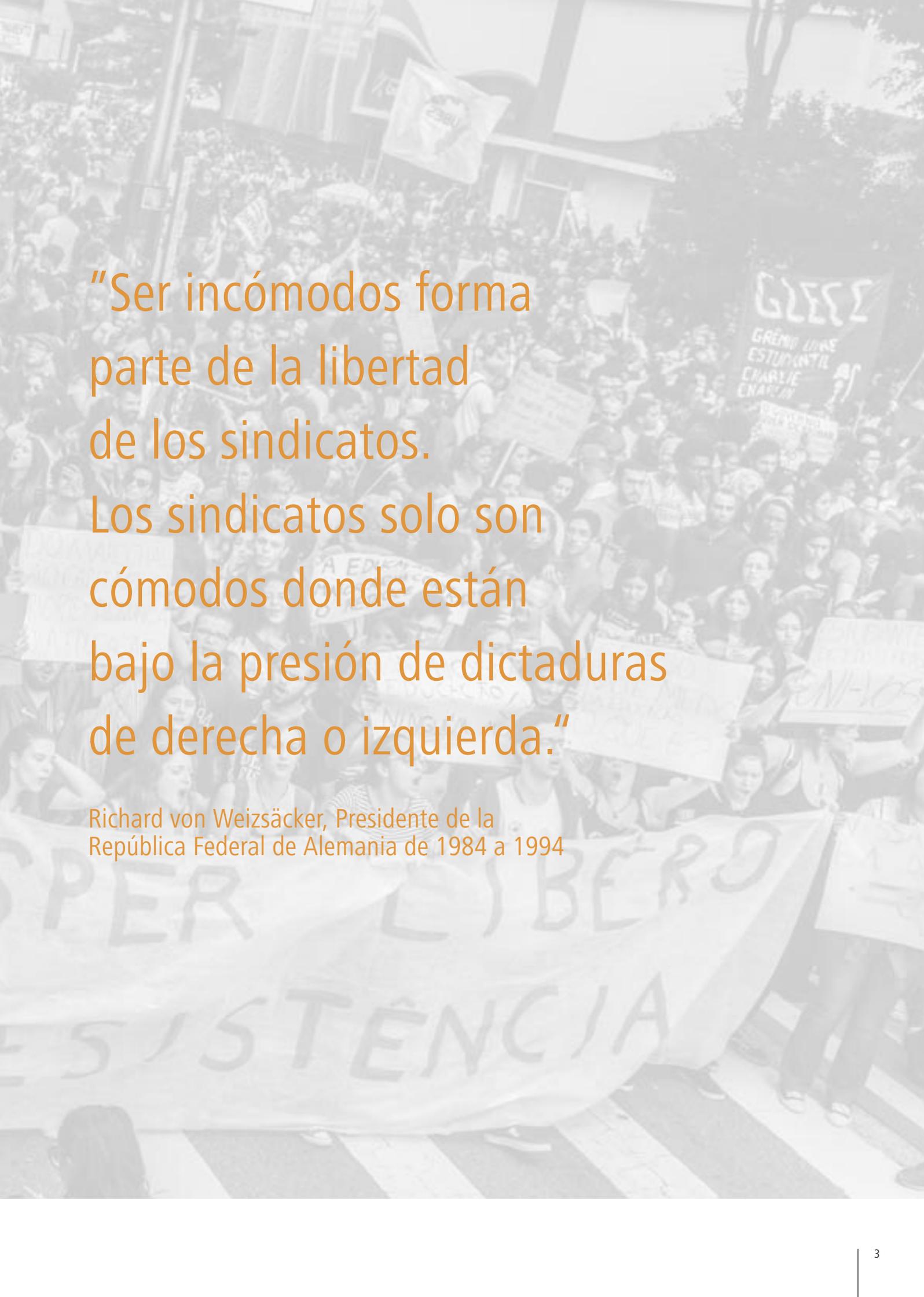


Los derechos sindicales en el mundo

Ya es hora de luchar por la justicia social
y la democracia







“Ser incómodos forma parte de la libertad de los sindicatos. Los sindicatos solo son cómodos donde están bajo la presión de dictaduras de derecha o izquierda.”

Richard von Weizsäcker, Presidente de la República Federal de Alemania de 1984 a 1994

CRÉDITOS

Editora: DGB Bildungswerk BUND e. V.

Presidenta: Elke Hannack

Gerente: Claudia Meyer

Responsable: Valerie Franze

Redacción: Beate Willms und Valerie Franze

Traductor español: Stephan Wirtz, Eppenheim / Alemania

Revisión: Celina Lagrutta

Diseño: schrenkwerk.de

Foto de la portada: Manifestación contra los proyectos de reforma del gobierno brasileño en São Paulo, mayo de 2019.

Foto: Cris Faga / ZUMA Wire / picture alliance

Düsseldorf, Alemania 2019, edición en alemán

Düsseldorf, Alemania 2020, ediciones en inglés, en español, en portugués

DGB Bildungswerk BUND e. V.

Red Norte-Sur

Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf, Alemania

Tel.: 0211 / 43 01 - 320, Fax: 0211 / 43 01 - 69 320

nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de

www.nord-sued-netz.de

La DGB Bildungswerk BUND es la única responsable del contenido de la presente publicación. Las posiciones representadas no reflejan los puntos de vista de Engagement Global y del Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo.

Fomentado por ENGAGEMENT GLOBAL con fondos del Ministerio Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ)



Índice: Los derechos sindicales en el mundo

Prólogo	6		
Introducción	8	Países y regiones	42
La situación actual Loredana Carta, CSI LOS DERECHOS SINDICALES BAJO FUEGO	10	Brasil Antonio Lisboa, CUT Brasil LA AGENDA DEL GOBIERNO DE BRASIL: ULTRALIBERAL Y ULTRADERECHISTA AL MISMO TIEMPO	44
El sistema internacional de protección de derechos humanos Folke Kayser, Instituto Alemán de Derechos Humanos LOS DERECHOS SINDICALES SON DERECHOS HUMANOS: PROTECCIÓN E IMPLANTACIÓN	14	África subsahariana Crecentia Mofokeng, ICM ÁFRICA SUBSAHARIANA: CHINA ES UN GRAN DESAFÍO	48
La Organización Internacional del Trabajo Carolin Vollmann, DGB GUARDIANA DE LOS DERECHOS SINDICALES: 100 AÑOS DE OIT	20	Sur y Sureste de Asia Simiran Lalvani CON CUATRO PUNTOS A LA OFENSIVA: LAS ESTRATEGIAS DE LOS SINDICATOS EN EL SUR Y SURESTE DE ASIA	51
Economía globalizada	24	Selección de fuentes e informaciones de libre disposición	55
Cadenas de valor y suministro Uwe Wötzel, ver.di ¡NUNCA MÁS RANA PLAZA! ¿PERO CÓMO? DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU HASTA LA INICIATIVA PARA UNA LEY SOBRE CADENAS DE SUMINISTRO	26	Índice de cuadros informativos	58
Acuerdos comerciales Valerie Franze, DGB Bildungswerk BUND CONTRA LOS PROPIOS PRINCIPIOS: LA POLÍTICA COMERCIAL DE LA UE	30	Índice de gráficos	58
¿Libre comercio y paz en Colombia? Alberto Orguloso, ENS MÁS COMERCIO, PERO CON MÁS DERECHOS LABORALES Y EN PAZ	35		
Acuerdos Marco Globales Christina Hajagos-Clausen, IndustriALL UNA RESPUESTA A LA GLOBALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS	38		

Prólogo

En todo el mundo, se están intensificando los ataques contra los derechos sindicales. En muchos países, los gobiernos no cumplen suficientemente con sus obligaciones de proteger los derechos humanos, entre ellos los sindicales. Todo lo contrario. Muy a menudo, la legislación vigente y las modificaciones de la ley socavan el derecho de reunión y asociación. En más de 140 países, por ejemplo, se han promulgado leyes antiterroristas para garantizar la seguridad pública. En la práctica, muchas veces, esto sirve de legitimación para actuar en contra de protestas y huelgas, lo que muy a menudo acaba con reprimirlas con brutalidad.

En muchos casos, las trabajadoras y trabajadores se encuentran a merced de las prácticas de las empresas, sin posibilidad de defenderse. Las empresas no tienen que preocuparse cuando ignoran las regulaciones sobre la seguridad laboral o despiden a empleadas o empleados a causa de su compromiso sindical. Lo cierto es que, en muchos países del Sur global, las instituciones del Estado de derecho son débiles. Pasan años hasta que se tome una decisión. La mayoría de las trabajadoras y trabajadores no se pueden permitir esperar tanto tiempo.

Con el fin de atraer inversiones, los gobiernos mismos establecen zonas económicas en las que se recortan los derechos laborales y a veces se suprime por completo el derecho de huelga.

En una economía globalizada que, en la actualidad, no está suficientemente regulada, las cadenas mundiales de producción y suministro se deslocalizan hacia donde la producción es más barata, a costa de los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores. El marco político existente no impide que la migración mundial y el progreso tecnológico en el ámbito de la digitalización tengan como consecuencia un incremento del trabajo precario. El número de mujeres que tienen ese tipo de trabajo es desproporcionado y las trabajadoras y trabajadores migrantes suelen estar excluidos de los derechos sindicales.

Además de las condiciones laborales inhumanas, han aumentado tanto la violencia física como también el número de

asesinatos de sindicalistas. Filipinas y Colombia ocupan los primeros puestos en esta triste estadística. Los activistas defensores del medio ambiente y de los derechos humanos están igualmente afectados. Los ataques contra los derechos sindicales van a la par con la reducción del margen de maniobra de la sociedad civil en general. En los últimos diez años, en el discurso sobre la política de cooperación al desarrollo, esta tendencia se debate bajo la expresión en inglés “shrinking space” (reducción del espacio cívico). Numerosos índices que evalúan, en la mayoría de los países del mundo, la situación actual de la democracia y la libertad (Freedomhouse), el margen de maniobra de la sociedad civil (CIVICUS) y los derechos sindicales (Índice Global de Derechos) documentan una tendencia preocupante a la baja.

La limitación del margen de maniobra de la sociedad civil muy a menudo es legitimada con la importancia de la soberanía nacional contra la injerencia del “Occidente”. En el Sur global esto es el resultado histórico de las luchas anticoloniales y fue avivado por las intervenciones militares occidentales, por ejemplo, en Iraq y Afganistán. El argumento de que los actores progresistas y democráticos de la sociedad civil son financiados y, por lo tanto, también controlados por el extranjero, aquí quizás se relacione especialmente con Rusia. En muchos países del mundo, sin embargo, la transferencia de fondos a la sociedad civil para el fomento de la democracia se ve cada vez más con ojos críticos. Existen también Estados democráticos como la India, Canadá y Australia que señalaron la intromisión externa cuando los activistas locales empezaron a conectarse a redes transnacionales. En muchos casos, la referencia a la importancia de la soberanía nacional va de la mano con resentimientos nacionales. Por otro lado, precisamente una sociedad civil fuerte, así como movimientos sociales y ecológicos activos, generan una reacción de parte de los gobiernos. Cuando hay oposición y protesta contra la explotación de la naturaleza y de las personas, o contra los grandes proyectos de infraestructura, el abuso de poder y la corrupción, los gobiernos intentan defender los sistemas, modelos económicos y proyectos existentes limitando el margen de maniobra de la sociedad civil.

En numerosos países, los nacionalistas, populistas y ultraderechistas han llegado al gobierno (Brasil, Polonia, Filipinas, Estados Unidos, entre otros). También en Europa las fuerzas nacionalistas están ganando terreno y los partidos populistas logran incrementar su votación con propuestas de presuntas soluciones simples para los desafíos económicos y sociales actuales. En Alemania podemos observar la habilidad con la cual los populistas difunden su propaganda en los medios (sociales) y ganan atención. Los que no están de acuerdo o se muestran críticos son declarados enemigos políticos y enemigos de la libertad de expresión. La distribución de noticias falsas y la difamación de la prensa libre destruye la confianza en las noticias e informes investigados y verificables y, por lo tanto, una de las bases de nuestra democracia, a saber, la posibilidad de mantener discusiones objetivas.

Es cierto que, en algunos casos, los motivos para estas evoluciones son específicas del país, pero por todas partes también hay causas parecidas: la defensa del poder político y de los intereses económicos de una minoría de élites; el aumento de la injusticia social y la falta de perspectivas para el ascenso social o el temor al descenso; la impresión de una amenaza cultural. Esta última se aprovecha como instrumento político para el acoso contra minorías étnicas y sociales o minorías con respecto a la orientación sexual. A esto se añade el hecho de que cada vez menos gente está de acuerdo con la democracia. Muchos tienen la impresión de que los dirigentes políticos no son capaces o no están dispuestos a administrar un mundo cada vez más complejo y, por eso, quizás, una alternativa autocrática les parece más atractiva.

Las democracias se están desintegrando paulatinamente y también en Alemania hay muchas señales alarmantes. Es por esta razón que ahora mismo tenemos que luchar por la justicia social y por la democracia. Los estudios científicos y las teorías de la democracia prueban que, ante este trasfondo, los sindicatos desempeñan un papel clave.

El presente folleto se dedica, en primer lugar, a hacer un análisis de la situación de los derechos sindicales en el mundo e intenta contestar las siguientes preguntas: ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de derechos sindicales? ¿Cómo están estos arraigados en el sistema internacional de protección de los derechos humanos y cómo se aplican? ¿Qué papel desempeña la Organización Internacional del Trabajo, en la cual las representaciones de las trabajadoras y trabajadores tienen voz y voto a nivel de las Naciones Unidas? ¿Cuáles son los desafíos a los que se enfrenta la OIT en vista de un multilateralismo en crisis?

Luego de tal introducción, se presentan los posibles instrumentos para imponer los derechos sindicales en una economía globalizada: ¿Qué son los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y qué tiene que ver con esto la campaña recién lanzada por una ley sobre las cadenas de suministro en Alemania? ¿Los acuerdos comerciales pueden ser un instrumento para imponer los derechos humanos? ¿Cuál es el papel de los acuerdos marco globales, un planteamiento desarrollado por los sindicatos?

Finalmente, analizamos en concreto la situación de los sindicatos en el Sur global. Se presenta un informe de Brasil, donde un proyecto ultraderechista y una política liberal a favor de los mercados se fusionan y socavan masivamente los derechos sindicales y laborales, así como la democracia. Se explican las posibles respuestas al desafío chino en el sector de la construcción en el África subsahariana y se describen las estrategias sindicales contra los ataques a los valores y derechos democráticos en el Sur y Sureste de Asia.

Quisiéramos agradecer a las autoras y autores por sus contribuciones y a todos los involucrados por su colaboración.

Esperamos que disfruten de la lectura.
Valerie Franze

Introducción





— Foto: Nosyrevy / 123RF

Los derechos sindicales bajo fuego

La Confederación Sindical Internacional (CSI) habla de una auténtica crisis de la democracia: en todo el mundo, el margen de actuación de los trabajadores se está reduciendo y la influencia de las empresas es cada vez mayor. Esto cuadra con el entorno político general, en el que el nacionalismo y la extrema derecha están en auge casi en todas partes y la desigualdad económica también aumenta. Por ello, el Consejo Ejecutivo de la CSI decidió, en octubre, centrar su trabajo en la paz, la defensa de la democracia y un nuevo contrato social. Loredana Carta informa sobre el estado de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el mundo.

Tuti Tursilawati era trabajadora migratoria en un hogar en Arabia Saudita cuando, en 2011, presuntamente mató a su empleador. El juicio se llevó a cabo en secreto, como también el juicio según la sharía, en el cual esta mujer indonesia de 27 años declaró haber actuado en legítima defensa cuando el hombre la violó. Las autoridades indonesias solo tuvieron noticia de este caso después de la ejecución de Tuti Tursilawati, en octubre de 2018.

Los casos concretos como este demuestran drásticamente que, en muchos países, se niegan por completo los derechos fundamentales a las trabajadoras y trabajadores. En los países de la así denominada región MENA (Medio Oriente y el norte de África), la situación es la peor. En algunos de ellos, casi el 90% de las trabajadoras y trabajadores vienen del extranjero. El sistema de Kafala, que pretende regular y controlar la migración, excluye a las trabajadoras y trabajadores migratorios de todos los derechos laborales. No pueden ni organizarse, ni abandonar su puesto de trabajo, ni viajar libremente.

Las prácticas de los gobiernos son preocupantes

En todo el mundo, las trabajadoras y trabajadores migratorios son las personas más afectadas por la explotación, el trabajo

forzoso y los abusos físicos y psíquicos. En muchos países, no se garantizan tampoco los derechos políticos en general. Especialmente en países con regímenes autocráticos como Bielorrusia, Egipto o las Filipinas, los derechos de los trabajadores, como la libertad de reunión o las libertades políticas no están garantizadas – todo lo contrario: Las represiones brutales de las protestas de los trabajadores y del pueblo en Zimbabue y Hong Kong manifiestan la fragilidad de la paz y la democracia.

En tres de cuatro países en Asia y Pacífico, los trabajadores fueron detenidos durante las protestas.

Otras tendencias son la reducción sistemática y la disolución arbitraria de movimientos sindicales independientes en Estados represivos como Egipto o Argelia. Para muchos sindicatos ya resulta difícil registrarse ante las autoridades, lo que es fundamental para poder exigir el derecho de asociación. Es por esta razón que el reconocimiento oficial para las organizaciones de trabajadores siempre es el primer paso cuando quieren trabajar con eficacia y representar adecuadamente a sus afiliados. En 2019, las autoridades obstaculizaron las iniciativas de 86 sindicatos de registrarse, dieron de baja de forma ofensiva a sindicatos ya registrados o los disolvieron de forma arbitraria, por ejemplo, en Argentina, Bielorrusia, Burkina Faso, Guatemala y Honduras.

Además, muchos gobiernos aumentan la presión sobre las trabajadoras y trabajadores que quieren hacer valer sus dere-

La autora: Loredana Carta trabaja como abogada en el Departamento de Derechos Humanos y Sindicales de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y es responsable de la elaboración del Índice Global de Derechos anual de la CSI

www.ituc-csi.org/rights-index-2019?lang=en



Fábrica de ladrillos en Egipto: Trabajo bajo condiciones penosas y sin ningún tipo de ropa de protección. — Foto: Well-Bred Kannan (CC BY-NC-ND 2.0)

chos y apoyar a sus sindicatos. Mandan a la policía y al ejército, que hacen uso de la violencia para actuar contra las protestas y huelgas y ponen a líderes sindicales conocidos en el punto de mira. En 2019, en 64 de los países encuestados por la CSI había trabajadoras y trabajadores que fueron detenidos y encarcelados. En tres de cada cuatro países de la región Asia Pacífico, trabajadoras y trabajadores fueron detenidos durante las protestas; en Europa, en uno de cada cuatro países.

Y no solo se producen detenciones arbitrarias. Existe una tendencia preocupante hacia una mayor violencia física contra los líderes sindicales, especialmente por parte de los regímenes represivos. Esto crea un clima favorable para intimidaciones y temores. La amenaza es: Si usted se compromete por un sindicato, su vida corre peligro. En 2018, en al menos diez países sindicalistas fueron asesinados: Bangladesh, Brasil, Colombia, Filipinas, Guatemala, Honduras, Italia, Pakistán, Turquía y Zimbabue. Tan solo en Colombia fueron 34 sindicalistas muertos. Además, se documentaron diez casos de intentos de asesinato y 172 casos de personas amenazadas de muerte. La mayoría de estos crímenes todavía no han sido esclarecidos. Los gobiernos no facilitan los medios necesarios para investigar y perseguir estos casos a corto plazo. La represión del movimiento obrero y de los sindicatos independientes debilita el trabajo decente y los derechos democráticos en casi todos los países.

Las empresas se niegan al contrato social

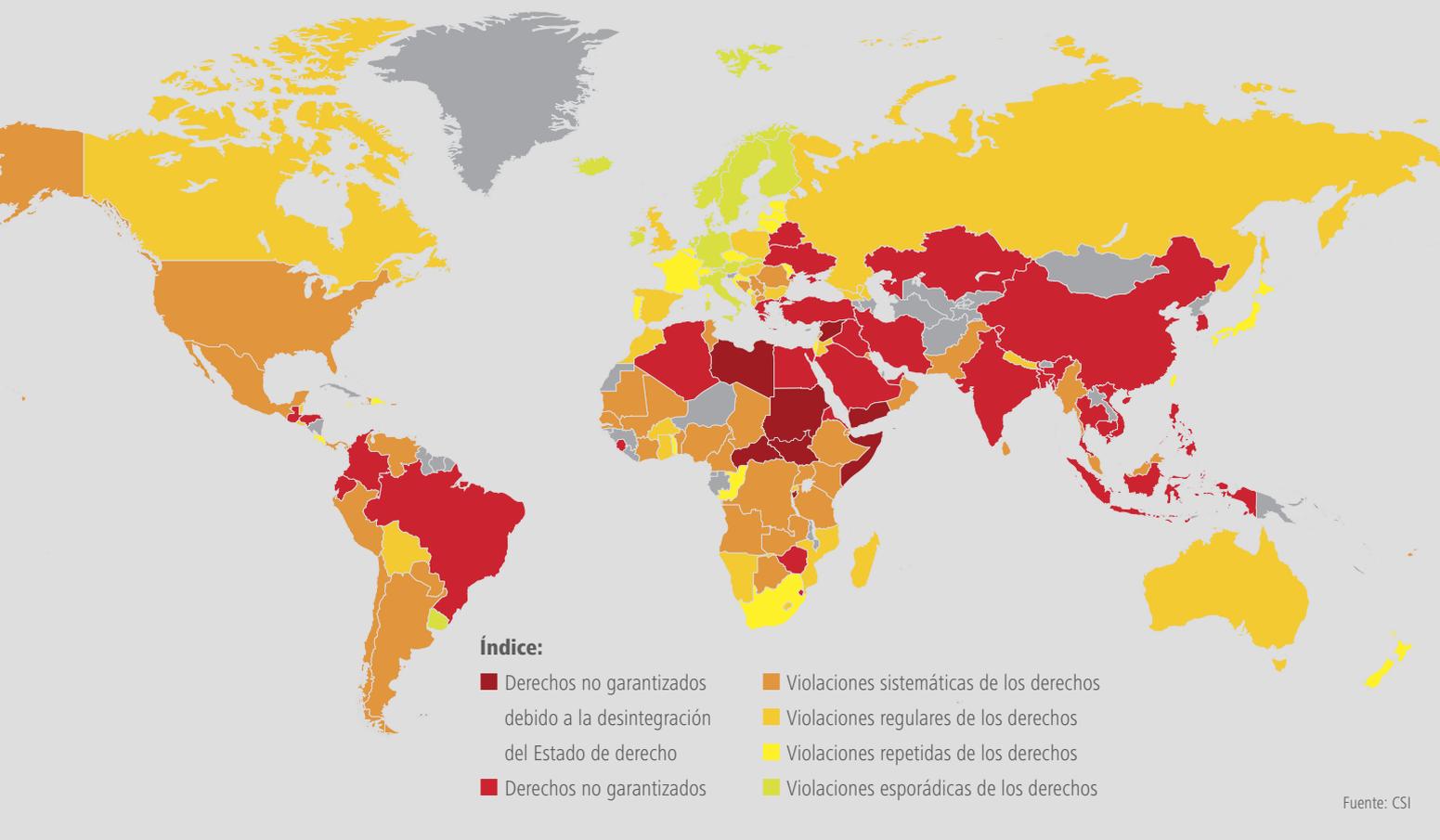
El modelo económico actual se caracteriza por una creciente desigualdad. El motivo principal para ello es el fracaso del contrato social, un fracaso que hace que más trabajadoras y tra-

El Índice Global de Derechos

Sobre la base de 97 indicadores reconocidos a nivel internacional — desde violaciones del derecho de huelga, pasando por restricciones de la libertad de reunión, hasta asesinatos de sindicalistas — la Confederación Sindical Internacional (CSI) examina cada año la situación relativa a los derechos de las trabajadoras y trabajadores en diferentes países. Para ello, analiza tanto la legislación como también la situación real. Los resultados se resumen en el Índice Global de Derechos. En 2019, la CSI hizo una evaluación de 145 países. Los diez peores países para las trabajadoras y trabajadores fueron Arabia Saudita, Argelia, Bangladesh, Brasil, Colombia, Filipinas, Guatemala, Kazajistán, Turquía y Zimbabue. Brasil y Zimbabue ocuparon por primera vez un lugar tan malo.

bajadores que nunca se vean enfrentados a condiciones laborales inaceptables y a la explotación, al estancamiento de sus salarios y a restricciones a la libertad de tomar decisiones sobre la vida propia. Al mismo tiempo, un número cada vez mayor de empleadas y empleados están excluidos de la protección de los derechos laborales: 2.500 millones de personas en la economía informal, millones de trabajadoras y trabajadores migratorios y más personas aún con trabajos precarios, por ejemplo, en la así denominada economía de plataformas. En 107 países encuestados por la CSI, trabajadoras y trabajadores en determinadas categorías profesionales no tienen el derecho de sindicación.

