilo), calzado viejo (12 taka por kilo) y huesos de carne (4 taka por kilo). Una vez al mes, vendo el material a un comprador; él lo vende a un comerciante y el comerciante lo vende a las fábricas. Los huesos se utilizan para fabricar peines, botones y letreros. El calzado también entra en una máquina, pero no sé para qué sirve”.

¿Qué sabes del trabajo de tu colega en Holanda?
“No tengo ni idea”.

Marco Groenewoud lleva 16 años de casado y tiene 2 hijos (una mujer de 13 y un varón de 8 años).

¿A qué te dedicas exactamente? “Soy conductor de un camión de recolección de basura de carga lateral. Hoy en día, el camión de recolección de basura está robotizado: lo posicionas al lado del contenedor y con el joystick recoges y vacías los contenedores. De esta manera, ya no tenemos que aguantar malos olores ni respirar polvo. Trabajamos de a pares: cuando mi compañero de trabajo maneja, yo camino para colocar los contenedores en su posición y, a mitad de camino, cambiamos”.

¿Cómo es tu día? “A las siete y media vamos al barrio y empezamos a vaciar los contenedores. Continuamos hasta las nueve y media. Después, volvemos a la empresa, cambiamos la caja llena, tomamos un café y comemos un sandwich. Después de quince minutos, retomamos el trabajo. Al mediodía, la caja vuelve a estar llena y tenemos media hora de pausa para almorzar. A la tarde, continuamos hasta las tres y después lavamos y lubricamos el vehículo. Afortunadamente, tengo siempre el mismo camión y mi compañero de trabajo también es siempre el mismo. De esta manera, el trabajo resulta más fácil”.

¿Qué te gusta de tu trabajo? “Me gusta estar al aire libre y tener contacto con la gente. Hace poco, mi jefe me dijo: ‘El barrio es tu oficina; tienes que ocuparte de él’. Y yo pensé: ¡Qué bobadas está diciendo! Pero luego entendí, lo que quería decirme es que nosotros mismos somos los que tenemos que resolver los problemas en nuestro barrio. Antes, la oficina daba respuesta a los reclamos, pero ahora somos nosotros los que vamos a ver lo que pasa. Por eso, la gente comprende mejor lo que hacemos y el trabajo se hace más agradable”.

¿Qué se debe mejorar? “No tengo que quejarme de mi empleador: HVC es una empresa que mira lo social. La situación en el sector está bien, durante las negociaciones colectivas, aceptan nuestras demandas. Lo que sí podría mejorar, es que exista más atención al lado humano y menos al lado financiero. Recientemente, HVC pasó por una reorganización y algunos colegas fueron despedidos. Ahora la situación ha mejorado y contratan a nuevos trabajadores, somos más que antes. Me pregunto si no se habría podido proceder de otra manera”.

¿Adónde va la basura que recoges? “Tenemos cuatro tipos de basura: desechos orgánicos, papel, plástico y el resto. El resto se quema en una incineradora y se convierte en energía eléctrica. El papel se transporta a una planta que produce papel nuevo y los desechos orgánicos se utilizan para producir compost y biogás. El plástico va a una fábrica en Rotterdam que filtra distintos tipos de plástico y los reutiliza en la medida de lo posible. Hoy en día, los desprecios son considerados como materias primas”.

¿Qué sabes del trabajo de tu colega en Bangladesh? “Creo que sus jornadas de trabajo son muy largas, que está expuesta a sustancias nocivas y desechos químicos, y que gana muy poco. Creo que se desmayaría si supiera que gana € 2.180 netos al mes trabajando 36 horas semanales. Sería bueno que la situación mejore allí. Si yo tengo una buena situación, ¿por qué ellos no?”

“
Nosotros mismos resolvemos
los problemas del barrio

”

AQUÍ

Artículo de fondo

Sobre el trabajo de Mondiaal FNV

Mondiaal FNV es una fundación asociada a la FNV, la mayor organización de trabajadores de Holanda. Mondiaal FNV ayuda a trabajadores y sindicatos, particularmente, en los países en vías de desarrollo, a salir en defensa de trabajo decente y a mejorar las condiciones laborales. Brinda ayuda financiera directa a proyectos concretos y apoya a actividades de investigación, lobbies y campañas. Además, Mondiaal FNV ayuda a los colegas en los países en vías de desarrollo a hacer escuchar su voz en Holanda, organizando campañas de información y haciendo lobby en La Haya.

Mondiaal FNV apoya a los trabajadores y sindicatos para

• Mejorar las condiciones y circunstancias laborales en:

- Cadenas agrícolas (*aceite de palma, cacao y frutas/verduras*);
- Cadena de construcción y desguace de buques;
- Cadena de construcción;
- Cadena de producción de ropa.

• Mejorar el diálogo social a nivel nacional y regional.

Fortalecer a trabajadores y sindicatos

Nuestro programa actual comenzó en 2017 y durará hasta 2020. En este programa nos enfocamos en:

- mejorar el diálogo social a nivel nacional y regional
- mejorar las condiciones y circunstancias laborales en algunas cadenas de suministro

Los sindicatos son indispensables para lograr una distribución justa de ingresos y de prosperidad. Para lograr esto, es necesario que funcionen bien y en libertad.