Índice global de los derechos de la CSI: Los peores países del mundo para trabajadoras y trabajadores



Las empresas se aprovechan de los cambios en el mundo laboral de forma proactiva para burlar las leyes y disposiciones laborales con el fin de aumentar sus beneficios. Esto se manifiesta de forma muy especial en Europa. Las llamadas formas no estandarizadas de empleo perturban las posibilidades organizativas de los sindicatos porque, en la mayoría de los casos, separan a los trabajadores física y psíquicamente de la plantilla fija. Entre estas formas de trabajo figuran el trabajo temporal, el trabajo a jornada parcial, el trabajo a demanda y los contratos con tiempo de trabajo cero y variables, el trabajo subcontratado, como también la autonomía encubierta y dependiente que caracteriza a la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores que realizan trabajos de plataformas con pedidos únicos o trabajos digitales.

Las empresas, además, persiguen activamente estrategias antisindicales para impedir que las trabajadoras y trabajadores puedan organizarse. Junto con los sindicatos coreanos, en 2017, la CSI sacó a la luz un caso especialmente explosivo en Samsung. El gigante de la electrónica había establecido todo un sistema de pagos de sobornos por un lado, y de amenazas, acosos, despidos arbitrarios e incluso secuestros por el otro,

con el fin de intimidar sistemáticamente a las empleadas y empleados y para controlarlos por completo.

La influencia de las empresas y de los inversores sobre la legislación se pone cada vez más de manifiesto. En muchos países, entre ellos Moldavia y Rumanía, el fuerte lobby de las empresas instó a los gobiernos a que adoptaran reformas en detrimento del diálogo social trilateral y de los derechos de los trabajadores. En muchos países, los gobiernos sancionaron leyes que ponen en peligro los principios del Estado de derecho y socavan las posibilidades de las trabajadoras y trabajadores y de sus sindicatos de asegurar y hacer valer sus derechos fundamentales en el puesto de trabajo. En concreto, en los últimos años, los gobiernos de tres de los países más poblados del mundo – China, Indonesia y Brasil – adoptaron leyes que niegan a los trabajadores la libertad de asociación y que limitan su libertad de opinión. Al mismo tiempo, permiten intervenciones del ejército para poner fin a conflictos laborales.

La lucha por la democracia

Los motivos para todo ello son evidentes: Los sindicatos desempeñan un papel clave en la defensa de los derechos y de

las libertades democráticas, así como para la redistribución del poder y la riqueza. Están en la línea de fuego de todas las luchas por limitar el afán por la ganancia y el poder de los grupos empresariales y gobiernos involucrados. Esto los convierte a los sindicatos en blancos clave para medidas políticas represivas. La estrecha relación entre los derechos de los trabajadores y la democracia explica por qué los gobiernos que temen procesos democráticos libres y limpios tienen un interés muy especial por reprimir la voz de las trabajadoras y trabajadores.

En Islandia se ha aprobado una ley para poner fin a la brecha salarial entre los géneros; en Canadá, una ley para la continuación del pago del sueldo en caso de violencia doméstica; en Nueva Zelanda se han suprimido leyes laborales represivas. Estos hechos demuestran que los sindicatos han desempeñado un papel importante para iniciar y sacar adelante toda una serie de cambios positivos. En Irlanda el Parlamento aprobó, en 2019, la Ley de Empleo, que prohíbe contratos de horas cero excepto en situaciones de verdadero trabajo eventual. Este acto legislativo es un paso importante para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores con contratos inseguros o jornadas laborales variables. Es el resultado de una lucha larga de las trabajadoras y trabajadores con las y los activistas sindicales de Dunnes Stores, que en los últimos cuatro años se han comprometido a hacer suprimir los contratos de trabajo de cero horas. Gracias a esta legislación, miles de empleadas y empleados ahora pueden pedir a su empresa un nuevo contrato con tiempos de trabajo seguros después de dos meses.

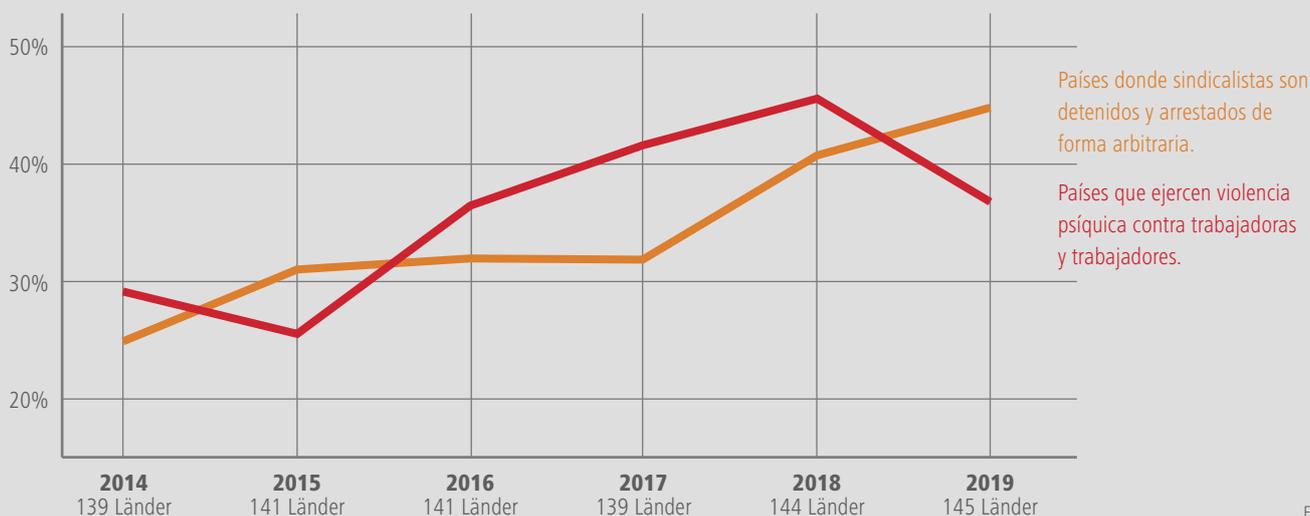
Ya va siendo hora de cambiar las reglas, porque las personas están perdiendo la confianza en la democracia. Necesitamos un nuevo contrato social entre las y los trabajadores, los gobiernos y las empresas. —

El sistema Kafala

Kafala es un sistema especial de patrocinio, muy extendido sobre todo en los Estados Árabes del Golfo, que determina que los extranjeros dispuestos a trabajar solo pueden entrar al país para hacerlo cuando el empleador los patrocina. Sin el consentimiento del así denominado patrocinador, las trabajadoras y trabajadores migrantes no pueden ni cambiar de puesto de trabajo ni salir del país. Los empleadores, sin embargo, pueden despedir a los trabajadores en todo momento, quitándoles al mismo tiempo el permiso de trabajo. Cuando un trabajador migratorio sale de Qatar, en los dos años siguientes no podrá volver, tampoco con un nuevo patrocinador. Esto los hace muy propensos al trabajo forzoso. Además, la relación asimétrica de poder permite a los empleadores pagar a los trabajadores salarios demasiado bajos, con retraso o incluso no remunerarlos en absoluto.

El sistema se hizo conocido a un público más amplio cuando los sindicatos descubrieron que los trabajadores de las obras de construcción para la Copa Mundial de Fútbol de 2022 en Qatar tuvieron que vivir en condiciones análogas a la esclavitud. En octubre de 2019, Qatar anunció reformas laborales para poner fin al sistema Kafala de esclavitud moderna: además de un salario mínimo, se establece que los trabajadores y trabajadoras ya no necesitan ni visado de salida ni el consentimiento del empleador cuando quieren cambiar de empleo. Los contratos tendrán que ser más transparentes y demandables ante el tribunal laboral. El programa de reformas es parte de un acuerdo entre Qatar y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre cooperación técnica.

Tendencias globales en los últimos seis años: Más violencia, detenciones y penas de cárcel



Los derechos sindicales son derechos humanos: Protección e implantación

En la economía globalizada, los derechos sindicales están bajo presión en muchos lugares. ¿Qué derechos fundamentales tienen los sindicatos y los trabajadores y cómo se supervisa su cumplimiento? Folke Kayser contesta las preguntas más importantes.

¿Qué son los derechos humanos? Los derechos humanos son derechos fundamentales que deben proteger la dignidad de cada individuo y darle la posibilidad de vivir libremente y con autodeterminación en comunidad con otros. Estos derechos incluyen derechos cívicos, políticos, económicos, sociales y culturales. Los derechos humanos son universales, inalienables e indivisibles. El carácter universal se refiere a la validez, pero no a la realización de los derechos humanos, que varía mucho de un Estado a otro.

¿A quiénes se aplican los derechos humanos? Todas las personas humanas son titulares de los derechos humanos.

¿Quiénes son responsable de los derechos humanos? Todas las instituciones del Estado tienen la obligación de velar por los derechos humanos. Están obligadas a respetar los derechos humanos, a protegerlos contra las violaciones por terceros (por ejemplo, empresas) y a garantizarlos. Las empresas también tienen una responsabilidad: con respecto a los derechos humanos, deben actuar con la debida diligencia con el fin de prevenir o aliviar los posibles efectos negativos en los derechos humanos. En caso de violaciones de los derechos humanos, las víctimas tienen derecho a una indemnización. En última instancia, todos los actores de la sociedad son responsables de los derechos humanos, tanto las organizaciones no gubernamentales, los medios de comunicación como también las iglesias y los sindicatos.

¿Dónde se han fijado los derechos humanos? En 1948, la Organización de la Naciones Unidas (ONU) adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que es un instrumento político importante pero no tiene obligatoriedad jurídica. Por esta razón, en 1966, la ONU aprobó dos pactos de derechos

humanos que fijan los derechos humanos en una forma legalmente vinculante para todos los Estados signatarios: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también denominado "Pacto Social de la ONU" y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, abreviado como "Pacto Civil de la ONU".

¿Cómo se crean convenciones de derechos humanos a nivel de la ONU? Las convenciones de derechos humanos se negocian entre Estados en conferencias de los Estados partes de la convención y se adoptan en la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) por los Estados miembros.

¿Qué papel desempeñan los sindicatos en la realización de los derechos humanos? En las negociaciones con los empleadores, las trabajadoras y trabajadores tienen más fuerza para imponerse y negociar en igualdad de condiciones cuando se unen en asociaciones. Esto permite a las trabajadoras y trabajadores hacer valer sus derechos e intereses. Los sindicatos tienen, además, mucha importancia para el funcionamiento de un orden económico democrático y social. Ellos generan redistribución del poder y la riqueza entre la sociedad.

¿Qué son los derechos sindicales? Los derechos sindicales son la base de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, porque les dan la posibilidad de luchar por todos sus demás derechos. En primer lugar, incluyen el derecho de cada trabajador o trabajadora de crear un sindicato o de afiliarse a un sindicato de su libre elección y, en segundo, el derecho de los sindicatos de actuar libremente, así como de fundar confederaciones nacionales o internacionales y de afiliarse a ellas. Incluyen, asimismo, el derecho de la negociación colectiva y el derecho de huelga, en la medida en que se ejerza de acuerdo con el orden legal nacional.

¿Dónde se han fijado estos derechos sindicales? Desde 1948 existe la base legal más importante para los derechos sin-

La autora: Folke Kayser es colaboradora científica del Instituto Alemán de Derechos Humanos.

dicales, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio n° 87). Todas las demás fuentes legales se refieren a este convenio y se tienen que interpretar conforme a él. El Convenio n° 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva es otro convenio fundamental de la OIT. Los derechos sindicales están, además, garantizados tanto en el Pacto Social de la ONU (Artículo 8) como también en el Pacto Civil de la ONU (Artículo 22).

¿Cómo se crean los convenios de la OIT? Todos los convenios de la OIT se negocian con representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores en un subcomité de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los miembros de la Conferencia Internacional del Trabajo, que también es tripartita, adoptan los convenios y piden a los Estados miembros que los ratifiquen.

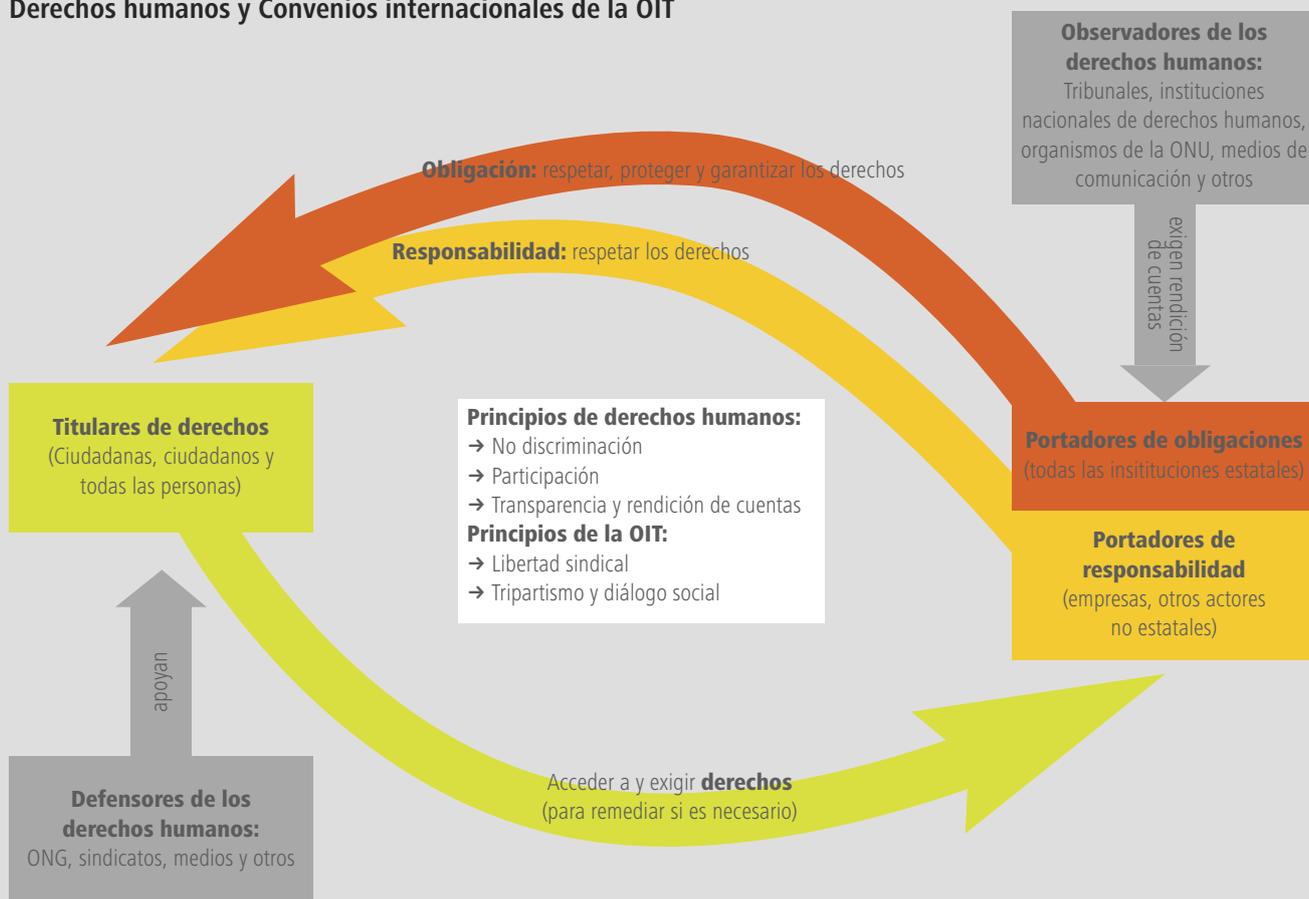
¿Qué pueden lograr el derecho internacional y sus organismos? El derecho internacional y las normas internacionales constituyen el marco de referencia para el derecho y la política nacionales. Los movimientos sociales pueden referirse a dicho marco legal para legitimar sus reivindicaciones. Es fundamental que las trabajadoras y trabajadores sigan luchando y defen-

diendo los derechos sindicales y laborales a nivel nacional, tanto en el plano jurídico como en el político. En caso de irregularidades, las organizaciones internacionales pueden ejercer presión política, pero no disponen de medios de coacción para hacer cumplir el derecho internacional en Estados soberanos. No obstante, sí pueden constatar lo que no es conforme a las normas y con ello pueden contribuir a aclarar la situación legal. El hecho de que los Estados estén obligados a rendir cuentas a los organismos internacionales permite tener transparencia sobre irregularidades y violaciones de los derechos humanos. Los actores de la sociedad civil, a su vez, pueden referirse a esos informes cuando presenten exigencias al gobierno nacional.

¿Los derechos sindicales en el marco de la ONU y la OIT tienen obligatoriedad jurídica? En Alemania, los acuerdos internacionales firmados por el gobierno, tanto los tratados de derechos humanos como los convenios de la OIT, tienen que ser presentados al Parlamento para ser ratificados. Los acuerdos solo serán vinculantes legalmente cuando hayan sido ratificados. La legislación nacional tiene que ser ajustada a los contenidos del acuerdo.

¿Cómo saben los Estados cómo tienen que interpretar los derechos sindicales? La OIT ha promulgado recomendaciones con respecto a prácticamente todos los convenios para dejar

Derechos humanos y Convenios internacionales de la OIT





La Corte Europea de Derechos Humanos en Estrasburgo, donde se han tratado varios casos relativos a los derechos laborales y sindicales.

— Foto: Tim Reckmann (CC BY 2.0)

claro cómo se deben interpretar e implementar. Los comités de expertos de la ONU de las diferentes convenciones de derechos humanos aprueban las llamadas Observaciones Generales sobre la interpretación de los derechos humanos concretos. Para el trabajo sindical, son relevantes las Observaciones Generales con respecto al Pacto Social de la ONU sobre el derecho al trabajo (n° 18), el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Social en el contexto de las actividades empresariales (n°24). La interpretación de los derechos también se realiza con base en las respuestas de los órganos de la ONU que examinan su aplicación por parte de los Estados, así como de los tribunales constitucionales nacionales y los tribunales regionales de derechos humanos.

¿Es posible limitar por ley los derechos sindicales al transponer las normas a la legislación nacional? En teoría, las limitaciones por ley solo están autorizadas cuando son necesarias para defender la seguridad nacional y el orden público o para proteger los derechos y las libertades de otras personas. En principio, pueden estar limitados para las fuerzas armadas y la policía, así como, con respecto al derecho de huelga, para los empleados de la administración pública que ejercen poderes soberanos.

¿Cómo es la realidad? La presunta amenaza para la seguridad nacional y el orden público como justificación para excepciones abre una puerta que invita al abuso: actualmente, en más de 140 países, por ejemplo, hay leyes antiterroristas. Los gobiernos autoritarios se aprovechan de ellas para reprimir protestas, huelgas y la oposición de los sindicatos, entre otros actores sociales, y mantenerse en el poder.

¿Cómo supervisa la OIT los derechos sindicales? Como organización especializada de las Naciones Unidas en materia de trabajo y empleo, la OIT es la instancia más importante para la protección de los derechos de las y los trabajadores y sus sindicatos. En comparación con otros procedimientos de la ONU, el procedimiento de control de las normas de la OIT es considerado como relativamente eficaz. La receta del éxito es la intensa participación de los sindicatos y organizaciones empresariales en todos los órganos y procedimientos de la OIT. Existen dos procedimientos básicos para supervisar y aplicar los

La receta del éxito es la intensa implicación de sindicatos y organizaciones empresariales.

convenios de la OIT, a saber, el procedimiento exclusivo para el control de la aplicación de las normas y el procedimiento adicional para la protección de la libertad de asociación.

¿Cómo funcionan estos procedimientos en concreto? En el marco del procedimiento ordinario de control de la aplicación de las normas, los Estados miembros de la OIT tienen que informar, en intervalos periódicos, sobre el estado actual de la aplicación de los convenios que han ratificado. El comité de expertos independientes para la aplicación de las normas y recomendaciones de la OIT publica cada año un informe sobre el respeto de las normas de la OIT. Adicionalmente, envía propuestas de mejoras concretas a los gobiernos de los Estados miembros afectados.

Debido a la especial importancia de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, las violaciones de las normas fundamentales del trabajo son debatidas por separado en el Comité Tripartito de Libertad Sindical de la OIT. Este último presenta al gobierno afectado un informe con propuestas de mejora y pide un comentario. Determinados casos son transmitidos al comité de expertos.

¿Cuáles son las violaciones de los derechos sindicales que la OIT critica en Alemania? Desde hace varias décadas, tanto el comité de expertos como también el Comité de Libertad Sindical critican que en Alemania, por regla general, se niegue a los funcionarios el derecho de huelga, incluso cuando, por ejemplo, trabajan como profesores en un área en la cual no ejercen poderes soberanos genuinos.

¿Cómo vela el sistema de los derechos humanos de la ONU por los derechos sindicales? Puesto que los derechos sindicales son derechos humanos, el sistema de protección de los derechos humanos de la ONU también tiene importancia para su protección. Existen procedimientos que están relacionados a tratados concretos de derechos humanos y otros que están sometidos directamente al Consejo de Derechos Humanos, un órgano subsidiario de la Asamblea General de la ONU. Estos incluyen el procedimiento de presentación de informes por los Estados para convenios concretos, el mecanismo universal de control periódico y los procedimientos especiales.

Otra vez en detalle: ¿Qué es el procedimiento de presentación de informes por los Estados para convenios concretos? Los Estados que se han adherido a un convenio están obligados a informar periódicamente sobre el estado de aplicación en su país. Además de ello, las organizaciones de la sociedad civil pueden presentar los llamados informes paralelos. Cada convenio de derechos humanos tiene un comité especial de expertos como órgano contratante que examina la aplicación. Los comités especiales de la ONU examinan los informes de los Estados y los informes paralelos, hacen preguntas y redactan las así denominadas observaciones finales, en las que exigen medidas prioritarias para la aplicación completa del convenio.

¿Existen ejemplos actuales en los que los derechos sindicales tienen relevancia? En numerosas observaciones finales con respecto al Pacto Social y al Pacto Civil se hace referencia a los derechos sindicales. Se exhorta, por ejemplo, a Nigeria a que adopte medidas más eficaces contra las amenazas y asesinatos de sindicalistas. Se exige a Mauricio proteger mejor los derechos sindicales en zonas de libre comercio y se recomienda a Sudáfrica derogar las modificaciones de la ley de sindicatos que limitan el derecho de huelga.

¿Cómo funciona el mecanismo universal de control periódico del Consejo de Derechos Humanos de la ONU? En 2007, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU estableció un Exa-

men Periódico Universal (Universal Periodic Review, UPR) al que todos los Estados miembros están sometidos cada cuatro a cinco años. Se examinan los derechos humanos de todos los convenios de derechos humanos ratificados. En cada caso, otros Estados examinan el informe del Estado, los informes de organizaciones de la sociedad civil e informaciones del sistema de la ONU, es decir, también de la OIT. Al final del procedimiento, redactan recomendaciones para el Estado examinado, que este último puede aceptar o rechazar.

¿Existe también un ejemplo actual para ello? En 2018, Panamá presentó la recomendación de que Azerbaiyán promueva las negociaciones colectivas entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. El Gobierno de Azerbaiyán la aprobó.

Como último punto, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU tiene procedimientos especiales. ¿Cómo funcionan? El Consejo de Derechos Humanos de la ONU puede además nombrar a relatores especiales o grupos de trabajo para tratar temas crí-

¿En qué convenios internacionales están consagrados los derechos sindicales?

Convenios internacionales

- Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87)
- Convenio de la OIT sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva (C98)
- Pacto Social de la ONU Artículo 8
- Pacto Civil de la ONU Artículo 22
- Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad Artículo 27.1.c
- Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.4

Convenios regionales de Derechos Humanos

- Convención Europea de Derechos Humanos (del Consejo de Europa) Artículo 11
- Carta Social Europea (del Consejo de Europa) Artículos 5 y 6
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea Artículos 12, 27 y 28
- Convención Americana sobre Derechos Humanos Artículo 16
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos Artículo 10
- Carta Árabe de Derechos Humanos Artículo 29
- Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN Artículo 27.2

ticos o países problemáticos. Estos procedimientos analizan los desafíos actuales y hacen recomendaciones para superarlos. Para los derechos sindicales hay dos que tienen especial relevancia. En cada uno de sus informes, el relator especial para el derecho de reunión y asociación comenta la situación con respecto a los derechos sindicales. Para él, la creciente reducción del margen de actuación para las organizaciones de la sociedad civil, que también afecta a los sindicatos, es una tendencia global.

¿Cuál es el segundo procedimiento especial que en la actualidad tiene mucha relevancia para los derechos sindicales?

Un grupo de trabajo trata la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos humanos. En los últimos tiempos, este se ha ocupado sobre todo de la cuestión de cómo mejorar las ayudas y las indemnizaciones para las víctimas de violaciones de derechos en cadenas globales de suministro. El procedimiento para llegar a un tratado vinculante (“Binding Treaty”) en esta cuestión está en marcha ya desde 2014, pero no avanza mucho porque hay Estados y asociaciones importantes que no participan en las negociaciones. Uno de ellos es, además de los Estados Unidos, Alemania.

¿Qué papel desempeñan los sistemas regionales de protección de los derechos humanos? En Europa, el Consejo de Europa, con sus 47 miembros, asociado al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, vela por la aplicación de la Convención Europea de Derechos Humanos. Las personas individuales o grupos de personas pueden presentar una demanda a este Tribunal cuando son de la opinión que sus derechos han sido violados. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos puede condenar a un Estado a pagar una multa a la víctima, pero no puede revertir la jurisdicción nacional.

¿Qué relevancia tiene el Tribunal Europeo de Derechos Humanos? Con respecto a otros, este procedimiento es eficaz porque se utiliza mucho y en muchos miles de casos ha hecho justicia. En varias ocasiones ya se trataron casos relativos a los derechos laborales y sindicales, en particular muchos con respecto a la libertad sindical de empleados de la administración pública en Turquía. El caso de la demanda de una enfermera en una residencia de tercera edad en Alemania es otro ejemplo: La enfermera fue despedida sin aviso previo porque había presentado una demanda contra su empleador con la justificación

El proceso relativo al “Binding Treaty”

“El poder global de las empresas supera todo lo que hemos visto hasta ahora”, declara, por ejemplo, Jenny Holdcroft, secretaria general adjunta de la Federación Global de Sindicatos IndustriALL. Ella añade que esto va a expensas de las trabajadoras y trabajadores y del medio ambiente. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas comparte esta opinión. Es cierto que, desde 2011, existen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, pero estos no constituyen una obligación legal para las empresas. Es por esta razón que, en 2014, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó un grupo de trabajo interregional abierto cuyo trabajo consiste en el desarrollo de un instrumento internacional de cumplimiento obligatorio para consorcios y otras empresas económicas con respecto a los derechos humanos. Esta iniciativa para un tratado vinculante fue tomada por Ecuador y Sudáfrica, contra los votos de Alemania, Estados Unidos y otros países industriales. El “Binding Treaty” pretende eliminar los limbos jurídicos globales y garantizar que se podrá responsabilizar plenamente a las empresas por violaciones de los derechos humanos y crímenes medioambientales. Para las organizaciones no gubernamentales y sindicatos, se trata de una “oportunidad histórica”.

Desde entonces, el grupo de trabajo se reúne una vez al año en Ginebra, pero no todos los países envían realmente representantes con derecho de hablar, ni mucho menos. Alemania, por ejemplo, por regla general, solo está representada por así

denominadas embajadoras o embajadores y se esconde detrás de su calidad de miembro de la Unión Europea (UE) alegando que esta “solamente puede hablar con una única voz”. En realidad, la Comisión de la UE no tiene, empero, mandato para ello.

En 2018, la presidencia ecuatoriana presentó un borrador por primera vez y, en 2019, lo revisó otra vez. A diferencia de lo que está previsto en conceptos anteriores, las obligaciones de debida diligencia se aplicarán no solo a empresas transnacionales sino, por principio, a todos los negocios. En el borrador, sin embargo, no se da prioridad a los derechos humanos sobre los acuerdos de comercio e inversión, ni tampoco se incluye la propuesta de establecer un tribunal internacional para derechos humanos y empresas transnacionales. Además, los sindicatos critican, entre otros temas, que no está claro cómo se van a controlar y hacer cumplir las obligaciones de las empresas, sobre todo porque en muchos países los derechos laborales ya de por sí no se ponen en práctica. La cuestión de la responsabilidad en la cadena de suministro tampoco ha sido suficientemente aclarada y su definición permite demasiadas opciones para eludir la responsabilidad.

Nota de la redacción

Los documentos completos:

Borrador revisado: www.business-humanrights.org/en/revised-draft-of-proposed-binding-treaty-on-business-human-rights

Declaración de los sindicatos: [www.ituc-](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/joint_trade_union_un_treaty_statement.pdf)

[csi.org/IMG/pdf/joint_trade_union_un_treaty_statement.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/joint_trade_union_un_treaty_statement.pdf)

que las personas dependientes y sus familiares no recibían un servicio adecuado por los costes que pagaban debido a la falta de personal. El Tribunal dictó sentencia a su favor.

¿Qué diferencia hay entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos? El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) es el órgano jurisdiccional supremo de la UE. Es responsable del respeto de la legislación de la UE en la interpretación y aplicación de los tratados y disposiciones legales europeas. Tiene competencia para todas las áreas legales, entre ellas también el derecho constitucional, administrativo, laboral y social. Los Estados miembros, los órganos de la UE y las personas naturales y jurídicas afectadas directa e individualmente pueden acudir al TJUE. Sus sentencias y decisiones prejudiciales con respecto a la interpretación del derecho de la UE en caso de litigios ante tribunales nacionales son legalmente vinculantes de forma directa. El TJUE ya ha tratado y dictado sentencia en varios casos relativos a los derechos sindicales.

¿Existen ejemplos para decisiones del TJUE sobre los derechos sindicales? Cuando un sindicato finlandés acudió al TJUE, este decidió que los trabajadores desplazados de un país origen en la UE tienen derecho al salario mínimo del país destino y que, en materia de los convenios colectivos, el sindicato sectorial del país destino tiene competencia para estos trabajadores.

¿Existen instituciones comparables que velen por el respeto de los derechos humanos en otros continentes? La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, un organismo especializado de la Organización de Estados Americanos, es responsable de supervisar la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos trata también demandas individuales. Entre estas demandas había

Para la defensa de los derechos sindicales y márgenes de actuación, para los sindicatos es importante crear alianzas.

numerosos casos referidos a los derechos sindicales. Para velar por la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos existen la Comisión Africana y la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, que están adscritas a la Unión Africana y permiten demandas individuales. Para Asia, hasta ahora no existe un mecanismo regional de protección para los derechos humanos.

¿Qué iniciativas pueden tomar los sindicatos por sí mismos para conseguir una mejor protección de sus derechos y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores? Para la protección de los derechos sindicales, de los derechos humanos y de los márgenes de actuación de la sociedad civil, es importante que los sindicatos creen alianzas nacionales y globales con otros actores de la sociedad civil. Ejemplos de ello en Alemania son la participación de los sindicatos en las manifestaciones del movimiento #unteilbar [alemán, indivisible] por la igualdad y los derechos sociales o en la campaña recientemente lanzada por una ley vinculante para la cadena de suministro en Alemania. Un ejemplo conocido de la cooperación internacional en redes es el Foro Social Mundial, una alianza global con reunión anual de grupos antiglobalización. Los derechos humanos internacionales y los documentos del sistema de protección de los derechos humanos son, en muchas ocasiones, el punto de referencia y vínculo entre dichas alianzas y movimientos. —



Juntos por la igualdad y los derechos sociales: sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil en la manifestación del movimiento

#unteilbar 2019 en Dresde, Alemania. — Foto: Dehmel/DGB

Guardiana de los derechos sindicales: 100 años de OIT

Tiene el mandato para establecer normas laborales internacionales y con ello contribuir a que la protección y los derechos de las trabajadoras y trabajadores no se conviertan en objeto de la competencia internacional y de las fuerzas del mercado. Esto hace que la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra sea la organización más importante de las Naciones Unidas para el movimiento sindical. Sus normas fundamentales del trabajo son reconocidas como derechos humanos. Carolin Vollmann explica cómo y por qué actualmente la OIT vuelve a luchar por su influencia.

Con motivo del su centenario en 2019, la Organización Internacional del Trabajo (en inglés International Labour Organisation, ILO) pudo celebrar un éxito. En junio, los participantes de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron dos nuevas normas laborales: el Convenio (C190) y la Recomendación (R206) sobre la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo laboral. Estas normas fueron las más recientes desde que en 2011 se aprobara el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Negociar normas laborales internacionales es una de las funciones más importantes de la OIT, que es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y que tiene una característica especial porque posee una estructura administrativa tripartita: En ningún otro organismo de la ONU los sindicatos y los representantes de los empleadores juntos tienen la mitad de los votos y cooperan con los representantes de los gobiernos en igualdad de condiciones. La aprobación exitosa del C190 y la R206, sin embargo, no nos puede hacer olvidar que, como muchas otras organizaciones internacionales, la OIT está en crisis. En la actualidad, esta se ve enfrentada especialmente a dos grandes retos:

Por un lado, todavía no hay solución para el desacuerdo sobre la existencia de un derecho de huelga internacional, que está ardiendo a fuego lento desde 2012. Este es solamente uno de los ejemplos que demuestran cómo los gobiernos y sobre todo el grupo de los empresarios dificultan cada vez más la co-

laboración, porque, en medida creciente, ponen en duda el consenso como base para el trabajo. Esto sucede en una época en la cual hay cada vez más violaciones de los derechos humanos y el trabajo de la OIT resulta, por lo tanto, aún más importante.

Por otro lado, la reforma del sistema de la ONU también plantea nuevos desafíos para el trabajo de la organización. Los críticos y críticas opinan que la implicación y la influencia de los interlocutores sociales están disminuyendo a nivel local y en los órganos de decisión. También es de temer que cambien las prioridades en el trabajo de la OIT.

Establecer y velar por las normas internacionales

Para la labor sindical, la OIT tiene una importancia extraordinaria. Después que se negocian en su marco, las normas laborales y sociales pueden ser ratificadas por los gobiernos. Esto los obliga a transponerlas a la legislación nacional. Hasta ahora se han negociado 190 convenios, 106 recomendaciones y seis protocolos de este tipo.

Las así denominadas normas fundamentales del trabajo, que son reconocidas como derechos humanos, tienen una importancia muy especial. En total existen ocho normas fundamentales del trabajo, y dos de ellas son de suma importancia para las actividades sindicales: el Convenio 87 sobre la libertad de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de negociación colectiva. Estos son el fundamento para el trabajo de sindicatos libres e independientes y muy a menudo se califican como derechos habilitantes. Las demás normas fundamentales del trabajo se refieren a la prohibición de la discriminación en el trabajo y la profesión y a la abolición del trabajo infantil y esclavo.

Su importancia especial se remonta a la "Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" de 1998,

La autora: Carolin Vollmann es directora de sección en el Departamento de Política Internacional y Europea de la Confederación Alemana de Sindicatos DGB.

Organización Internacional del Trabajo: Órganos

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) Órgano legislativo

- Convenios y recomendaciones
- Resoluciones
- Programa de trabajo
- Presupuesto

Consejo de Administración Órgano ejecutivo

- Coordinación de las actividades de la OIT
- Aplicación de las resoluciones de la CIT
- Sistema de denuncias

Oficina Internacional del Trabajo Órgano operativo

- Cooperación técnica
- Asistencia para los miembros
- Documentación
- Investigación
- Preparación temática de conferencias, convenios y presupuestos

Fuente: OIT

que se establece de aplicación universal y obligatoria para todos los Estados miembros de la OIT. En promedio, las normas fundamentales del trabajo han sido ratificadas por 172 países de un total de 187 miembros. Esto ya es muy bueno. Sin embargo, es lamentable que precisamente el convenio sobre la libertad sindical sea el menos reconocido, porque solo 155 Estados lo han ratificado. Países industrializados y emergentes importantes como Brasil, China, India y Estados Unidos no lo han hecho.

La OIT vela por la aplicación de los convenios. Cada gobierno está obligado a presentar periódicamente memorias a la organización en Ginebra. Luego, los interlocutores sociales pueden comentar las memorias y denunciar las infracciones. Sobre esta base, el consejo de expertos de la OIT, que se compone de 20 expertos independientes en derecho, redacta su informe anual. En la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, se reúne la Comisión Tripartita de Aplicación de Normas. Primero, los interlocutores sociales negocian una lista de países con 24 casos y luego estos casos son debatidos en el pleno de la Comisión. Después, vuelven a ser los interlocutores sociales que negocian las medidas con las que se pretende poner fin a las infracciones. Una de estas medidas puede ser que el gobierno tenga que presentar una memoria más detallada. Asimismo, se puede decidir que la OIT preste ayuda técnica, por ejemplo, cuando se trata de redactar textos legales. Sin embargo, también se puede acordar crear una comisión de investigación que viaje al país para hacerse una idea de la situación sobre el terreno.

La Comisión de Aplicación de Normas no prevé, sin embargo, imponer sanciones. Su objetivo primordial es poner al respectivo gobierno en evidencia a nivel internacional. Por lo tanto, la presión que puede ejercer es limitada.

No obstante, hay éxitos como hace poco tiempo en Qatar, donde bajo la presión internacional y con el apoyo de la Comisión de Aplicación de Normas el sistema Kafala fue abolido, al menos parcialmente. Este sistema mantiene a los trabajadores encarcelados en relaciones laborales similares a la esclavitud (véase el cuadro informativo en la página 22).

Sin embargo, actualmente, los derechos sindicales se respe-

tan y se cumplen cada vez menos. Al mismo tiempo, el proceso de negociación de la Comisión de Aplicación de Normas está bajo fuego. El representante del gobierno brasileño pidió, en 2019, que las delegaciones de los gobiernos estén implicadas cuando se establece la lista de países y se negocian las conclusiones. Así, el gobierno afectado tendría la posibilidad de ejercer presión sobre los demás gobiernos involucrados en el plano internacional para influir sobre la selección de los casos y las medidas de seguimiento. De esta manera, podría salvarse de una justificación en público o de las desagradables medidas de seguimiento.

El ataque de los empleadores contra el derecho de huelga

En 2012, los empleadores pusieron en duda el contenido de las principales normas fundamentales del trabajo (87 y 98) con

Las normas fundamentales del trabajo y los derechos habilitantes

Las normas fundamentales del trabajo de la OIT, que también son reconocidas como derechos humanos, regulan el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de remuneración y el principio general de no discriminación, la edad mínima y la abolición de las peores formas de trabajo infantil. Los dos convenios decisivos para el trabajo sindical son el Convenio sobre la libertad de sindicación (n° 87) y el Convenio sobre el derecho de negociación colectiva (n° 98), porque permiten a los sindicatos constituirse libremente sin la intervención del Estado y cumplir sus funciones sindicales sin temor a la violencia o la represión. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva constituyen un fundamento importante para la democracia, el diálogo social eficaz y la realización del trabajo decente.

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Breve historia de la OIT

1919

Fundación de la OIT como parte del Tratado de Versalles, que sella el final de la Primera Guerra Mundial. El motivo es la convicción de que la paz mundial permanente solo se puede construir sobre la base de la justicia social.

1944

La "Declaración de Filadelfia" constata: "El trabajo no es mercancía" y califica los derechos laborales fundamentales de derechos humanos por los que los Estados se comprometen.



1946

La OIT se convierte en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.



1969

La Organización Internacional del Trabajo es galardonada con el Premio Nobel de la Paz.



1998

La "Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo" obliga a respetar las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT.



2008

La "Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa" define el mandato de la OIT en la época de la globalización.



un conflicto abierto para debilitarlas. La principal motivación para ello era el hecho de que se estuviera haciendo referencia a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en cada vez más casos.

En las últimas dos décadas las instituciones europeas y otras se han referido en medida creciente a las ocho normas fundamentales de la OIT como concepto para los derechos básicos de las trabajadoras, trabajadores y sindicatos, especialmente en el marco de acuerdos comerciales.

Es por esta razón que los empleadores intentaban debilitar las normas fundamentales del trabajo. Las fuerzas motrices para ello venían de Alemania y el Reino Unido. En 2012, el grupo de los empleadores declaró que los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva no incluían un derecho internacional de huelga. Ya no querían debatir los casos de in-

fracción contra el derecho de huelga en la Comisión de Aplicación de Normas y dejaron de trabajar en la Comisión. El grupo de empleadores también puso en duda el consejo de expertos, para el cual el derecho de huelga es un componente inalienable que resulta de los convenios.

Los representantes de las empresas y de los trabajadores negociaron un acuerdo en 2015 para que la Comisión de Aplicación de Normas pudiera reanudar su labor. En este acuerdo, el grupo de trabajadores aprobó la llamada Iniciativa Normas – bajo muchas reservas, porque esta iniciativa prevé, entre otros puntos, examinar si todos los convenios son actuales. El grupo de trabajadores temía que los convenios más antiguos, que básicamente contienen las formulaciones más avanzadas y que han sido ratificados por más países, pudieran ser calificados de obsoletos.

Éxitos parciales de la OIT en Qatar

78 horas de trabajo por semana, un salario por hora de 1,50 dólares. A esto se suman alojamientos sin instalaciones sanitarias o agua corriente. Apenas se adoptan medidas de seguridad laboral y, por esta razón, se producen accidentes y hay muertos. La Confederación Sindical Internacional (CSI) calculó que 7.000 trabajadores extranjeros perderían sus vidas en la construcción de los estadios hasta el año 2022. En 2015, los informes de la CSI y de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera sobre las condiciones laborales en los estadios que se construyen en Qatar para la Copa Mundial de Fútbol de 2022 llamaron mucho la atención en todo el mundo y dieron a conocer el sistema Kafala. En este sistema, los empleadores reclutan a trabajadoras y trabajadores extranjeros que luego dependen completamente de ellos. Los trabajadores no tienen derechos ni de sindicación ni de negociación colectiva. Sus pasaportes son confiscados, no pueden ni dejar el trabajo, ni cambiar de empresa, ni salir del país.