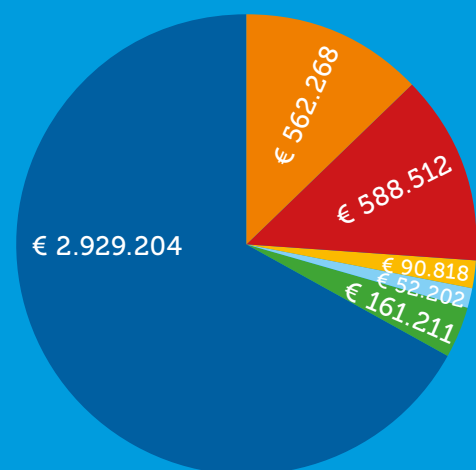
Lamentablemente, en muchos países no es así: los derechos sindicales no son respetados y se presiona a los empleados para que no reclamen por sus derechos. Un diálogo social entre empleados y empleadores es la base para mejorar los derechos laborales. Nuestro programa tiene como objetivo ayudar a establecer o a mejorar el diálogo social, ayudando a los sindicatos a convertirse en un interlocutor social fuerte que trabaje junto con organizaciones de empleadores y los gobiernos.

Como la economía se globaliza progresivamente, los trabajadores forman cada vez más parte de cadenas de suministro globales con operaciones en muchos países y sectores. Los trabajadores de estas cadenas son en gran parte invisibles, porque las relaciones tradicionales con el empleador están desapareciendo. Mondiaal FNV apoya a sindicatos y trabajadores en cuatro cadenas de suministro globales: mejorando sus habilidades, creando trabajo decente y defendiendo los derechos fundamentales de los trabajadores.

Recursos financieros para apoyar a los sindicatos

Anualmente, Mondiaal FNV apoya entre 150 y 200 proyectos. La mayor parte de los recursos financieros proviene del Ministerio de Relaciones Exteriores en el marco del programa de cofinanciación sindical y la asociación estratégica para la reforma de la cadena de producción de ropa. Además, existen proyectos financiados por el fondo de solidaridad de la FNV (el 0,7% de la cuota de membresía de los miembros de la FNV se dedica a este fondo). Mondiaal FNV también recibe donaciones de miembros y de otras personas, y aportes en el marco de los convenios colectivos. En su conjunto, estas contribuciones forman el Fondo Mondiaal FNV. Finalmente, recibimos una contribución de Hivos en 2017 para actividades relacionadas con la lucha para eliminar el trabajo infantil.

Financiamiento de los proyectos en 2017





Sandra Juarez Masana de Mondiaal FNV en el stand de Mondiaal durante el Día del Trabajo Decente de la FNV, 1 de mayo de 2017. Foto: Frans Dekker.

Visión de **MONDIAAL FNV**

Un mundo que proteja y respete los derechos laborales y humanos y que provea remedio en caso de violaciones, por medio de un diálogo social efectivo entre los interlocutores sociales y/o estados e instituciones, asegurando una distribución más justa y equitativa de la riqueza y de los ingresos

Misión de **MONDIAAL FNV**

Mondiaal FNV contribuye al crecimiento económico inclusivo y a una distribución más equitativa de los ingresos y de la riqueza, permitiendo que los sindicatos democráticos, representativos e independientes y las organizaciones laborales promuevan el trabajo decente y la seguridad de los medios de subsistencia de todos los trabajadores.

Colofón

Mondiaal FNV
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
Holanda
T +31 (0)20 581 64 87
F +31 (0)20 581 63 41
E mondiaal@fnv.nl
I www.mondiaalfnv.nl
twitter.com/FNVMondiaal

Cuenta bancaria
FNV Solidariteitsfonds
IBAN: NL87INGB 0000 136000

Editorial: Stichting FNV Pers
Producción: Mondiaal FNV
Redacción: Marjan Brunner

Textos: Roeland Muskens y Maaïke de Hon, *Wereld in Woorden*
Redacción final: Astrid van Unen, U-producties
Fotografía: portada: Catrien Ariëns, interior: Catrien Ariëns, Chris de Bode, Martin de Bouter, Frans Dekker, Liesbeth Dinnissen, Rebke Klokke, Ruben Korevaar, Co de Kruijf, Netwerk Amsterdamse Helden, Kay Nietfeld (HH), Mario van de Luijngaarden, Roderick Polak.
Dorso: dibujo cómic de Maarten Wolterink.
Diseño: Roelant Meijer, Tegenwind Grafisch Ontwerp
Impreso: True Colours, impreso en papel 100% reciclado con etiqueta EU-eco
Traducción: Elvira Willems, Margarita Willemyns

Disponible
dentro de poco



El libro de fotografías “Change!” muestra los proyectos apoyados por Mondiaal FNV y a las personas que participan en dichos proyectos: los trabajadores, sus familias, los sindicalistas y los empleadores. ¿Cómo logran cambios, es decir, cómo mejoran sus condiciones laborales y de salud y seguridad, y cómo eliminan el trabajo infantil?

El precio del libro es de € 29,50. Los donantes de Mondiaal FNV tienen un descuento y pagan solo 15 euros.

¿Quiere encargarlo?

Envíe un correo electrónico a mondiaal@fnv.nl

— Maarten —



* Actividad peligrosa

**Escuché que eres sindicalista, vengo para administrarte los últimos sacramentos