Después de un largo tiempo de resistencia, en 2017 el go-

bierno de Qatar llegó a un acuerdo de cooperación con la OIT. Los objetivos eran, entre otros, amplias reformas laborales, mejoras en la seguridad laboral, más controles y la introducción de un salario mínimo de aplicación general. Hasta octubre de 2019, en muchas áreas ya se dieron pasos importantes. Se formaron, por ejemplo, nuevos inspectores y el sistema Kafala fue abolido parcialmente. No obstante, cabe esperar cómo se va a desarrollar la aplicación de las modificaciones legales y cuántas de las mejoras van a perdurar más allá del Mundial de 2022. Además, la situación de las trabajadoras y trabajadores extranjeros más vulnerables, a saber, las empleadas y empleados domésticos, no cambia y sigue siendo precaria. Es cierto que, en algunos casos concretos, se autorizó la creación de órganos de representación, pero todavía no hay libertad sindical y por eso tampoco existen sindicatos independientes. Estos últimos son los que garantizan la sostenibilidad necesaria para que los pequeños pasos positivos no se esfumen en seguida cuando desaparezca poco a poco el interés del mundo internacional.

2015

2019

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible coloca la demanda de trabajo decente para todos en el centro de la política para un crecimiento sostenible para todos.



La OIT celebra su centenario y lanza una serie de iniciativas clave que le permiten hacer frente con éxito a los desafíos de su mandato en el futuro.



Fuente: OIT

Sin embargo, ni el acuerdo de 2015 ni el siguiente acuerdo de 2017 tienen una posible solución para aclarar la cuestión de la interpretación de los Convenios 98 y 87 con respecto al derecho de huelga.

La reforma de la ONU no deberá ir en detrimento de la OIT

La OIT se ve enfrentada a nuevos retos también en el sistema de la ONU. El secretario general de la ONU, António Guterres, se ha fijado como objetivo incrementar la eficacia de las Naciones Unidas, porque la retirada de algunos gobiernos del sistema multilateral se hace notar en las finanzas. Los gobiernos reducen el pago voluntario de sus cuotas en medida creciente. Muchos gobiernos solo subvencionan programas específicos porque están perdiendo la confianza en el trabajo de la ONU. Esto reduce la transparencia e incrementa por ende ineficiencia, porque las diferentes agencias de la ONU llevan a cabo proyectos similares en paralelo.

Guterres no solo quiere promover la cooperación entre las agencias, sino también la adquisición de fondos privados por medio de la así denominada financiación innovadora del desarrollo. Los planes de reforma incluyen también el adelgazamiento de las representaciones locales de la ONU y una mayor orientación temática por las prioridades de los gobiernos. Para la OIT esto significa que es posible que ya no tenga presencia en tantos lugares como actualmente. Para los interlocutores sociales esto podría dificultar el acceso a la organización. Si encima las prioridades se orientan más por los gobiernos (de los cuales algunos tienen posiciones antisindicales) y la cooperación y los fondos privados tienen más influencia sobre el trabajo, es de temer que se difuminen los puntos clave de las actividades de la OIT. La actividad principal de la OIT, es decir, imponer los derechos laborales y sindicales fundamentales, podría ceder el paso a cuestiones políticas menos controvertidas. Se corre el riesgo de que, en el futuro, la organización se "despolitice". —

Orígenes e historia de la OIT

El temor a ser dominados por la política socialista

El año de fundación de la OIT, en 1919, estuvo signado por grandes conmociones. Las destrucciones de la Primera Guerra Mundial, la Revolución de Octubre y la guerra civil en Rusia, el final de la monarquía dual en el Imperio austro-húngaro y, no en último término, las revueltas y sublevaciones en el Imperio Alemán que abrieron paso a la Revolución de Noviembre contribuyeron a la incertidumbre económica y política. Una de las respuestas a estos cambios profundos y a la creciente pauperización y desigualdad fue la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de las negociaciones de paz de Versalles.

El objetivo fundamental consistía en establecer estándares laborales y sociales de aplicación mundial, así como justicia social. Al mismo tiempo, la creación de la OIT se consideraba como un contrapunto al surgimiento del comunismo y a las expropiaciones y revoluciones que amenazaban con producirse.

Méritos para los intereses sindicales alemanes

Luego de la desarticulación del movimiento sindical en Alemania a principios de mayo de 1933, el secretario general de la Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund ADGB [Confederación General Alemana de Sindicatos, organización precursora a la actual Confederación Sindical DGB], Wilhelm Leuschner, fue encarcelado y maltratado. Los nacionalsocialistas, sin embargo, intentaban ser presentables ante la OIT y Leuschner gozaba de gran estima en el grupo de trabajadores de la OIT. Por esta razón, pocos días después, el secretario general del sindicato fue puesto en libertad para hacer propaganda, en la Conferencia Internacional del Trabajo, para el "Deutsche Arbeitsfront" [Frente Alemán del Trabajo] nacionalsocialista como organización sucesora a la ADGB y órgano legítimo de representación de los trabajadores en Alemania.

Leuschner, sin embargo, permaneció callado durante la Conferencia. Como consecuencia, el grupo de trabajadores puso en duda la legitimación del delegado del Deutsche Arbeitsfront y causó su exclusión. La delegación del gobierno alemán abandonó la conferencia antes del final y, en el mismo año, el Imperio Alemán salió de la OIT. El propio Leuschner fue detenido nuevamente tras volver de Ginebra y solo en 1934 fue liberado de un campo de concentración gracias a las protestas internacionales masivas. Trabajó en grupos sindicales de resistencia hasta que, después del atentado contra Hitler el 20 de julio de 1944, volvió a ser detenido y el 29 de septiembre de 1944 fue ejecutado.

Economía globalizada





La selva tropical brasileña está siendo destruida para obtener tierra cultivable. La cosecha de soja sirve sobre todo como forraje para la industria cárnica. — Foto: Alf Ribeiro/123RF

¡Nunca más Rana Plaza!

¿Pero cómo?

De los Principios Rectores de la ONU hasta la iniciativa para una ley sobre cadenas de suministro



1.135 personas resultaron muertas y otras 2.438 heridas en el derrumbe de la fábrica de Rana Plaza en Sabhar el 24 de abril de 2013.

— Foto: Institute for Global Labour and Human Rights

¿Cómo podemos evitar que, por la falta de control, los edificios de fábricas se derrumben o se incendien cobrándose la vida de miles de personas, que en Brasil cada año mueran 148 personas de intoxicaciones por pesticidas o que dos millones de niños sean explotados en plantaciones de cacao en África occidental? En el plano internacional, desde hace mucho tiempo ya existen declaraciones y recomendaciones para el respeto de las normas de derechos humanos y laborales, tales como los principios de la OCDE, la Declaración de Principios de la OIT y también compromisos voluntarios de las empresas multinacionales. Uwe Wötzel explica por qué, a pesar de ello, se necesitan disposiciones legales.

Las personas tienen necesidades básicas. Quieren llevar una buena vida y para esto necesitan ingresos que aseguren su existencia. "No es inusual en absoluto (...) encontrar de 15 a 20 niños encorralados en un cuarto pequeño de como mucho 12 pies cuadrados cuando trabajan 15 de las 24 horas del día, agotados y hartos de la monotonía, además bajo todo tipo de circunstancias nocivas para la salud": Esta descripción de las condiciones laborales no es actual ni viene del sureste de Asia. Son palabras del informe de un inspector de trabajo británico del año 1864 sobre la situación en Nottingham que cita Carlos Marx en *El Capital*. En Europa Occidental, los sindicatos lograron, tras sus largas luchas, hacer retroceder la miseria de la explotación. Poco a poco impusieron mejores condiciones y estándares sociales con disposiciones legales y buenos convenios colectivos.

Las relaciones de propiedad y poder que generan riqueza

Para miles de millones de personas, sin embargo, especialmente en el hemisferio sur, las necesidades básicas todavía no están garantizadas. A pesar de trabajar, muchas personas pasan hambre. Trabajan bajo condiciones inhumanas. Desde los años 1960, los inversores vienen deslocalizando la producción de bienes de consumo a los países en el sur del planeta. Varios cientos de inversores financieros superricos dominan las actividades en las empresas transnacionales y las cadenas globales de suministro con el poder de su capital. Las empresas transnacionales controlan el 80% del comercio mundial. Toman decisiones importantes no solo para las condiciones laborales que están caracterizadas por una explotación extrema y rapaz sino también para los hábitos de consumo de muchos millones de personas, a través de su influencia en los medios de comunicación y su hegemonía cultural.

Mientras que los derechos de los inversores están muy bien protegidos por leyes y acuerdos comerciales, los trabajadores y millones de desempleados tienen derechos mucho más débiles a causa de las estructuras existentes. En muchos casos están totalmente desamparados en los planos político, legal y económico. Los informes de la Organización Internacional del Trabajo y de la Confederación Sindical Internacional lo vienen de-

mostrando desde hace ya muchos años: a nivel global, el trabajo inseguro e informal está dominando y creciendo. El desempleo refuerza la presión sobre los salarios. A escala mundial, 40 millones de personas viven bajo condiciones de esclavitud moderna y 152 millones de niños tienen que trabajar. El 70% de las personas no tiene suficiente protección social y cada año más de 2 millones de personas pierden sus vidas en accidentes laborales. En casi todos los países se cometen millones de infracciones a los derechos laborales por violencia, discriminaciones e intimidaciones. En más de cien países los derechos sindicales se violan masivamente, se obstaculiza o se reprime la creación de sindicatos y se discrimina a los sindicalistas por medio de despidos, recortes salariales y otras medidas. Se viola el derecho de negociación colectiva.

Desde su fundación los sindicatos luchan por buenas condiciones de trabajo y de vida, por la protección eficaz de los derechos laborales colectivos e individuales en la legislación, con el fin de limitar la competencia a la baja. De hecho, los sindicatos no tienen este derecho en todas partes. En muchos países lo han conseguido en luchas duras contra el capital y, muy a menudo, lo tienen que defender todos los días.

Los derechos sindicales siguen siendo la clave para mejores condiciones de trabajo y de vida.

La creciente liberalización de los mercados internacionales para capitales, mercancías y servicios ha cambiado enormemente el peso de los actores en los foros políticos, especialmente las relaciones globales de fuerza entre las empresas y los sindicatos.

El autor: Uwe Wötzel es abogado y trabaja como secretario sindical en la sede central del sindicato alemán del sector de servicios ver.di. Es representante de ver.di en el equipo organizador de la Campaña para Ropa Limpia, en la coordinadora de la Red CorA para la Responsabilidad Corporativa así como en el comité directivo de la iniciativa Lieferkettengesetz.de para una ley sobre las cadenas de suministro.

Nunca la internacionalización de las actividades sindicales y la cooperación con otras organizaciones de defensa de los derechos humanos han sido más urgentes que hoy. La garantía de los derechos políticos y sociales de los sindicatos determina si existen explotación brutal y pobreza extrema, si se intensifican las revueltas violentas o si los conflictos sociales se resuelven pacíficamente.

No solo desde la catástrofe en las fábricas textiles de Rana Plaza en 2013 los sindicatos han aumentado y mejorado su cooperación en redes globales para una protección eficaz de los derechos laborales. El conflicto sobre una regulación social global existe desde hace 100 años y en 1919 fue el motivo para la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por iniciativa de los sindicatos, la regulación de las cadenas globales de suministro figura en las agendas de cumbres políticas y de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Con un acuerdo se pretende crear un marco jurídico internacional con mecanismos eficaces, la obligación para las empresas de rendir cuentas, elementos de inspección de trabajo y de solución de conflictos conforme a las reglas de la OIT. En un primer paso se pretende fortalecer la Declaración de Principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y política social. Hasta ahora esta declaración casi no ha tenido ningún efecto en la lucha contra las violaciones de los derechos laborales por parte de los empleadores a nivel internacional. La declaración tiene que ser actualizada, asegurar estándares elevados y por fin crear un mecanismo eficaz para la solución de conflictos a favor de los trabajadores. En el plano de las legislaciones nacionales, se deben introducir obligaciones de diligencia debida para las empresas con referencia a los derechos laborales en las cadenas de suministro. Las empresas deberán asumir su responsabilidad por las violaciones de la ley en virtud del derecho civil y penal.

Las declaraciones voluntarias de CSR son un tigre sin dientes

La valiente capitana del buque humanitario de salvamento marítimo Seawatch 3, Carola Rakete, contestó a la pregunta por el mejor chiste político: "El compromiso voluntario para reducir las emisiones en el Tratado de París sobre el clima". Esto simboliza la tragedia de todos los instrumentos voluntarios para conseguir objetivos sociales y ecológicos. En los años 1990, el lobby influyente de las empresas y sus inversores logró fijar el instrumento de los compromisos voluntarios en la política. Para ello se inventó el término bonito de "Corporate Social Responsibility" (CSR). CSR es la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas sobre la base de compromisos voluntarios y, desde 2001, se enfrenta en la UE a la demanda de obligaciones legales exigibles ante los tribunales. La Confederación Alemana de Sindicatos DGB hace una evaluación cada vez más crítica de la CSR: "El debate sobre CSR es una reacción a la crítica internacional de las actividades empresariales irresponsables

desde el punto de vista social y ecológico. Fundamentalmente, la DGB y los sindicatos critican que hasta el día de hoy no existen regulaciones obligatorias entre los Estados para imponer una dimensión social en la globalización. La actual crisis financiera y económica demuestra claramente que necesitamos un marco regulatorio que establezca la igualdad entre los objetivos sociales, ecológicos y económicos. En este contexto, la protección de las trabajadoras y trabajadores, de las consumidoras y consumidores y, no en último término, del medio ambiente contra los abusos de las empresas tiene que ser reforzada".

El fraude de etiquetado de la CSR, sin embargo, fue descubierto ya hace mucho tiempo. Al igual que la competencia a la baja a escala nacional solo puede ser limitada con la legislación y convenios colectivos de carácter normativo, el dumping global solo puede ser impedido con estándares sociales demandables y obligatorios. Cada trabajador aprende a lo largo de su vida laboral que derechos derivados de la legislación laboral y de los convenios colectivos justifican obligaciones que se tienen que cumplir. Las ofertas voluntarias, empero, por regla general no justifican derechos exigibles ante los tribunales.

La política tiene que llenar los vacíos regulatorios globales

Cuando, a principios del siglo XXI, también la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la OIT pidió reglas, las Naciones Unidas nombraron a un representante especial

CSR o CA: voluntario o vinculante

Debido a la intensa influencia de las organizaciones empresariales, desde hace un par de años el discurso europeo sobre la responsabilidad empresarial se ha limitado casi por completo al concepto angloamericano de "Corporate Social Responsibility" (CSR, Responsabilidad Social Corporativa). Según este concepto, la responsabilidad de las empresas solo se refiere a lo que estas están dispuestas a hacer más allá de las obligaciones legales de forma voluntaria. Las experiencias que han existido hasta ahora, sobre todo con empresas transnacionales, demuestran, sin embargo, que este abordaje aparentemente no es suficiente para evitar con eficacia los daños para las personas y la naturaleza. Esto se manifiesta en varias catástrofes (Rana Plaza, incendios en fábricas, colapsos de diques). Es por esta razón que las organizaciones de la sociedad civil han desarrollado el concepto de "Corporate Accountability" (CA), según el cual debe haber regulaciones vinculantes para la conducta de las empresas.



Protestas con motivo del inicio de la campaña "Las multinacionales deben asumir su responsabilidad respecto a sus cadenas de suministro!"

— Foto: Valere Schramm / Brot für die Welt

para empresas y derechos humanos. John Ruggie asumió este cargo y, en 2008, en un informe volvió a confirmar la existencia de lagunas regulatorias. Ruggie redactó recomendaciones que fueron calificadas de primeros pasos razonables y necesarios también por los sindicatos. Sobre la base del informe de Ruggie, el Consejo de la ONU para Derechos Humanos adoptó, en 2011, los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos, que obligan a todos los Estados a proteger los derechos humanos y exhortan a las empresas a cumplir los derechos humanos en sus cadenas de producción y suministro. Con los Principios Rectores se pretende instruir a los Estados miembros a adoptar mejores leyes y, de esta manera, prevenir y remediar violaciones de los derechos humanos relacionados con la actividad económica. Los Principios Rectores se dividen en tres pilares:

- la obligación del Estado de proteger los derechos humanos,
- la responsabilidad de las empresas de respetar estos derechos y
- la posibilidad de remediar violaciones de los derechos humanos ante tribunales y organismos extrajudiciales.

La UE y el gobierno alemán se han comprometido a aplicar los Principios Rectores.

En diciembre de 2016, el gobierno alemán decidió iniciar un plan de acción nacional para empresas y derechos humanos. Con el propio plan, sin embargo, el gobierno no se atreve a establecer un marco obligatorio para la aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Con toda razón el gobierno es criticado por la DGB por ello y ahora tampoco es consecuente en la puesta en práctica de este plan poco ambicioso. En puntos centrales del deber de protección del Estado – fomento del comercio exterior, adquisición

pública, acuerdos comerciales – hasta ahora solo se han dado pasos de tortuga, sin hacer visible la responsabilidad para los derechos humanos. La aplicación de medidas más amplias hasta ahora ha fracasado a causa de la resistencia o la pasividad de los ministerios implicados, especialmente del Ministerio Alemán de Economía. Las mejoras en el acceso a la justicia ni siquiera se han debatido después de dos años. Se pretende realizar con total anonimato el monitoreo de hasta qué punto las grandes empresas en Alemania cumplen su obligación de debida diligencia. Se limita a un procedimiento formal y excluye por completo la cuestión de su eficacia.

En otros Estados miembros de la UE, los gobiernos han sido más valientes. En 2015, Inglaterra aprobó la ley contra la esclavitud moderna, "Modern Slavery Act", que obliga a las empresas a adoptar medidas contra las formas modernas de la esclavitud en sus cadenas de suministro. Las empresas en los Países Bajos tienen que excluir el trabajo infantil y las francesas, desde 2016, las violaciones de los derechos humanos.

En Alemania, una amplia alianza de organizaciones no gubernamentales y sindicatos exige una ley sobre las cadenas de suministro. Ya es hora, después de tantos miles de víctimas mortales en la industria textil, plantaciones de aceite o en minas. La única posibilidad de proteger los derechos humanos, los estándares sociales y medioambientales contra beneficios sin conciencia es crear un marco legal. El sindicato alemán del sector de los servicios ver.di, la DGB y muchas organizaciones de la sociedad civil se han unido a la iniciativa "Lieferkettengesetz.de" para una ley sobre las cadenas de suministro. La iniciativa pide al gobierno alemán que por fin abra el camino para una buena ley. Queremos intensificar la presión para el cumplimiento de esta reivindicación con el amplio apoyo de la opinión pública. —

Contra los propios principios: La política comercial de la UE

Los acuerdos comerciales pueden ser un instrumento eficaz para hacer cumplir los derechos humanos, estándares sociales y laborales. En la práctica, sin embargo, las posibilidades de imponer sanciones no se utilizan o se utilizan demasiado poco. Por eso protegen más bien los derechos de los inversores.

Medio siglo después de conseguir su independencia como Estados, las antiguas colonias de Europa siguen sirviendo como proveedores de materia prima. Las estructuras comerciales del colonialismo se han fortalecido. Gran parte de la prosperidad del Norte se basa en la explotación de las personas y de la naturaleza en el Sur. Desde hace mucho tiempo, la política comercial de la UE está en la picota por ello. En el debate sobre la política de cooperación al desarrollo se habla de una falta de coherencia. Esto significa que los esfuerzos por el desarrollo económico y social en los países del Sur global están socavados por la política comercial. Un ejemplo famoso para ello es la destrucción de la economía avícola en Ghana, donde el mercado doméstico fue inundado por carne extranjera a precios de dumping. En sentido opuesto, las reglas de país de origen, por ejemplo, impiden la creación de valor en países del Sur glo-

La UE está obligada a promover la democracia en los acuerdos comerciales.

bal. Cuando una parte del producto no viene del propio país ya no puede ser importado por la UE libre de derechos de aduana.

Además, en los últimos 15 años, la UE ejerció presión sobre la mayoría de los países del Sur global para que firmaran tratados bilaterales que los obligaban a abrir sus mercados. Los ingresos por derechos de aduana se perderán, la política industrial será más difícil. Según los argumentos de la Comisión Europea, sin embargo, después de que el acceso unilateral para los países en vías de desarrollo durante muchos años no ha producido el desarrollo deseado, ahora una amplia liberalización del comercio y de los mercados va a desencadenar un dinamismo económico. La Comisión Europea está convencida que el modelo europeo de la integración económica, la aper-

La autora: Valerie Franze es responsable del proyecto “Educación global para trabajadoras y trabajadores” en la Red Norte-Sur de la DGB Bildungswerk BUND.

tura de los mercados y la competencia son favorables para el desarrollo. Aparentemente se ha olvidado cómo su propio ascenso se ha beneficiado de la protección de la economía nacional. Cuando el Comisario de Comercio de la UE, en 2005, con respecto a las negociaciones con los países africanos promete que “nosotros en la UE no buscamos ventajas económicas”, no es necesario tener conocimientos específicos para desenmascarar estas palabras como retórica falsa. En realidad, se trata de cimentar las normas neoliberales y los propios intereses económicos. Con los tratados comerciales no solo se pretende reducir los derechos aduaneros, a veces incluso deben también incluir servicios, inversiones, reglas públicas para la competencia y derechos de propiedad intelectual. El objetivo consiste en conquistar los mercados internacionales y otros centros económicos.

La UE aboga por sistemas de incentivos

Después del final de la Guerra Fría, además de la injerencia en la política económica, la ayuda al desarrollo y las ventajas comerciales fueron condicionadas a la buena gobernanza y los progresos democráticos. En el Tratado de Lisboa, la UE se comprometió a respetar los derechos humanos en su política comercial. Existen igualmente obligaciones internacionales que resultan, por ejemplo, de los convenios de la OIT y acuerdos medioambientales. La UE está obligada, por lo tanto, en los acuerdos comerciales, a respetar la promoción de la democracia, los derechos humanos y la sostenibilidad medioambiental.

En los últimos 30 años, la UE ha incorporado cláusulas de derechos humanos, estándares sociales y medioambientales, así como, más recientemente, capítulos sobre sostenibilidad en

sus acuerdos comerciales. La presión de los sindicatos y otros actores de la sociedad civil fue un motivo importante para ello. El principio predominante, sin embargo, era y sigue siendo un sistema de incentivos. En muy pocos casos se imponen sanciones cuando, a pesar de la norma, se cometen violaciones de los derechos humanos. Después de la firma y aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT y del reconocimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo a partir de 2001, por ejemplo, era de esperar que se concedieran aún más beneficios. Actualmente, el Sistema Generalizado de Preferencias, que concede beneficios unilaterales a los países con bajos ingresos medios, prevé la posibilidad de suspensión cuando se violan las Normas Fundamentales del Trabajo, los Pactos Civil y Social o las convenciones contra genocidio, racismo, discriminación, tortura y para los derechos infantiles.

La legitimación de su política comercial parece ser un motivo mucho más importante para la Comisión Europea que la imposición de los derechos humanos. Esto se puede concluir de la aplicación práctica de la cláusula de derechos humanos y de los capítulos de sostenibilidad examinada por el experto Thomas Fritz: hasta ahora, la posibilidad de imponer sanciones no se aprovecha para ejercer presión en caso de violaciones

sistemáticas de los derechos humanos y sindicales. Es cierto que se han mantenido consultaciones con numerosos Estados africanos y se ha congelado, por ejemplo, la ayuda al desarrollo, pero no se han impuesto sanciones comerciales. Por regla general, el trasfondo político era un golpe de Estado. En muy pocos casos el empeoramiento fundamental de la situación respecto a los derechos humanos era un factor decisivo. Uno de los tres casos en los que los beneficios comerciales fueron realmente retirados fue Myanmar. El motivo para ello fue el trabajo forzoso, muy común durante la dictadura militar en 1997. La UE, sin embargo, no actuó por iniciativa propia, sino que reaccionó a las denuncias de las Confederaciones Sindicales Internacional y Europea.

Bajo el Sistema Generalizado de Preferencias, que está en vigor desde 1971, existen reglas uniformes para los derechos humanos. Los tratados, que se negocian cada vez más a nivel bilateral, sin embargo, tienen un elevado número de cláusulas y procedimientos diferentes que se aplican en caso de violación (cláusulas de suspensión y procedimientos de solución de conflictos). La UE es criticada por la aplicación de estos estándares diferentes. En algunos casos, los tratados entraron en vigor totalmente sin cláusula de derechos humanos como, por ejemplo,



La apertura de los países africanos, por ejemplo, para productos subvencionados de la UE destruye los mercados domésticos. — Foto: hiroo yamagata (CC BY-SA 2.0)



En la reunión anual del Foro Económico Mundial en Davos la economía y la política establecen contactos internacionales. — Foto: Paul Kagame

en el caso del tratado con los Estados centroamericanos en 2013. Esto solo va a cambiar cuando todos los Estados miembros de la UE hayan ratificado el tratado.

¿Los capítulos sobre sostenibilidad son la solución o el problema?

Es bueno que ahora algunos de los tratados, como es el caso del acuerdo marco de cooperación entre Corea del Sur y la UE, en la cláusula sobre derechos humanos hagan referencia a “otros instrumentos relevantes de derechos humanos”. Esto incluye las Normas Fundamentales de la OIT, que son reconocidas como derechos humanos. La introducción de capítulos sobre sostenibilidad, empero, lo podría poner en duda porque hacen referencia explícitamente a los estándares laborales. Como consecuencia, es posible que la violación de derechos laborales ya no permita suspender las ventajas comerciales bajo los acuerdos. Pese a reconocer que las cláusulas sobre derechos humanos incluyen también las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT, la Comisión Europea, como miembro de la troika, sin embargo, forzó al gobierno griego a intervenir masivamente en la autonomía de las negociaciones colectivas. Esta restricción del derecho de negociación colectiva también es criticada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Desde el punto de vista de las organizaciones de derechos humanos y los sindicatos, existen otros puntos débiles porque, en la mayoría de los casos, con los capítulos sobre sostenibilidad, los Estados no aceptan ninguna obligación nueva, sino que solo confirman las que ya existen, por ejemplo, respecto a la protección del clima. Asimismo, la cláusula de no disminución y el principio de prevención están mal arraigados. La cláusula de no disminución es sumamente importante porque pretende impedir que disminuyan los estándares laborales y medioambientales. El principio de prevención podría ser socavado por el Tratado Económico y Comercial con Canadá (CETA) en la medida en que ya no se tendría que demostrar que un producto no es nocivo antes de su comercialización. Al igual que en Canadá y Estados Unidos, un producto estaría autorizado hasta que su carácter nocivo sea probado científicamente.

La participación de la sociedad civil en el monitoreo

Los así denominados Grupos Consultivos Internos (GCI) podrían ser un logro de los capítulos sobre sostenibilidad. Se trata de un foro de la sociedad civil que también deberá velar por su aplicación. No obstante, también su balance es mixto. La dificultad radica en el hecho de que la supervisión de numerosos acuerdos y la participación en los órganos es un gran desafío para las capacidades de la sociedad civil. Esto tiene especial

importancia en los países asociados a la UE en los que las organizaciones tienen menos capacidades. Los representantes de Perú, por ejemplo, no pudieron participar en reuniones en Colombia y viceversa, a pesar de que ambos países han firmado el tratado con la UE.

Sin embargo, hay instancias en las que los sindicatos pueden ejercer buena influencia a través de ese foro. Fue el caso cuando el gobierno surcoreano se negó a admitir la federación sindical KCTU en el GCI. Bajo la presión de los sindicatos europeos en el correspondiente órgano por parte de la UE, Seúl cedió. Con respecto a las violaciones de las Normas Fundamentales de la OIT en Corea del Sur, las exigencias de la Confederación Sindical Europea y del GCI de la UE, sin embargo, no fueron cumplidas, a pesar de que también contarán con el apoyo del Parlamento. La Comisión Europea se negó reiteradas veces a iniciar consultas formales con Corea del Sur. Esto significa que los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales supervisan si se cumplen los derechos de las trabajadoras y trabajadores, pero sus resultados lamentablemente no tienen efectos vinculantes y no se abren procedimientos. Es cierto que un Estado también debe ponderar cuestiones económicas y diplomáticas, pero si las cláusulas no se aplican siguen siendo una farsa.

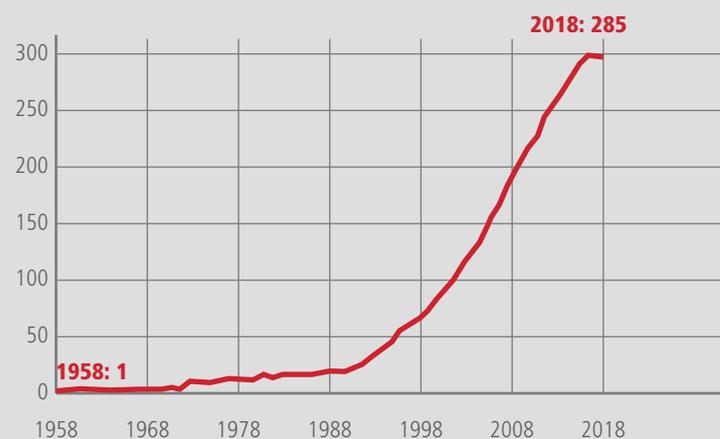
Es cierto que la perspectiva de conseguir un acuerdo comercial y las obligaciones que este conlleva pueden ser un impulso para iniciar reformas. Los planes para la admisión de sindicatos libres e independientes en Vietnam, así como la ratificación del Convenio 98 de la OIT, son ejemplos de ello. En ese contexto, las negociaciones sobre acuerdos comerciales tanto con Estados Unidos como también con la UE desempeñaron un papel importante. No obstante, esto no debe ocultar que hasta ahora la cláusula de derechos humanos no se puede calificar de instrumento eficaz para imponer los derechos sindicales y laborales.

Los acuerdos protegen el derecho de las empresas de presentar demandas

Es por este motivo que los sindicatos, así como las organizaciones de protección al consumidor y los ecologistas, alegan con toda razón que los acuerdos comerciales no protegen sus derechos, sino que defienden los derechos de los inversores. Cuando los Estados, por ejemplo, dictan regulaciones medioambientales, corren el peligro de que las empresas presenten una demanda. Esto limita el margen de actuación política de los países. Un estudio de 2016 demuestra que las empresas más grandes presentan las demandas más exitosas. Cuarenta de los conflictos examinados se referían a empresas muy grandes y grandes; consiguieron 7.500 millones de dólares en tales procesos judiciales. Recientemente, las protestas han logrado que los procedimientos al menos sean más transparentes, es

El mundo de los acuerdos comerciales

Número de los acuerdos comerciales en el mundo desde 1958*



En marzo de 2018 | *En el marco de la OMC. Acuerdos comerciales que cubren mercancías y servicios no se cuentan dos veces. | Fuente: OMC

decir, que no se realicen a puertas cerradas. Un ejemplo de ello es el Tratado entre la UE y Canadá, que ahora prevé un sistema con un tribunal de inversiones. El principio, sin embargo, no cambia. Incluso desde el punto de vista de la Cámara Alemana de Industria y Comercio, no se necesita una protección para las inversiones cuando los sistemas legales de los países involucrados están desarrollados y cuando son eficaces. Lo establecido en el tratado con Canadá constituye más bien un paso hacia un tribunal multilateral de arbitraje con carácter permanente por el cual se compromete la Comisión Europea. La Asociación Alemana de Jueces es de la opinión que este tribunal prácticamente se podría crear su propio derecho. La base para las decisiones de los jueces serían contratos muy poco concretos y no una legislación establecida en procesos democráticos. En contra de esta recomendación, Alemania ha aceptado que la Comisión Europea reciba el mandato para entablar negociaciones sobre la creación de un tribunal multilateral.

Debe haber acuerdo entre los gobiernos de todos los Estados miembros de la UE para que la Comisión reciba mandatos para la negociación. El resultado de ello es que muy a menudo solo se llega a un consenso mínimo y, como consecuencia, la Comisión tiene mucho margen de actuación. Entonces, la influencia de los diferentes gobiernos europeos que, a diferencia de la Comisión, han sido elegidos democráticamente y también la influencia del Parlamento Europeo están limitadas. Es por esta razón que la presión de la opinión pública y el trabajo crítico de los sindicatos, de las organizaciones no gubernamentales y de los movimientos sociales son tan importantes. En la Cumbre Económica Mundial de Davos celebrada a principios de 2019, estos lanzaron la campaña "Derechos para las personas, obligaciones para las multinacionales". —

La política migratoria: un riesgo para los derechos humanos

En todo el mundo, 250 millones de personas están migrando o huyendo porque sus derechos humanos son violados. Por ello, a finales de 2018, las Naciones Unidas aprobaron el Pacto Global para la Migración Segura, Ordenada y Regular en el cual se definen 23 objetivos con el fin de mejorar la coordinación internacional de la migración y establecer unas condiciones marco más humanas para la migración. Además, se pretende eliminar en concreto los motivos principales de la migración. Para ello, el Pacto para la Migración se basa en convenios internacionales como, por ejemplo, los objetivos y principios fundamentales de la Carta de la ONU y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En la realidad, sin embargo, la política migratoria de la UE es diferente. El motivo para ello es que su objetivo primordial consiste en impedir la inmigración. Lo ejemplifica el controvertido convenio con Turquía.

Un tema muy interesante en la política de cooperación para el desarrollo es el de las así denominadas asociaciones de movilidad de la UE con países africanos: si estos países impiden con éxito la migración a Europa reciben ayudas financieras, si no, la EU puede imponer sanciones que van hasta restricciones comerciales. En materia de migración, la UE coopera con los Estados africanos ya desde principios del siglo, pero, en los últimos años, esta cooperación ha ganado en importancia y, desde 2015, se orienta sobre todo por la reducción de la migración a Europa. Esto afecta la cooperación al desarrollo, así como la política exterior y de seguridad común.

Actualmente, a este respecto, la UE coopera con casi todos los países del norte, oeste y este de África. Para organizaciones de defensa de los derechos humanos como Amnistía Internacional, sin embargo, en algunos de estos Estados el respeto de los derechos humanos es problemático. Después de todo, la UE negocia de esta manera con los gobiernos de países como Eritrea o Sudán, que son culpables de violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos y que a menudo son ellos mismos la razón por la que la gente huye. Allí y también en países como Chad, Níger, Egipto, Túnez o Libia, la UE ayuda a las fuerzas nacionales de seguridad en la formación, con material y también con dinero.

Esto conlleva el riesgo de que precisamente estas ayudas se aprovechen también para violar los derechos humanos y

que la UE se convierta en cómplice. Amnistía Internacional ha documentado, una y otra vez, violaciones de los derechos humanos, maltratos, torturas y detenciones arbitrarias de refugiados y migrantes cometidas por la guardia costera libia a la cual la UE ayuda con formación y equipos para la protección de las fronteras.

En Sudán, las Fuerzas de Apoyo Rápido (FAR) participan en la protección de las fronteras y son acusadas de graves violaciones de los derechos humanos en el conflicto de Darfur. En junio de 2019, los miembros de las FAR cometieron una matanza contra manifestantes en Jartum en la cual al menos cien personas resultaron muertas y otros varios cientos de miles de personas fueron heridas. Aunque el gobierno alemán excluye este grupo explícitamente de la cooperación, dada la arquitectura de seguridad tan poco transparente en Sudán, es muy difícil saber si los equipos y los fondos facilitados al final no caen en manos de las FAR.

Además, desde el punto de vista de los derechos humanos, cualquier cooperación es problemática cuando las medidas más estrictas de protección de las fronteras y el control de la migración equivalen al cierre de fronteras, impiden a las personas solicitar asilo en un país o tienen como consecuencia la detención colectiva de refugiados y migrantes sin examinar cada caso concreto. Hay casos en los que se niega a refugiados y migrantes salir de un país de tránsito a causa de cooperaciones en materia de migración o que incluso son detenidos allí y por ello están expuestos, indefensos, a posibles conflictos armados en la respectiva región. En un ataque aéreo contra el centro de acogida de Tajoura, en la capital libia, Trípoli, a primera hora de la mañana del 3 de julio de 2019, por ejemplo, 53 personas murieron y al menos 130 quedaron heridas; la mayoría de ellos eran refugiados y migrantes.

Los acuerdos de readmisión de los refugiados y otros acuerdos entre la UE y los países africanos muy a menudo no incluyen garantías para la protección de los derechos humanos. En la cooperación con Estados terceros para la identificación, en muchos casos no hay criterios para un procedimiento justo, una y otra vez están implicados los servicios secretos o de inteligencia que en el país de origen persiguen sistemáticamente la oposición política.

(Fuentes: ONU, Comisión Europea, Amnistía Internacional)

Más comercio, pero con más derechos laborales y en paz

Desde 2013, el acuerdo comercial entre la Unión Europea (UE), Colombia y Perú está en vigor. La apertura de los mercados, las reglas de juego para el comercio y las garantías para los inversores deberían aportar crecimiento económico y diversificación. Con el comercio y la cooperación con la UE se pretendía promover el proceso de paz. Existe incluso un paquete de medidas relativas a los derechos humanos y sindicales. El balance hasta ahora: negativo.

Es uno de los acuerdos más controvertidos de la historia. Al principio estaba concebido como acuerdo interregional de asociación basado en tres pilares: el diálogo político, la cooperación al desarrollo y el libre comercio; pero muy pronto las negociaciones se centraron en un mero acuerdo comercial de la UE con Colombia y Perú. Las conversaciones estuvieron acompañadas de una intensa campaña de organizaciones de la sociedad civil en Colombia, Perú y la UE, que advertían sobre los peligros para los derechos humanos y los riesgos sociales y medioambientales del acuerdo comercial y pedían a la UE que fuera consciente de su responsabilidad. Las Confederaciones Sindicales Europea e Internacional instaron al Parlamento Eu-

Gracias a las protestas, el gobierno colombiano se ha comprometido a aplicar los derechos humanos y sindicales.

ropeo a votar en contra del acuerdo. Denunciaron la violación de los derechos humanos y laborales, la constante violencia y, sobre todo, la impunidad con la que todo esto ha podido suceder.

Gracias a las protestas, el gobierno de Colombia se vio obligado a adoptar un paquete de medidas para respetar y proteger los derechos humanos y sindicales, así como cumplir y proteger los estándares medioambientales. En 2012, los eurodiputados aprobaron una resolución para subrayar la responsabilidad que tiene el acuerdo respecto a los derechos humanos. Declararon que el objetivo del acuerdo sería “la promoción

de un amplio desarrollo económico para reducir la pobreza, crear nuevos empleos y mejorar tanto las condiciones laborales como el nivel de vida”. Proporcionaron una especie de manual de instrucciones que indicaba los retos para los que había que prepararse y cómo se tenía que enfrentar a ellos.

Desde el punto de vista jurídico, el acuerdo es un llamado acuerdo mixto; además de Colombia, Perú y los órganos de la UE que lo firmaron en 2012 y 2013, también tiene que ser aprobado por los Parlamentos nacionales de los países miembros de la UE. De momento, Austria es el último país que ratificó el acuerdo, en julio de 2019. Dado que Bélgica falta todavía, el acuerdo solo está en vigor de forma “provisional”.

El motivo de la presión que se ejerció con el fin de regular nueva y rápidamente las relaciones comerciales, sobre todo con Colombia, fue que, según la definición del Banco Mundial, Colombia había alcanzado el estatus de país de ingreso medio alto y que, a partir de 2014, ya no debía disfrutar de los beneficios comerciales unilaterales bajo el Sistema Generalizado de Preferencias de la UE. El ingreso medio, sin embargo, es un indicador muy malo, porque Colombia es un país que se caracteriza por una extrema desigualdad, pobreza y guerra. Las peores condiciones de trabajo se concentran en el campo, donde casi el 90% de las trabajadoras y trabajadores trabajan en el sector informal. No hay protección, ni en salud, ni en riesgos laborales, ni en el derecho a la pensión. A esto se suma el conflicto con las FARC que, entretanto, fue resuelto oficialmente.

El autor: Alberto Orguloso es economista y director general de la Escuela Nacional Sindical (ENS).



El puerto de Cartagena en Colombia. Se exportan cada vez más productos agrícolas a la UE. — Foto: galinast/123RF

Gracias a la presión de los sindicatos y de organizaciones de la sociedad civil, este acuerdo comercial incorporó una cláusula en materia de derechos humanos como “parte integrante”. Los estándares medioambientales y sociales, sin embargo, se han trasladado a un capítulo sobre sostenibilidad que no está sujeto al mecanismo de solución de conflictos del acuerdo. Este es uno de los motivos por los que el balance del acuerdo es más bien flojo. Es cierto que el número de las relaciones laborales ilegales se ha reducido, pero a dos millones de empleadas y empleados todavía se les niegan los derechos fundamentales de trabajo. El actual gobierno de Iván Duque practica una política económica liberal, con reducciones fiscales para las empresas e incentivos para el capital extranjero. Al mismo tiempo se incrementan los impuestos para las trabajadoras y los trabajadores y se implementan reformas que resultan en una mayor precarización.

Christoph Saurenbach, Consejero Comercial de la Unión Europea en Colombia, manifestó que “la mejor manera de di-

versificar las exportaciones es invertir en la competitividad de la economía. La Unión Europea está prestando un apoyo importante de unos 50 millones de euros para microempresas, para la generación de empleo en zonas de posconflicto y comunidades vulnerables”. En realidad, el volumen del comercio se ha reducido desde 2013. La balanza comercial positiva de los dos Estados andinos con la UE ha disminuido. No se han producido ni diversificación, ni creación de valor.

La paz de Colombia está en grave peligro

El Acuerdo de Paz con la guerrilla de las FARC firmado en 2016 ha agravado la situación en lugar de mejorarla. Después de que, inicialmente, más de 10.000 combatientes dejaron sus armas, el proceso está paralizado porque el gobierno actual no cumple sus obligaciones. Ha reducido el presupuesto para la implementación. Además, bloquea el funcionamiento del sistema de justicia transicional creado por la Comisión para el Es-

clarecimiento de la Verdad, un tribunal de justicia especial para la paz y la unidad de búsqueda de personas desaparecidas. Son instancias que deberían permitir, por ejemplo, al sindicalismo presentar informes de los casos de violencia antisindical en el marco del conflicto armado interno. Este incumplimiento está provocando una nueva intensificación del conflicto armado. Los excombatientes se rearmen y se enfrentan a un número mayor de grupos rebeldes armados que se aprovecharon del vacío de poder después de la firma del Acuerdo de Paz para apoderarse de las antiguas zonas de las FARC que el Estado había abandonado a su suerte. Entre ellos figuran los antiguos paramilitares que se financian con actividades ilegales como, sobre todo, el narcotráfico.

Entre 2016 y 2018 fueron asesinados 73 sindicalistas, se han intensificado las amenazas a líderes sindicales y los hechos de violencia antisindical. Los más afectados son sindicatos de los sectores rurales, de la educación y del sector minero-energético. Según el informe del Instituto Cinep, la violencia política tuvo el mayor número de víctimas letales: entre 2016 y 2018 hubo 447 asesinados, 386 amenazados, 129 heridos y 48 víctimas de atentados. Desde la toma de posesión de Iván Duque en septiembre de 2019, 268 personas líderes sociales y defensoras de derechos humanos han sido asesinadas en Colombia y 150 excombatientes reincorporados a la vida civil fueron asesinados.

La gravedad de la situación llevó a la Unión Europea a lanzar en junio de este año la campaña "Defendamos la vida" para visibilizar y proteger a los grupos especialmente amenazados. Se pidió al gobierno colombiano aplicar las medidas específicas incluidas en el Acuerdo de Paz.

Pasando de un acuerdo de asociación a un acuerdo comercial

Cuando empezaron las negociaciones, en el año 2007, estaba previsto todavía firmar un acuerdo interregional de asociación entre la UE y los cuatro países miembros de la Comunidad Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú). Pero, después de que Bolivia y Ecuador criticaran a la UE por no tener en cuenta la brecha de desarrollo entre los socios, primero Bolivia abandonó las negociaciones y, un poco más tarde, Ecuador también se rindió. Con su actuación, la UE sacrificó uno de los objetivos más importantes en su política de desarrollo: la promoción de la integración regional. Por el contrario, al formar su "coalición de voluntarios", avivó los conflictos existentes dentro de la Comunidad Andina.

Balance

Existe una relación clave entre el comercio y la paz. Solo un ambiente de paz política y el comercio justo son propicios a la creación de buenas condiciones para aprovechar los recursos, potenciar las condiciones productivas del territorio y de la población y la generación de empleo de calidad.

La comunidad internacional, las Naciones Unidas, la OIT y el sindicalismo internacional pueden ayudar mucho más, acompañando solidariamente al pueblo y a los sindicatos de Colombia. Para ello pueden pedir al Estado y al gobierno colombiano mayores garantías para la protección de la vida, de los derechos humanos y de la libertad sindical, y exigir el cumplimiento de los compromisos laborales internacionales suscritos por Colombia.

La cooperación de las instituciones de Alemania y Europa es fundamental, en estos momentos que Colombia se incorpora a la OCDE. La política exterior, de comercio y de inversiones de la Unión Europea no puede ser permisiva con un Estado socio como Colombia, que sigue violando los derechos humanos, la libertad sindical, destruye el medio ambiente y pone en peligro la paz regional de América Latina. —

Una respuesta a la globalización de las empresas

Cuanto más multinacionales las operaciones de las empresas, tanto más internacionales y solidarias deben ser las actuaciones de los sindicatos. Es por esta razón que las federaciones sindicales internacionales han desarrollado Acuerdos Marco Globales, que firman en medida creciente con empresas transnacionales con el fin de imponer los derechos laborales y sindicales también en casos en los que las condiciones políticas son difíciles.

Aparentemente, las empresas transnacionales han triunfado. Los gobiernos nacionales apenas tienen el poder para ponerles límites y, en muchos casos por lo visto, tampoco tienen la voluntad de obligarlas a asumir la responsabilidad respecto a las consecuencias de sus actividades económicas. Esto se debe hacer en el plano internacional. Existe ya el Pacto Global de la ONU, una iniciativa para la gestión empresarial responsable a la cual las empresas y organizaciones se pueden unir cuando quieren que su actividad cumpla los criterios incluyentes y sostenibles. Existen, asimismo, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y las Normas Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

En un contexto en el cual las condiciones políticas son las adecuadas, sindicatos fuertes tienen suficiente margen de actuación y existen relaciones laborales fiables, estos principios tienen buenas oportunidades de ser aplicados para bien de las trabajadoras y trabajadores. Esto se da, por ejemplo, en convenios colectivos, mediante negociaciones colectivas. No obstante, cuando los sindicatos son más débiles y se ven amenazados por represiones del Estado o de las empresas, tampoco existen convenios colectivos que garanticen salarios mínimos y condiciones laborales dignas.

Esta última situación corresponde a la realidad particularmente en los países de Europa del Este y del Sur global y afecta a la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores que dependen de las grandes corporaciones globales. En 2016, la Confederación Sindical Internacional (CSI) publicó en la serie

“Frontline Report” que, en las 50 empresas multinacionales más importantes, solo el 6% de las trabajadoras y trabajadores es personal directo y fijo. El 94% trabaja para proveedores y empresas subcontratadas. En cifras absolutas, son aproximadamente 116 millones de mujeres y hombres. Sus salarios y condiciones laborales son mucho más bajos y difíciles y la gran mayoría de casos de violación de los derechos laborales y sindicales se produce en la cadena de suministro.

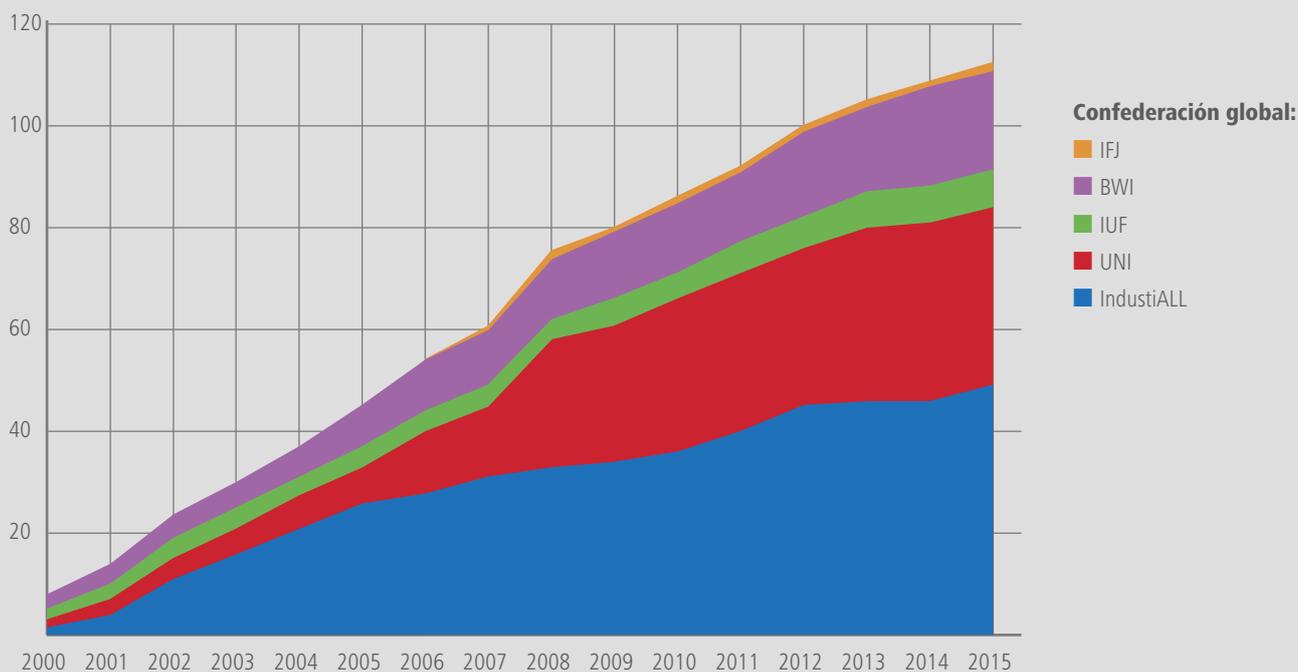
Ante este trasfondo, las federaciones sindicales internacionales como IndustriALL, UNI Global Union, ICM y otras desempeñan un papel clave: en los ámbitos en que las empresas actúan de forma transfronteriza, los sindicatos también han tomado consciencia de la importancia de la solidaridad internacional y acción colectiva y han intensificado su cooperación. Gracias a ello, dan voz también a muchos millones de empleadas y empleados en los centros de trabajo deslocalizados y en las cadenas de suministro en todo el mundo. Más aún: en una red de cooperación, estos pueden ejercer más influencia política y tienen más poder en las negociaciones.

Acuerdos Marco Globales por buenas condiciones laborales en las cadenas de suministro

Con el fin de promover el respeto de las normas laborales internacionales también para las trabajadoras y trabajadores en empresas externalizadas y proveedores, las federaciones sindicales internacionales han desarrollado un instrumento propio: los así denominados Acuerdos Marco Globales (AMG). Estos acuerdos se negocian entre las direcciones de las empresas multinacionales por un lado y las federaciones sindicales internacionales y respectivos sindicatos sectoriales en las sedes de las empresas por el otro. A diferencia de las iniciativas e instrumentos voluntarios de la llamada Responsabilidad Social Em-

La autora: Christina Hajagos-Clausen es directora del sector textil en IndustriALL.

Evolución de los Acuerdos Marco Globales, según Federaciones Sindicales Internacionales



Fuente: Oficina Internacional de Trabajo

presarial (CSR, por sus siglas en inglés), estos acuerdos tienen carácter vinculante. Por eso, los Acuerdos Marco Globales pueden establecer y realizar estándares para los derechos sindicales y prácticas relativas a la salud, la seguridad y el medio ambiente, así como principios para el buen trabajo en todo el mundo, independientemente de si estos estándares existan en el respectivo país o no.

En las "Directrices de los Acuerdos Marco Globales", IndustriALL ha definido como deberían ser los AMG: "Los Acuerdos Marco Globales deben referirse explícitamente a la Orga-

Actualmente, en total existen más de 120 Acuerdos Marco Globales.

nización Internacional del Trabajo (OIT) y reconocer los derechos establecidos en sus convenios y su jurisprudencia". En particular, se tendrán que reconocer los convenios de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la discriminación y el trabajo forzoso e infantil. En los últimos tiempos, también se debate la cuestión de cómo el convenio más actual de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo (C190), también podría ser incorporado en este instrumento. El punto fundamental de los Acuerdos Marco Globales es que los derechos son válidos por igual en todos los empla-

zamientos de las empresas en el mundo y que los proveedores también están obligados a adoptar los estándares.

Hasta el momento presente, IndustriALL ha firmado AMG con casi 50 corporaciones multinacionales, que se aplican a más de 10 millones de trabajadoras y trabajadores. En la actualidad existe un total de un poco más de 120 acuerdos de este tipo.

Muy a menudo, sin embargo, la aplicación a nivel local es problemática. Es cierto que, en la teoría, los AMG deben hacerse valer "en todos los emplazamientos del mundo sin excepciones" y obligar a las empresas multinacionales a exigir a sus proveedores y empresas subcontratas que adopten los estándares para sus trabajadoras y trabajadores. En la realidad, sin embargo, los sindicatos en los países productores muchas veces no tienen el poder para ello precisamente porque no tienen fuerza suficiente o sufren represalias permanentes. A esto se añade que no todos los sindicatos locales conocen el contenido de los AMG o no saben cómo utilizarlos. Para ello se necesitan proyectos de educación, como los que también son apoyados por la DGB Bildungswerk.

La implementación a nivel local: el ejemplo de H&M

Un caso ejemplar en el cual se han tenido en cuenta de antemano estas dificultades y las medidas de implementación ya se han integrado en el acuerdo mismo es el AMG que IndustriALL y el sindicato sueco IF Metall concluyeron en 2015 con



Las trabajadoras y trabajadores del sector textil hacen un llamamiento a la responsabilidad de los países "del Norte global". — Foto: IndustriALL

H&M. Este acuerdo pretende proteger los intereses de 1,6 millones de trabajadoras y trabajadores textiles en las aproximadamente 1.900 fábricas de los proveedores.

El sector textil es un sector difícil en general. El modelo de compras que operan las empresas de indumentaria exige permanentemente más productos a bajo precio. Para ello deslocalizan la producción a países donde las condiciones laborales son particularmente precarias. La vida cotidiana de esas personas trabajadoras, muchos millones y mayoritariamente mujeres, está caracterizada por salarios de miseria, jornadas de trabajo excesivas y opresión. Cuando quieren defender sus derechos tienen que superar grandes obstáculos: sus propios empleadores están bajo la presión de las corporaciones globales y los gobiernos a menudo dan más importancia a las inversiones extranjeras que a las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

El objetivo de la cooperación entre IndustriALL y H&M en el contexto del Acuerdo Marco Global consiste en conseguir mejoras permanentes y salarios mínimos justos para cada uno de los 1,6 millones de empleadas y empleados. El AMG obliga a H&M a "utilizar activamente su influencia para que los proveedores directos respeten los derechos de las trabajadoras, los trabajadores y los sindicatos". Esto significa que los órganos de representación de los trabajadores tienen una voz. La cooperación tiene un marco que se compone de comités nacionales de acompañamiento, con el apoyo de un comité directivo central. Los

miembros son representantes de IndustriALL, de los sindicatos en los países productores y de H&M. Estos comités han sido establecidos y cualificados primero en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Myanmar y Turquía, y ahora también en la India. Allí crean estructuras nacionales en las que los interlocutores sociales pueden resolver conflictos en negociaciones de forma pacífica, en primer lugar, a nivel de las fábricas donde surgen. En muchos casos, este procedimiento ya ha probado ser eficaz. Incluso conflictos producidos en algunos casos a causa de malen-

En un caso en Myanmar, todos los trabajadores despedidos volvieron a ser contratados y se constituyó un sindicato.

tendidos y falta de comunicación, que al principio tuvieron como consecuencia huelgas y despidos, han podido ser apaciguados después de negociaciones iniciadas por IndustriALL y H&M. En un caso en Myanmar, todas las trabajadoras y trabajadores despedidos volvieron a ser contratados y se ha constituido un sindicato. Además de ser órganos para la resolución de conflictos, los comités de acompañamiento son una plataforma para la cooperación y el aumento de las capacidades. —

GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT



Con los acuerdos marco globales se pretende imponer los derechos laborales en toda la cadena de producción y suministro. — Foto: IndustriALL

Las federaciones sindicales internacionales

Las federaciones sindicales internacionales (en inglés global union federations, GUF) son organizaciones internacionales que agrupan a los sindicatos sectoriales nacionales. Actualmente, existen ocho federaciones sindicales internacionales de este tipo y cada una de ellas representa a varios sectores bajo un mismo paraguas. Ellas defienden los intereses sindicales en el plano internacional y de esta manera dan a las trabajadoras y trabajadores una voz a nivel global. Coordinan proyectos y campañas y, a su vez, apoyan el trabajo de sus organizaciones afiliadas a escala nacional. Una tarea importante es la creación de estructuras sindicales libres en los países del Sur global, en ocasiones también a través de actividades educativas. Para los sindicatos de los países industrializados, tienen importancia sobre todo a causa del servicio informativo y las actividades de coordinación. A largo plazo, estas federaciones persiguen el objetivo de fortalecer la capacidad de actuar en su respectivo sector específico y de representar sus intereses a escala nacional e internacional. Un

ejemplo es la federación sindical internacional IndustriALL Global Union, que reúne a sindicatos nacionales de distintos sectores industriales y representa a más de 50 millones de trabajadoras y trabajadores en 140 países. Los sindicatos alemanes que están afiliados a IndustriALL son IG Metall (industria metalúrgica y eléctrica) e IG BCE (minería, química, energía). Por orden de número de afiliados, le siguen la Internacional de la Educación (IE) y Uni Global Union, esta última del sector de los servicios, a la que está afiliado el sindicato alemán ver.di. Las federaciones sindicales internacionales cooperan estrechamente con la Confederación Sindical Internacional (CSI), que reúne a las organizaciones sindicales nacionales. La confederación sindical alemana DGB es una de sus 305 organizaciones afiliadas (número actualizado en 2007). La tarea principal de la CSI es el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores a través de la cooperación sindical internacional, así como el trabajo de lobby y la organización de campañas a escala global.

Países y regiones





Protestas de trabajadoras y trabajadores del sector textil en Bangladesh. — Foto: Gordon Welters

La agenda del gobierno de Brasil: ultraliberal y ultraderechista al mismo tiempo

Violaciones de los derechos sindicales, reformas de la legislación laboral y del sistema de pensiones, deforestación: el presidente brasileño Jair Bolsonaro está socavando la democracia y le roba al país su futuro. Los sindicatos están luchando por nada menos que la preservación de la civilización.



La población va a las barricadas: Protestas a favor de la democracia y la libertad. — Foto: CUT

Desde el 1º de enero de 2019, Brasil ha cambiado fundamentalmente. Michel Temer ya había empezado antes, y ahora el presidente Jair Bolsonaro está de hecho completando la transformación ultraliberal y ultraderechista iniciada por el gobierno interino ilegítimo de Temer. A costas de la democracia, los derechos laborales y el medio ambiente.

A mediados de la década pasada, Brasil por fin parecía haber redescubierto sus verdaderos potenciales: una diversidad cultural expresiva y dinámica, una biodiversidad extraordinaria, enormes recursos naturales, diversas fuentes de energía y un importante parque industrial. El país, además, estaba empezando a utilizar estos fundamentos para crear una nación.

El autor: Antonio Lisboa es secretario de Relaciones Internacionales de la CUT Brasil.

Los gobiernos del presidente Luiz Inácio Lula da Silva y después de la presidenta Dilma Rousseff promovieron importantes reformas sociales que redujeron la pobreza y la desigualdad. Se crearon 20 millones de puestos de trabajo y 40 millones de brasileños consiguieron el ascenso social.

Un factor que contribuyó para ello fue la puesta en práctica de un nuevo modelo de desarrollo social y económico. Se concedió prioridad a la consolidación del mercado interno sin abandonar las relaciones históricas, políticas y económicas de Brasil con los países más desarrollados. Se intensificó la integración entre los países latinoamericanos, africanos y los demás Estados llamados BRICS, es decir, Rusia, India, China y Sudáfrica. Todo esto se centró en el respeto ilimitado de las organizaciones multilaterales y de los derechos humanos. En diciembre de 2009, Lula abandonó la presidencia con la aprobación del 80% de los brasileños, siendo, en palabras del historiador Perry Anderson, "el político más exitoso de su época". Rousseff es elegida presidenta y continúa la política de Lula.

Los círculos conservadores se apoderan de las protestas

Pero ese importante episodio de reformas sociales dura poco tiempo. En junio de 2013, una ola de protestas se extiende a cientos de ciudades brasileñas y moviliza a millones de personas en las manifestaciones callejeras más grandes desde el movimiento que exigía la destitución de su cargo del presidente Fernando Collor en el año 1992. Al principio, los manifestantes protestaban contra el aumento de la tarifa para los autobuses, luego por más y mejores servicios públicos, una mayor participación de la población y reformas democráticas. Después, sin embargo, los círculos y medios de comunicación conservadores reclamaron para sí mismos la soberanía de interpretación de la situación y poco a poco conquistaron la hegemonía sobre el discurso. Una gran multitud de reivindicaciones incoherentes y muchas veces contradictorias ganó fuerza y en su gran mayoría en contradicción con el gobierno de Dilma Rousseff. La presidenta perdió más de la mitad de la aprobación del 60% que tenía y se vio sumergida en una crisis permanente que, a pesar de reelegirse en octubre de 2014 por un margen reducido, terminaría en abril de 2016 con el golpe parlamentario.

Esta secuencia de sucesos solo se explica por factores coyunturales e históricos que, al mismo tiempo y de forma dialéctica, pueden considerarse como causas y efectos económicos y políticos, institucionales y culturales, y como tragedia y farsa. Algunos de estos factores son las consecuencias de la crisis

global de 2008 y de los cambios económicos y sociales realizados a partir de 2003. Otros son la fragilidad de las instituciones del Estado de derecho democrático y el insuficiente compromiso de la derecha nacional con la democracia y los derechos humanos. La grave crisis económica que se agudizó aún más desde 2014 y 2015 contribuyó para ello, como también la así denominada operación Lava Jato y el lawfare contra el ex presidente Lula. Este fue condenado a una larga pena de prisión por corrupción, pero desmiente las acusaciones y señala una conspiración política. Lo cierto es que el encarcelamiento de Lula le impidió presentarse como candidato a las elecciones presidenciales de 2018 y, por lo tanto, probablemente contribuyó a la elección de Bolsonaro. También hay intereses geopolíticos, especialmente después del descubrimiento de los campos petrolíferos de presal y el auge de los movimientos ultraderechistas en el plano internacional.

La simbiosis de los intereses del mercado y de la derecha

En todo caso, la elección de Bolsonaro es sin duda el capítulo más grave en todo este proceso. Jair Bolsonaro, presidente de la República, es un defensor militar de los peores aspectos de nuestra historia: tres siglos de esclavitud, autoritarismo estructural, una larga dictadura militar caracterizada por torturas y asesinatos y el desprecio sistemático de la dignidad humana.

Solidaridad con las compañeras y compañeros de Brasil

Numerosos sindicalistas alemanes hacen un llamado a la solidaridad con las compañeras y compañeros de Brasil en una carta abierta a las direcciones ejecutivas de los sindicatos IG Metall, ver.di y de la Confederación Sindical Alemana. Además, repudian el apoyo al gobierno ultraderechista del presidente Jair Bolsonaro por parte de las empresas alemanas. La carta ha sido firmada por más de 100 afiliados. Los firmantes están indignados de que importantes representantes de empresas alemanas como VW, Mercedes y Deutsche Bank hayan declarado que apoyan la política de Bolsonaro. Las inversiones alemanas desempeñan un papel muy importante en Brasil; las más de 12.000 empresas alemanas que actúan en el país representan casi 10% del volumen de la economía brasileña. Los autores de la carta incluso temen que sus compañeras y compañeros en Brasil puedan ser víctimas de la arbitrariedad o violencia del Estado. De hecho, una y otra vez, Brasil es el escenario de asesinatos de activistas que luchan por los derechos humanos o laborales. Muchos de ellos pertenecen a la población indígena.

En pocas palabras: Bolsonaro une un afán de destrucción y muerte que recorre toda la sociedad brasileña. En su actividad parlamentaria de casi 28 años se ha hecho famoso con sus ataques sistemáticos contra los derechos humanos y una serie interminable de comentarios machistas, misóginos, racistas y anti-LGBTI.

Entre la crisis que empezó en 2013 y la elección de Bolsonaro hay una clara línea de continuidad. En Brasil existe una simbiosis entre la extrema derecha y los intereses de los mercados financieros y del capital. El así denominado mercado apoya a Bolsonaro.

La reforma de la legislación laboral

Un ejemplo de este programa ultraliberal es la ley 13.467/2017 para la reforma del mercado laboral aprobada en el año 2017 por el gobierno de Michel Temer. Esta prometía modernizar las relaciones laborales, crear puestos de trabajo, promover y mejorar la negociación colectiva y combatir la informalidad. Ninguna de estas promesas ha sido cumplida. Todo lo contrario. Precisamente a causa de esta reforma, Brasil ha sido incorporado en la lista de los países donde se cometen las infracciones más graves contra los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Brasil es acusado de no cumplir los Convenios 98 y 154, es decir, los convenios

Entre los diez peores países del mundo

Según el Índice Global de Derechos 2019 de la CSI (véase página 13), actualmente Brasil es uno de los diez peores países del mundo en cuanto a violaciones de los derechos laborales y sindicales. Los autores hacen referencia a la destrucción del sistema de convenios colectivos: “Desde la aprobación de la ley n° 13.467, todo el sistema de negociación colectiva en Brasil ha colapsado. En la nueva versión de la ley laboral consolidada se ha introducido el principio general de que los convenios colectivos tienen prioridad sobre la legislación y, por lo tanto, es posible eludir las disposiciones legales de protección mediante las negociaciones colectivas, excepto para algunos de los derechos laborales garantizados por la Constitución. Apenas dos años después, esta ley tuvo un impacto dramático en las relaciones laborales, porque el número de los convenios colectivos firmados en 2018 sufrió una disminución drástica del 45%. Entre los empleadores, además, hay una tendencia preocupante de negar a las trabajadoras y trabajadores sus derechos y de ejercer presión a nivel de las empresas para reducir los salarios”.

sobre el derecho de sindicación y el derecho y la promoción de la negociación colectiva.

Las acusaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) son igualmente graves. En sus “Observaciones preliminares de la visita in loco de la CIDH a Brasil”, condena la reforma laboral porque “promueve situaciones que estimulan condiciones análogas a las de esclavitud”. Según el instituto de investigación económica Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, en 2018 solo se celebraron algo más de la mitad de las negociaciones colectivas que en 2017. Además, algunos empleados se ven obligados a renunciar a sus derechos garantizados por los convenios colectivos. Existe un acuerdo que anula las cláusulas de los convenios que son beneficiosas para los trabajadores. Hay cada vez más contratos precarios o contratos con los que se intenta disimular la relación laboral real.

La reforma laboral representa así un retorno a las condiciones laborales que había hace 100 años y constituye un fracaso en la lucha por la justicia social. Actualmente, el Congreso Nacional está trabajando en la así denominada Medida Provisional 881/19, cuyo objetivo es quitar a las trabajadoras y trabajadores más derechos todavía. Las pensiones también están bajo fuego. La propuesta de reforma del gobierno de Bolsonaro prevé limitar drásticamente el acceso a estas.

La reforma de las pensiones

La mayor central sindical del país, CUT Brasil, junto con otras centrales sindicales y movimientos sociales, realizó un trabajo intenso de información en el Parlamento y lanzó una serie de iniciativas de movilización contra la reforma de las pensiones. Entre ellas la manifestación de unidad de todas las centrales sindicales del Primero de Mayo; la huelga general contra la reforma de las pensiones del 14 de junio, con acciones en 375 ciudades; y la jornada nacional de lucha contra la reforma de las pensiones del 13 de agosto.

Un éxito (parcial) de estas movilizaciones fue que algunos de los puntos más graves del proyecto fueron retirados. La reforma de las pensiones, sin embargo, sigue siendo muy perjudicial a la clase obrera: aumenta drásticamente la edad mínima, prevé regulaciones transitorias excesivamente cortas, incrementa el tiempo mínimo de cotización necesario para tener derecho a una pensión y reduce el valor de la pensión. Incluso las personas que logran cobrar una pensión, en la mayoría de los casos tienen una pensión tan baja que solo pueden llevar una vida precaria.

El proyecto ultraderechista

Bolsonaro, además, flanquea este proyecto ultraliberal con uno ultraderechista: lo que va de su mandato se ha caracterizado

por ataques permanentes contra homosexuales y otras minorías. Sus discursos y entrevistas están salpicadas de insultos y ataques. El mundo del arte y de la cultura se encuentra sujeto a la censura, especialmente para películas sobre temas de LGBTI. La fiscalía y otros organismos de control son demasiado corruptos y no se puede esperar que apoyen a la oposición contra el presidente. La oposición misma se ve enfrentada a amenazas y el presidente del colegio brasileño de abogados es víctima de ataques directos. Se está perturbando la memoria de los asesinados de la dictadura militar. Se ha extendido el nepotismo. Bolsonaro intenta, por ejemplo, nombrar a uno de sus hijos embajador de Brasil en Estados Unidos. Se recortan los fondos públicos para la educación y se cuestiona la libertad de los catedráticos y la autonomía de las universidades federales.

Asimismo, la destrucción del medio ambiente se ha acelerado: se han autorizado y aplicado más agroquímicos que nunca en la historia y se ignora por completo la protección medioambiental. El enorme incremento de la deforestación en la región amazónica ha provocado la indignación del mundo entero. En julio de 2019, la destrucción de la selva fue un 278% mayor que durante el mismo mes del año anterior. Ese fue el resultado del monitoreo del Instituto Nacional de Investigación Espacial (INPE); se trata del incremento más elevado desde 2014. Como reacción a la publicación de estos índices, Bolsonaro despidió al presidente del INPE, Ricardo Galvão, un investigador reconocido a nivel internacional por su excelente trabajo científico.

En lugar de asumir la responsabilidad por la deforestación, Bolsonaro prefirió atacar a Alemania y la canciller alemana Angela Merkel, así como a Noruega, porque en agosto Alemania y Noruega decidieron suspender nuevas ayudas financieras

para el Fondo Amazonas. Los fondos de ayuda se utilizan para inversiones no reembolsables en medidas que impiden, vigilan y combaten la deforestación y cuyo objetivo es la protección y el uso sostenible de la Amazonia Legal.

En la cumbre del G7 celebrada en agosto de 2019 en la localidad francesa de Biarritz, Bolsonaro fue criticado fuertemente por destacados políticos del mundo entero. El presidente francés Emmanuel Macron declaró que Bolsonaro “había mentido” con respecto a sus compromisos por el medio ambiente y anunció que bajo estas condiciones Francia votaría en contra del tratado de libre comercio entre la Unión Europea y Mercosur. La canciller alemana Merkel, quien también criticó la política medioambiental del gobierno brasileño, compartió las preocupaciones de Macron a causa de los incendios. No obstante, dijo que la suspensión del acuerdo comercial tampoco contribuiría a reducir la destrucción de la selva amazónica.

En resumidas cuentas: se trata de una lucha por la civilización

Bolsonaro representa la mayor amenaza para la democracia brasileña desde la redemocratización del país en los años 1980 y es una prueba final para lo que queda de nuestras instituciones. Su proyecto ultraliberal, el desmantelamiento del Estado, las privatizaciones y los ataques a la soberanía nacional, así como su programa autoritario de extrema derecha, de desprecio a la civilización y los derechos humanos, tiene como objetivo destruir el Estado democrático de derecho tal como lo conocemos. Las trabajadoras y trabajadores brasileños y sus organizaciones como la CUT luchan no “solo” por la democracia. Luchan por la civilización. —

Índice global de los derechos de la CSI, tendencia regional de los últimos seis años: Brasil en comparación con otras regiones



Fuente: ITUC

África subsahariana: China es un gran desafío

Conflictos, cambio climático, crecimiento demográfico: En los próximos años, los países africanos se enfrentarán a tareas gigantescas. Ante este panorama, las inversiones chinas son bienvenidas, pero también traen nuevos problemas que los sindicatos tienen que enfrentar.

Las expectativas optimistas relativas al crecimiento económico en el África subsahariana de los años 2010 a 2014 hace algún tiempo ya han dado paso a unas hipótesis más realistas. Actualmente, la economía crece a un 3% anual aproximadamente. Este crecimiento, sin embargo, varía mucho de un país a otro y la gran mayoría de las personas que viven en esta región no se benefician de ello. Todo lo contrario: uno de cada cuatro habitantes en el África subsahariana vive en condiciones de pobreza y esta región es la única en el mundo en la cual el número de personas que sufren hambre no pudo ser reducido. Uno de los motivos de ello es que esta región tiene el crecimiento demográfico más elevado del planeta.

En tal contexto, la mano de obra que aumenta a un ritmo vertiginoso sin encontrar nuevos puestos de trabajo en la misma proporción quizás sea el desafío más grande, pero no es el único. A la caída de los precios de la materia prima que frena el desarrollo económico se suma una combinación de guerras civiles y el impacto cada vez más visible del cambio climático: además de sequías cada vez más graves, los recientes huracanes han provocado unos daños dramáticos. El ciclón "Idai" se cobró la vida de más de 1.000 personas en Malawi, Mozambique y Zimbabue; "Kenneth" causó la muerte de 52 personas en Mozambique. Fábricas, casas, puentes, instalaciones deportivas y otras infraestructuras tienen que ser reconstruidas.

En esta situación desafiante, las relaciones con China tienen mucha importancia. Desde el final del milenio pasado, empresas sobretodo chinas, públicas y privadas, acuden masivamente a los países africanos en busca de materias primas, nuevos mercados y otras oportunidades comerciales. En 2009 ya, China superó a Estados Unidos como socio comercial bilateral más

grande del continente y desde entonces extendió aún más su ventaja. La nueva potencia mundial, sin embargo, no solo es el mayor socio comercial y el mayor inversor individual bilateral, sino que también fortalece sus relaciones económicas con el África subsahariana con ayudas al desarrollo, condonación de la deuda, becas universitarias, capacitación y cesión de expertos. En muchas ocasiones, los créditos de China son condicionados a que las empresas chinas se puedan beneficiar de ellos. Las empresas chinas, por ejemplo, suministran material para proyectos locales de construcción (véase mapa en la página 50).

Para la población y los sindicatos, la creciente influencia de China, sin embargo, también tiene aspectos negativos. Los empleadores chinos promueven una evolución hacia puestos de trabajo precarios e inseguros, deslocalizan áreas enteras de producción, hacen uso de subcontratos y contratos temporales. Pagan salarios bajos que muy a menudo están por debajo del salario mínimo, se quedan con las cuotas para la seguridad social y, una y otra vez, recurren a la violencia de género para que el personal sea sumiso. Cuando tienen problemas con las autoridades o la justicia por ello, las direcciones fingen no entender el inglés u otro idioma oficial y haber violado la legislación laboral sin querer. Frente a los sindicatos o las trabajadoras y trabajadores sindicatos se presentan de manera cada vez más agresiva escondiéndose detrás de sus relaciones con los respectivos gobiernos.

El papel clave de los sindicatos

A pesar de que los trabajadores y trabajadoras afiliados a sindicatos en esta región pocas veces representan más que una pequeña minoría de la población, los sindicatos sí desempeñaron y siguen desempeñando un papel político relevante. En muchas economías nacionales africanas ocupan puestos estratégicos, particularmente en el ámbito de la infraestructura de tráfico. Disponen de una base de afiliados concentrada en determinadas regiones y cierta fuerza simbólica porque en el pasado han participado en las luchas contra el colonialismo, el apartheid y el autoritarismo.

La autora: Crecentia Mofokeng es representante regional para África y Medio Oriente en la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera.



China realiza inversiones masivas en este país ya desde el final del último milenio. Trabajos en una rotonda en Nairobi, Kenia, 1999.

— Foto: Khalil Sense/AP/picture alliance

Para entender esta evolución, habría que mirar hacia atrás. En la década después de la descolonización formal, primero hubo unos debates muy intensos sobre la autonomía con la cual los sindicatos debían de presentarse a los nuevos partidos gubernamentales. En los últimos años del colonialismo, la relación cambió reiteradas veces de manera que las trabajadoras y trabajadores no tenían claro de quién se podían fiar. Finalmente, en los años 1970, en la mayoría de los casos, los sindicatos independientes de la política no estaban autorizados y se reprimían los intentos de crearlos. No obstante, los sindicatos volvieron a tener importancia y desempeñaron un papel clave en las protestas contra las reformas neoliberales desde cuando empezaron los procesos de ajuste estructural que se exigían de los países africanos para solucionar su crisis de la deuda. En algunos países, después también contribuyeron a la transición política hacia la democracia.

África subsahariana

La región de África al sur del Sahara (África subsahariana) comprende 49 de los 54 Estados africanos, es decir, todos excepto los cinco países mediterráneos de carácter árabe. En 2016, en esta región vivían más de mil millones de personas. Según las estimaciones de la Fundación Alemana para la Población Mundial, este número se duplicará hasta el año 2015 porque esta región tiene el crecimiento demográfico más elevado del mundo.

En estos momentos, los sindicatos se enfrentan a la enorme tarea de tener en cuenta también a las trabajadoras y trabajadores no afiliados y sobre todo el creciente sector informal. Solo así podrán evitar que las empresas no se aprovechen de las condiciones de trabajo precario para reducir el nivel de los salarios y de las condiciones laborales.

La gran tarea es entrar en contacto con los empleados no sindicados.

En este contexto, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) tiene un papel muy especial. Desde 2018, la sección regional de la ICM para África y Medio Oriente ha movilizado a miles de trabajadoras y trabajadores y ha hecho llamamientos a apoyar en los conflictos laborales en diferentes países. Las organizaciones afiliadas a la ICM en África han organizado las plantillas en varias empresas multinacionales, incluso chinas: en octubre de 2018, 22 sindicatos de 17 países tenían en total 71.378 afiliados que estaban ocupados en 170 grupos de empresas chinas. Había 56 convenios colectivos en las empresas y a nivel nacional.

No obstante, la aplicación del derecho existente y de los convenios sigue siendo una tarea difícil. Los procesos de aclaración demandados por los sindicatos ante los tribunales continúan, como por ejemplo en Kenia. En Zimbabue, los sindica-

Ayuda condicionada en proyectos de desarrollo

En la cooperación al desarrollo, durante mucho tiempo era habitual condicionar las ayudas a contratos para empresas ubicadas en el país donante. Esta práctica fue fuertemente criticada. En 2001, el Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE/CAD) presentó recomendaciones para poner fin a esta práctica. La mayoría de los países donantes son miembros de la OCDE que en su mayoría ya no prestan ayuda condicionada; solo el 12% de las ayudas son condicionadas. Aun así, un poco más que dos de cada tres pedidos son para empresas con sede en el país donante. No hay transparencia que permita averiguar si en la práctica las ayudas realmente son incondicionadas.

tos convocaron huelgas varias veces para forzar a los empleadores a que cumplieran los convenios colectivos. En Ghana se implicó con éxito al embajador de China.

Plan estratégico 2018–2021

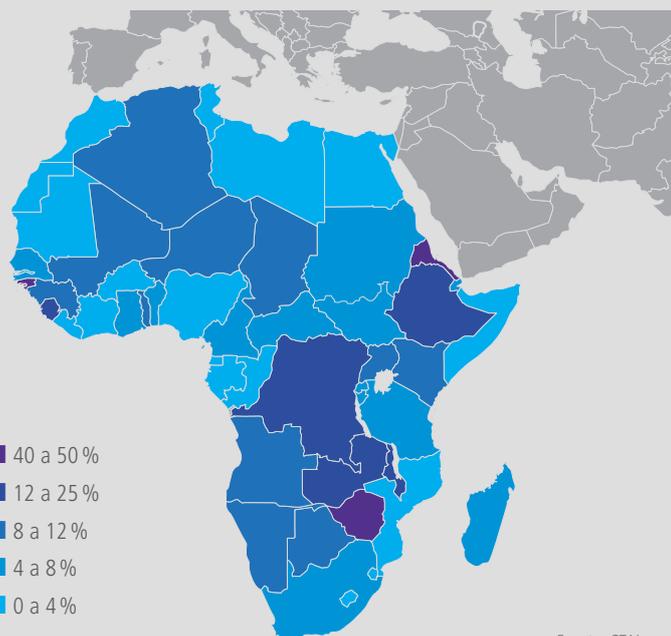
Para que los sindicatos nacionales puedan posicionarse aún mejor, la ICM ha desarrollado objetivos estratégicos. Se pretende establecer redes de cooperación para miembros de comités de empresa y formadoras y formadores que ofrecen cursos sobre formas innovadoras de afiliación, seguridad laboral y negociaciones colectivas en las empresas chinas para contribuir a la puesta en práctica de estos objetivos. Los participantes también deberán aprender a recopilar pruebas en caso de violación de los derechos laborales y sindicales. Asimismo, se fomentan programas de intercambio entre trabajadoras y trabajadores africanos y chinos. Además, se creará una Academia de Organización para proporcionar a sindicalistas y científicos conocimientos e información de trasfondo sobre las iniciativas de empresas multinacionales y las instituciones financieras internacionales en África.

Paralelamente a su trabajo sobre el terreno, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y sus organizaciones afiliadas se dirigen directamente a las sedes de las empresas multinacionales que tienen actividades en el África subsahariana para recordarles sus obligaciones.

- continuar los debates y realizar actividades comunes con estos grupos de interés
- realizar la cartografía de importantes proyectos de construcción, incluido el ambicioso proyecto global de China, la Iniciativa de la Franja y la Ruta

- organizar cursos de cualificación en materia de organización y seguridad y salud en el trabajo
- lanzar una campaña para el cumplimiento de los convenios de la OIT, en particular sobre la libertad de sindicación, el derecho de negociaciones colectivas, así como la seguridad y salud en el trabajo para las empresas cementeras
- realizar medidas de afiliación sindical y apoyar las medidas sindicales para la contratación de trabajadoras y trabajadores, la negociación de convenios colectivos y la mejora de la protección de cada trabajadora y trabajador independientemente del tipo de contrato que tenga
- prestar ayuda activamente para la firma de acuerdos marco globales sobre los derechos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, a través de la participación en redes sindicales de cooperación en las empresas
- realizar y apoyar campañas contra determinados consorcios multinacionales si no cumplen las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y a las jornadas laborales.
- recopilar datos empíricos sobre las tendencias y evoluciones en el ámbito de suministro y externalización en la industria cementera
- mejorar el monitoreo de las normas laborales en empresas externalizadas —

El porcentaje de China en las inversiones extranjeras directas en África a finales de 2019



Fuente: GTAI

Con cuatro puntos a la ofensiva: Las estrategias de los sindicatos en el Sur y Sureste de Asia

La situación de las trabajadoras y trabajadores en la India, Bangladesh, Camboya, Indonesia, Malasia y Myanmar se ha agravado debido a las medidas neoliberales de las instituciones financieras internacionales y de los gobiernos. Con el apoyo de las federaciones sindicales internacionales como la Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera y la Internacional de Servicios Públicos, los sindicatos han desarrollado una estrategia de autorrefuerzo contra la fragmentación de las relaciones laborales y las tendencias xenófobas excluyentes.

El sistema económico actual ha provocado un aumento de la miseria y la migración. Debido a la fragmentación de los procesos productivos que en algunos casos están distribuidos por todo el planeta, el trabajo y las trabajadoras y trabajadores son cada vez más informales e invisibles. Al mismo tiempo se están fortaleciendo las fuerzas de la derecha, y, por lo tanto, las ideas de la nación pura, de razas y castas. La relación entre la explotación capitalista y la xenofobia se remonta a muchos años atrás en la historia de la humanidad. La devaluación y a veces demonización de mujeres, determinadas castas y minorías étnicas, por ejemplo, cumple una función. Esto se manifestó sobre todo durante el colonialismo. La esclavitud y explotación de personas también se justificaban con la afirmación de que pertenecían a razas inferiores. Una y otra vez hay que proteger y luchar por el concepto de la universalidad de los derechos humanos. En la actualidad, sin embargo, las ideologías de la derecha y un modelo económico que promueve el

La autora: Simiran Lalvani es consultora en el proyecto Future of Work de Microsoft Research India. Antes hizo investigaciones sobre la situación de trabajadoras y trabajadores en los servicios de entrega a domicilio basados en app y con ello contribuyó al estudio "Mapping Digital Labour in India" del Centre for Internet and Society (CIS).

La autora da las gracias a las siguientes personas por las conversaciones en el marco del presente artículo: Dr. Zafrul Hasan (BILS, Bangladesh), Apolinar Tolentino (ICM, Asia Pacífico) y Raman Kannan (ISP, Sur de Asia).



El sindicato de mujeres LEARN Mahila Kaamgar Sanghatana, LKMS, organiza a trabajadoras a domicilio. — Foto: privada

La cooperación entre medios de comunicación y sindicatos en Malasia

La cooperación entre sindicatos y medios de comunicación en Malasia está dando sus frutos. En 2018 y 2019, dos informes espectaculares sobre la violación de los derechos de trabajadoras y trabajadores llamaron mucho la atención y obligaron a la justicia y a los políticos a actuar.

En el primer caso, periodistas y sindicalistas destacaron la deficiente seguridad laboral en obras en construcción donde están empleados migrantes de Nepal. Cuando dos trabajadores que estaban trabajando sin protección a gran altura se cayeron y fallecieron, el empleador intentó presentarlo como un accidente del que no era responsable. Como muchas otras empresas en casos parecidos, sin embargo, no quería pagar una indemnización. Se estima que, en Malasia, una persona muere cada día en una obra en construcción. Sobre la base del informe se abrió un procedimiento penal y los parientes de los difuntos ganaron el juicio.

El otro caso fue un auténtico sistema organizado con el cual trabajadores de Bangladesh fueron atraídos a Malasia con contratos laborales ilegales por empresas del sector de la construcción y del mantenimiento. Finalmente, sin embargo, tuvieron que trabajar en Malasia para otras empresas, muy a menudo en supermercados o empresas pequeñas que nada más llegar les quitaron el pasaporte. Como resultado, se convirtieron en migrantes ilegales y totalmente dependientes de las empresas que amenazaban con denunciarlos si se quejaban. Las empresas que los habían contratado inicialmente recibieron dinero de las empresas a las que habían transferido los trabajadores. Cuando el sistema se hizo público, las empresas al principio afirmaron tener vínculos comerciales argumentando que esto justificaba el acuerdo ad-hoc.

individualismo se enfrentan a la solidaridad y la acción colectiva.

Con el fin de reducir la influencia de los sindicatos, los gobiernos además han intentado limitar sus derechos por medio de reformas laborales. En muchas regiones, las condiciones de trabajo de por sí ya no están sometidas al control sindical o público a causa de la externalización de los procesos productivos. Los sindicatos, sin embargo, no toleran los ataques a valores y derechos democráticos de brazos cruzados. A continuación, se presentan las contraestrategias que están desarrollando los sindicatos, utilizando como ejemplos la India, Bangladesh, Camboya, Indonesia, Malasia y Myanmar.

Lo que une a estos cinco países son las elevadas tasas de crecimiento en cada uno de ellos y la fuerte influencia de las fuerzas xenófobas de la derecha, aunque se encuentran en fases de desarrollo muy diferentes: el PIB per cápita varía de 1.326 dólares en Myanmar, pasando por 2.000 en la India y 3.830 en Indonesia hasta 11.239 dólares en Malasia. Todos, sin embargo, practican una política neoliberal en el sentido de la tendencia mayoritaria representada, por ejemplo, por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, para los que las normas laborales y los derechos sindicales son un obstáculo para el crecimiento del sector privado.

La contraestrategia de los sindicatos

Los sindicatos en la India, Bangladesh, Camboya, Indonesia, Malasia y Myanmar se oponen a las fuerzas neoliberales y de la derecha. Su estrategia consiste en, primero, intentar afiliarse a más personas, precisamente a las que son consideradas como difíciles de afiliarse. Segundo, reanimar los ideales democráticos y fortalecer las instituciones y la práctica democrática. Tercero, buscar aliados en los medios de comunicación y la política y, cuarto, aprovecharse de las oportunidades que brindan las tecnologías y los medios digitales.

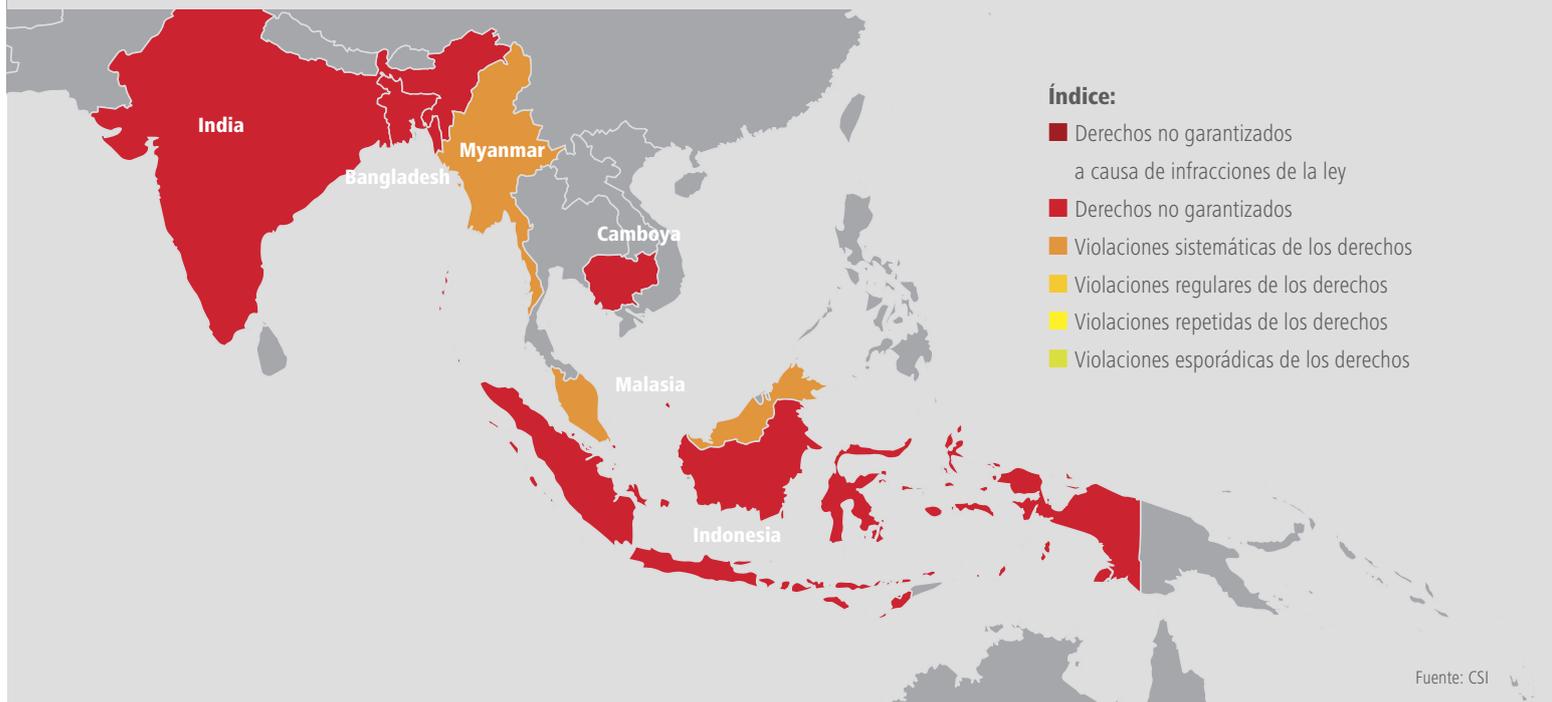
1 Implicar a las trabajadoras y trabajadores informales y aparentemente no sindicados

En Asia, gran parte del trabajo existente es trabajo informal. En partes, incluso, se realiza dentro del sector formal. En el sur de Asia, por ejemplo, hay mujeres especializadas en temas sanitarios que trabajan para los programas públicos, pero son consideradas "voluntarias" o "visitadoras sanitarias" y no empleadas.

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha reconocido que los estatutos sindicales que limitan la participación de empleados informales son problemáticos. Es por esta razón que intenta, por un lado, modificar estas reglas y crear posibilidades de participación, y, por el otro, incrementar la afiliación de los empleados informales teniendo en cuenta como factor relevante las experiencias de las empleadas y empleados mismos.

En Pakistán, por ejemplo, gracias a las iniciativas de las organizaciones afiliadas a la ISP, las "mujeres especializadas en temas de salud" ahora son consideradas empleadas. La ISP lucha por el reconocimiento de las presuntas auxiliares de salud en la corporación municipal más rica de la India, Brihanmumbai Municipal Corporation. Estos pasos jurídicos también son observados y celebrados por otras trabajadoras y trabajadores del sector informal, por ejemplo, por las empleadas y empleados informales del sector de la Justicia que no disfrutaban de los mismos beneficios que las empleadas y empleados en rangos más altos del sector de la Justicia.

Índice global de los derechos de la CSI: Sur y Sureste de Asia



Otras iniciativas de los sindicatos son, por ejemplo, la creación de comités de bienestar social para empleadas y empleados domésticos o ayudas para la formación, por ejemplo, de albañiles o pintores en Bangladesh. Esto permite a las mujeres conseguir un reconocimiento formal que les ayuda en las futuras negociaciones con los empleadores.

Muchas personas jóvenes trabajan en el sector de la informática y en la venta al por menor. Muy a menudo tienen jornadas de trabajo largas, trabajan horas extraordinarias y están sometidas a un control intenso por parte de la dirección.

Los largos tiempos de trabajo, las horas extra y la vigilancia obstaculizan la creación de sindicatos.

Debido a estas circunstancias, para las empleadas y empleados es muy difícil afiliarse. Aun así, ha habido intentos al respecto en la India. Los sindicatos tradicionales también son conscientes de estos problemas, pero para ellos también es difícil afiliarse a las trabajadoras y trabajadores.

Para poder entrar en contacto con esta gente joven, el Bangladesh Institute of Labour Studies (BILS) ha establecido un programa de prácticas para estudiantes. Su objetivo consiste en sensibilizar a los estudiantes para las condiciones de trabajo

y la legislación laboral y despertar interés por estos temas. Además, en 2006 se creó la Asia Pacific Youth Network, que pretende atraer a trabajadoras y trabajadores jóvenes a los sindicatos e incorporarlos formalmente en las estructuras sindicales para garantizar la continuidad en las luchas obreras. Este planteamiento también es un intento de ampliar la fuerza imaginativa de una generación que quizás solo haya experimentado las consecuencias de la individualización y del distanciamiento en la privatización, globalización y liberalización.

2 Buscar aliados

Los programas de ajuste estructural ordenados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional en los años 1980 contaban con el apoyo de los representantes de la ideología neoliberal. Como consecuencia, los sindicatos fueron cada vez más desprestigiados y denunciados como obstáculos para el crecimiento económico. El trabajo científico de los investigadores del BILS resultó ser muy útil. Estos analizaron de forma sistemática las condiciones laborales y el papel de los órganos de representación de los trabajadores en procesos de negociación y volvieron a mejorar la imagen de los sindicatos en la opinión pública.

Paralelamente a ello, los sindicatos intentaron establecer contacto con los medios de comunicación. Recordaron su papel histórico en la lucha por la jornada laboral de ocho horas y otros derechos laborales fundamentales. Actualmente, en Bangladesh hay varias empresas mediáticas que informan sobre

las condiciones laborales y también las infracciones contra el derecho laboral. Así ayudan a concienciar a la opinión pública sobre los problemas de las trabajadoras y trabajadores y a poner a los empleadores en evidencia. Es posible que los informes en los medios de comunicación también ayuden a las trabajadoras y trabajadores en sus negociaciones (véase cuadro informativo en la página 52).

En general, los sindicatos intentan presentar a la opinión pública alternativas a la política neoliberal. Algunos ejemplos son la remunicipalización como una alternativa a la privatización de los servicios públicos, a ejemplo del suministro del agua. En este contexto, también se esfuerzan por informar a los políticos en el mundo, los altos mandos, pero también a los trabajadores de a pie en las empresas sobre el impacto de las prácticas comerciales. No en último término, el objetivo también consiste en hacer públicas las negociaciones sobre acuerdos comerciales como, por ejemplo, la Asociación Económica Integral Regional (RCEP por sus siglas en inglés) porque las negociaciones, según las críticas, se mantienen en secreto y sin la debida participación parlamentaria.

3 Proteger las instituciones democráticas

La participación activa en el discurso público y el acompañamiento crítico de la política gubernamental son elementos clave para la construcción y protección de estructuras e instituciones democráticas. Las estrategias sindicales, sin embargo, también incluyen la defensa de un sistema independiente de Justicia y el apoyo a la población indígena en la lucha por sus derechos, por ejemplo en la crisis climática.

La Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) combina los derechos de trabajadoras y trabajadores y comunidades indígenas en un consejo de tipo "stewardship council" y un programa para la certificación de selvas para una silvicultura sostenible. En concreto, el sindicato se esfuerza por la implicación de las comunidades locales. Se pretende informar y consultarlas cuando se prevea legalizar el uso de sus tierras tradicionales para fines económicos. En Myanmar, los sindicatos apoyan a los municipios en la lucha contra un proyecto de construcción de una presa impulsado por las autoridades chinas.

4 Manejar la digitalización

Los miembros de la Federación de Movimientos Sindicales de Hong Kong participaron en las recientes luchas "sin dirigentes" en el país contra las modificaciones de la ley de extradición. Los participantes informaron que difundieron sus eslóganes y acciones de protestas en plataformas de redes sociales como Telegram para debatir y coordinarlas.

En general, los sindicatos pueden utilizar, por ejemplo, redes sociales y contenidos visuales para hacer visible la opinión pública y ejercer influencia sobre ella. En la conferencia quinquenal de la ISP en Asia-Pacífico, los sindicalistas se presentaron "en directo" y los medios internacionales de comunicación informaron sobre sus iniciativas.

Además, las tecnologías también se pueden utilizar como plataforma para establecer contactos con las trabajadoras y trabajadores y trabajar con ellos. BWI Connect es una línea directa de la ICM para mensajes de texto con la cual trabajadoras y trabajadores migrantes pueden notificar violaciones del derecho laboral y pedir consejos. De esta manera, se puede entrar en contacto no solo con las trabajadoras y trabajadores que están afectados particularmente por el odio y la discriminación. El intercambio y la creación de redes de contactos son también una posibilidad para fortalecer los sindicatos.

No obstante, los empleadores también utilizan las nuevas tecnologías para vigilar, controlar y gestionar a las trabajadoras y trabajadores en el marco de procesos productivos fragmentados. La llamada "gig economy", por ejemplo, permite a los empleadores eludir la responsabilidad al declarar que no emplean a expertos informáticos sino que los consideran como socios empresariales. Aunque, de esta forma, las tecnologías son represivas y anti-trabajadores, las experiencias demuestran que los sindicatos también se benefician de ellas para afiliar a trabajadoras y trabajadores, forjar alianzas, proteger la democracia e imponer los derechos sindicales. —

Derechos sindicales en el mundo: Selección de fuentes e informaciones de libre disposición

Introducción

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Ein Wegweiser für Gewerkschafter_innen [La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Un mapa de ruta para sindicalistas]. Resumido por becarios de la Fundación Hans Böckler. <https://www.dgb.de/themen/++co++26aacb48-9884-11e3-8494-52540023ef1a>

Ferenschild, Sabine 2017: Mission gescheitert? Die Internationale Arbeitsorganisation und ihr Einsatz für menschenwürdige Arbeit [¿Misión fracasada? La Organización Internacional del Trabajo y su compromiso por el trabajo decente]. SÜDWIND: Bonn. <https://www.suedwind-institut.de/alle-verfuegbaren-publikationen/mission-gescheitert-die-internationale-arbeitsorganisation-und-ihr-einsatz-fuer-menschenwuerdige-arbeit.html>

Confederación Sindical Internacional (CSI) 2019: 2019 Índice Global de Derechos de la CSI. Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras. Bruselas. <https://www.ituc-csi.org/indice-derechos-2019>

Organización Internacional del Trabajo (Editora) 2019: Como funciona la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>

Informe del Relator Especial de la ONU Maina Kiai sobre los derechos a la libertad de asociación y reunión con enfoque en el tema de trabajo de 2016. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/3858&Lang=S

Unmüßig, Barbara 2016: Zivilgesellschaft unter Druck – shrinking space – closing – no space [La sociedad civil bajo presión – espacio reducido – cierre – sin espacio]. Fundación Heinrich Böll, mayo de 2016. https://www.boell.de/sites/default/files/uploads/2016/03/zivilgesellschaft_unter_druck_shrinking_spaces.pdf

Xhafa, Edlira 2016: The Right to Strike Struck Down? An Analysis of Recent Trends [¿El derecho de huelga derrumbado? Un análisis de recientes tendencias]. Fundación Friedrich Ebert, 10/2019, Berlín. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/12827.pdf>

Páginas web:

Información y reportajes sobre los derechos sindicales en el mundo en la página web de la CSI: <https://www.ituc-csi.org/>
Índice Global de Derechos de la CSI: <https://survey.ituc-csi.org/?lang=es>

Relator Especial de la ONU sobre el derecho a la libertad de reunión y de asociación: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/AssemblyAssociation/Pages/SRFreedomAssemblyAssociationIndex.aspx>

Relatora Especial de la ONU sobre la situación de los defensores y defensoras de los derechos humanos: <https://www.ohchr.org/sp/issues/srhrdefenders/Pages/SRHRDefendersIndex.aspx>

Historia sindical <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/>

Shrinking Space <https://venro.org/themen/shrinking-space/>

Investigaciones y análisis sobre los lobbys: lobbycontrol.de

Evolución de la democracia: <https://freedomhouse.org/>

Sociedad civil: <https://civicus.org/index.php/es/>

Audios:

Leggewie, Claus 2019: Demokratie in Amerika. Erosion oder Neubeginn [La democracia en América. Erosión o reinicio]. Deutschlandfunk: Essay und Diskurs [Ensayo y discurso]. https://www.deutschlandfunk.de/demokratie-in-amerika-erosion-oder-neubeginn.1184.de.html?dram:article_id=456214

Eisenmann, Barbara 2018: »Marktkonforme« Demokratie. Ein Feature über den Neoliberalismus und die Krise [La democracia "conforme al mercado". Un reportaje sobre el neoliberalismo y la crisis]. Südwestrundfunk. <https://www.podcast.de/episode/384245324/%22Marktkonforme%22+Demokratie/>

Economía globalizada

Auswärtiges Amt 2017: Nationaler Aktionsplan – Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020. [Ministerio de Asuntos Exteriores 2017: Plan de acción nacional – Aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2016-2020.] <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>

Business and Human Rights Resource Centre / ZHAW School of Management and Law 2019: Achtung der Menschenrechte – Eine Kurzbewertung der größten deutschen Unternehmen. [El respeto de los derechos humanos – Una breve evaluación de las empresas alemanas más grandes.] https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/Achtung%20der%20Menschenrechte_PUBLIC.pdf

DGB Bildungswerk BUND 2013: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen [Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales]. Düsseldorf. https://www.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/media/product/files/oecd-leitsaetze_fuer_multinatuntern.pdf

Deutsches Global Compact Netzwerk 2014: Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. [Directrices para las empresas y los derechos humanos.] Berlín. https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf

Fichter, Michael et al. 2018: Die Macht organisierter Arbeitnehmer_innen. Gewerkschaften im Kapitalismus des 21. Jahrhunderts [El poder de los trabajadores sindicados. Los sindicatos en el capitalismo del siglo XXI]. Fundación Friedrich Ebert, julio de 2018. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14843.pdf>

Fritz, Thomas 2017: Menschenrechte als uneingelöstes Versprechen. Nachhaltigkeit, Arbeits- und Sozialstandards in EU-Handelsabkommen [Los derechos humanos como promesa no cumplida. La sostenibilidad, los estándares laborales y sociales en los acuerdos comerciales de la UE]. Brot für die Welt, Forum Umwelt und Entwicklung, UnternehmensGrün, ver.di, febrero de 2017, Berlín. https://info.brot-fuer-die-welt.de/sites/default/files/blog-downloads/menschenrechte_als_versprechen.pdf

Fritz, Thomas 2018: Fünf Jahre EU-Freihandelsabkommen mit Kolumbien und Peru. Europäische Werte auf dem Prüfstand [El acuerdo de libre comercio de la UE con Colombia y Perú cumple 5 años. Los valores europeos en el banco de pruebas]. Fdcl, Misereor, Brot für die Welt, oidhaco, PEP octubre de 2018, Berlín. <https://info.brot-fuer-die-welt.de/sites/default/files/blog-downloads/fuenf-jahre-eu-freihandelsabkommen-mit-kolumbien-und-peru.pdf>

Grabosch, Robert 2019: Unternehmen und Menschenrechte – Gesetzliche Verpflichtungen zur Sorgfalt im weltweiten Vergleich [Las empresas y los derechos humanos – Comparación internacional de las obligaciones legales para el debido cumplimiento]: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/15675.pdf>

Van Harten, G. & Malysheuski, P. 2016: Who Has Benefited Financially from Investment Treaty Arbitration? An Evaluation of the Size and Wealth of Claimants [¿Quién han tenido beneficios financieros del arbitraje del tratado de inversión? Una evaluación del tamaño y la riqueza de los demandantes]. Osgoode Legal Studies Research Paper No. 14/2016. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2713876##

Borrador del “Binding Treaty” [tratado vinculante]: <https://www.business-humanrights.org/en/summary-revised-draft-of-the-binding-treaty-on-business-and-human-rights>

Declaración sobre el borrador para un “Binding Treaty”: Instituto Alemán de Derechos Humanos 2018: Die Richtung stimmt – jetzt muss die EU mitgestalten [La dirección es la correcta – ahora la UE debe participar activamente en la configuración]. Berlín. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Menschenrechtsabkommen_zu_Transnationalen_Konzernen_und_Sonstigen_Unternehmen.pdf

Declaración de posiciones sobre el “Binding Treaty” [tratado vinculante] de las Federaciones Sindicales Internacionales: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/joint_trade_union_un_treaty_statement.pdf

Páginas web:

Globale Übersicht zu nationalen Aktionsplänen für Wirtschaft und Menschenrechte [Cuadro general sobre los planes de acción nacionales para las empresas y los derechos humanos]: <https://globalnaps.org/>

Informaciones sobre el tema de las empresas y los derechos humanos en la página del Instituto Alemán de Derechos Humanos: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/wirtschaft-und-menschenrechte>

IG Metall, Internationales / Globale Rahmenabkommen [Acuerdos Marco Globales]: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/internationales/tag-fuer-tag-weltweit-neu-erkaempft>

IndustriALL: <http://www.industrialall-union.org/global-framework-agreements>

Información sobre los temas de la política comercial, de materia prima y climática: <https://power-shift.de/>

Red CorA para la responsabilidad corporativa: <https://www.cora-netz.de/>

Campaña para ropa limpia: <https://saubere-kleidung.de/>

Campaña para una ley sobre las cadenas de suministro:
www.lieferkettengesetz.de

Campaña Menschenrechte schützen – Konzernklagen stoppen! [¡Derechos para las personas, obligaciones para las multinacionales!] <https://stopisds.org/de/>

Países y regiones

DGB Arbeitskreis »Solidarität mit brasilianischen Gewerkschaften«: Brasilien Aktuell 2019. [Grupo de trabajo de la DGB "Solidaridad con los sindicatos brasileños": La actualidad en Brasil 2019.]: <https://dgb-bildungswerk.de/weltweit/neue-publikation-brasilien-aktuell-2019>

Die Gewerkschaftsbewegung in afrikanischen Ländern: Zwischen scheinot und Massenmobilisierung [El movimiento sindical en los países africanos: Entre más muerto que vivo y la movilización de masas] Edición especial sobre el movimiento sindical. Una publicación especial de LabourNet Germany Internationales], 30 de enero de 2017.
<https://www.labournet.de/?p=110884>

Fahmi Panimbang 2017: Resistance on the Continent of Labour: Strategies and Initiatives of Labour Organizing in Asia [Resistencia en el continente del trabajo: Estrategias e iniciativas para la organización del trabajo en Asia], Asia Monitor Research Centre. https://www.amrc.org.hk/sites/default/files/Resistance%20on%20the%20Continent%20of%20Labour_A_MRC%202017.pdf

Herberg, Mirco 2018: Trade Unions in Transformation. Success Stories from all over the World [Los sindicatos en transformación. Historias de éxito del mundo entero]. Fundación Friedrich Ebert. Berlín. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14543.pdf>

Páginas web:

Secciones regionales e internacionales de la Fundación Friedrich Ebert: <https://www.fes.de/>

América Latina: <https://lateinamerika-nachrichten.de/>

Forschungs- und Dokumentationszentrum Chile-Lateinamerika e. V. [Centro de Investigación y Documentación Chile-América Latina]: <https://www.fdcl.org>

Informes nacionales de la Confederación Sindical Internacional: <https://survey.ituc-csi.org/?lang=es>

Noticias y documentaciones sobre el tema del trabajo y los sindicatos a nivel internacional en Labournet:
<https://www.labournet.de/category/internationales/>

Boletín informativo "Newsletter" de la Red Norte-Sur de la DGB Bildungswerk BUND sobre: Transformation in Afrika [Transformación en África] (III/2017); Angriffe auf das Streikrecht [Ataques contra el derecho de huelga] II/2018; Demokratie in Gefahr, Lateinamerika [La democracia en peligro, América Latina] III/2018; Gewerkschaften und die neuen Antidemokraten [Los sindicatos y los nuevos antidemócratas] II/2017 y muchos más. <https://www.dgb-bildungswerk.de/weltweit/publikationen/newsletter>

Índice de cuadros informativos

El Índice Global de Derechos	11
El sistema Kafala	13
¿En qué convenios internacionales están consagrados los derechos sindicales?	17
El proceso relativo al “Binding Treaty”	18
Las normas fundamentales del trabajo y los derechos habilitantes	21
Éxitos parciales de la OIT en Qatar	22
Orígenes e historia de la OIT	23
CSR o CA: voluntario o vinculante	28
La política migratoria: un riesgo para los derechos humanos	34
Pasando de un acuerdo de asociación a un acuerdo comercial	37
Las Federaciones Sindicales Internacionales	41
Solidaridad con las compañeras y compañeros en Brasil	45
Entre los diez peores países del mundo	46
África subsahariana	49
Ayuda condicionada en proyectos de desarrollo	50
La cooperación entre medios de comunicación y sindicatos en Malasia	52

Índice de gráficos

Índice global de los derechos de la CSI: Los peores países del mundo para trabajadoras y trabajadores	12
Tendencias globales en los últimos seis años: Más violencia, detenciones y penas de cárcel	13
Derechos humanos y Convenios internacionales de la OIT	15
Organización Internacional del Trabajo: Órganos	21
Breve historia de la OIT	22
El mundo de los acuerdos comerciales	33
Evolución de los Acuerdos Marco Globales, según Federaciones Sindicales Internacionales	39
Índice global de los derechos de la CSI, tendencia regional de los últimos seis años. Brasil en comparación con otras regiones	47
El porcentaje de China en las inversiones extranjeras directas en África a finales de 2019	50
Índice global de los derechos de la CSI: Sur y Sureste de Asia	53



DGB Bildungswerk BUND e. V.
Red Norte-Sur
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf, Alemania
Teléfono: 0211/43 01 - 320, Fax: 0211/43 01 - 69320
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de