

Mondiaal.

Revista sobre el trabajo de Mondiaal FNV en 2019

*Los obreros
de Ruanda son
ahora más
fuertes gracias
a su diploma*

Kitty Jong,
vicepresidenta de FNV

*Una activista
disfrazada de dama*

Diálogo social:

*En todas partes
se habla sobre
el “modelo polder”*

Hecho por MI

*Trabajadores de la
industria del vestido
hacen su propio desfile*

Mondiaal **FNV**

¡COMPRA ESA LIBRETA!

¿Necesita una agenda, un bolígrafo u otros artículos de oficina para tu organización o evento? Podemos ofrecerle lo que necesita. Para nosotros significará un paso hacia la independencia. Para usted, un producto con una historia. Nuestras libretas son de papel bien blanco, rayado, anillados y con tapa dura. En la tapa podemos colocar el texto que usted desee. Todo es posible. Escribanos para saber precios y posibilidades sewagitanjali@gmail.com

100% reciclado
100% hecho a mano

SEWA Gitanjali: una cooperativa de mujeres que antes trabajaban como recicladoras en Ahmedabad, India. Las mujeres que antes buscaban en los basurales material reutilizable, fabrican ahora artículos de oficina: libretas, agendas y bolígrafos con papel reciclable. 100% reciclable. 100% hecho a mano por las mujeres de SEWA.



Foto: Roderick Polak

Cuando Pali cumplió doce años, comenzó a trabajar en un vertedero. "Recolectaba papel y plástico. Cuando comencé a trabajar, ganaba 25 centavos por día".

Ahora, diez años más tarde, Pali es coordinadora del proceso de producción de la Cooperativa Gitanjali. "Como ex recicladoras trabajamos ahora del otro lado de todo el proceso: a partir del papel reciclado fabricamos libretas y otros artículos de oficina". Las mujeres de Gitanjali dividen las ganancias que se logran con la venta de artículos de oficina. De esta manera, su salario es más de tres veces superior de cuando trabajaban como recicladoras de basura. "Ahora podemos darles una mejor educación a nuestros hijos", nos cuenta Pali.

De lo personal a lo mundial

En la historiografía, el año 2019 permanecerá a la sombra del coronavirus que domina la actualidad en el 2020. Sin embargo, 2019 fue un año memorable en varios aspectos, incluso, para Mondiaal FNV. Fue el año en que France Castro fue homenajeada con el premio de derechos sindicales de la FNV por su compromiso continuo con los derechos laborales en las Filipinas. Fue el año en que emitimos una recomendación a nivel nacional y europeo sobre un mercado interno europeo más justo, por medio del Consejo Económico Social. Los Países Bajos necesitan a la UE para poder abordar problemas globales como el cambio climático, la migración, el aumento del proteccionismo y la digitalización. También fue el año en que nació el manual **Respetar los derechos sindicales en las cadenas globales de valor**. Indicaciones claras que permiten que las compañías a nivel mundial evalúen su propio desempeño y el de otras empresas en esta área. Un momento importante para Mondiaal FNV, fue la aceptación del convenio de la OIT contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; una recompensa por mucho trabajo de lobby sobre este tema.

Diálogo social

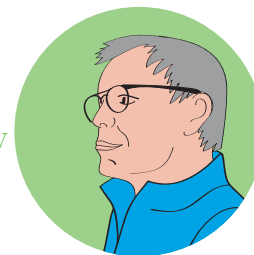
Estos éxitos no pueden ocultar que el trabajo sindical en todo el mundo está bajo presión. En lugares donde aumenta la desigualdad y la presión sobre los derechos democráticos, los trabajadores y los sindicatos son a menudo las primeras víctimas, ya que defienden la justicia y los derechos laborales. Es por eso que estoy contento con el creciente interés en el diálogo social el año pasado. El diálogo social es importante, no sólo para nosotros, sino también para los trabajadores al inicio de las cadenas globales de suministro, donde cosechan arándanos y confeccionan jeans. Allí también tenemos que hablar de las condiciones de trabajo, los derechos laborales y la representación. France Castro ya demostró que es allí donde debe comenzar el cambio hacia mejores sociedades.

En octubre de 2019, France estuvo en nuestra sede para recibir el premio Febe Elizabeth Velásquez de derechos sindicales de la FNV. Tuve el honor de entregarle yo mismo el premio. France me impresionó por su fuerza y determinación. Probablemente, necesite de esas cualidades todos los días, porque en las Filipinas, las condiciones laborales para gente como ella, son muy difíciles. Los sindicalistas se enfrentan con amenazas e intimidación, tanto por parte del Estado como por parte de las grandes empresas.

El Informe Anual 2019 de Mondiaal FNV cuenta estas historias y también muestra los éxitos que logramos el año pasado. En situaciones y lugares muy diferentes. Deseo a todos los sindicalistas del mundo que tengan la fuerza y la determinación de France, independientemente de las circunstancias en que deban hacer su trabajo.

Han Busker

Presidente de Mondiaal FNV



En este número



Foto: Jeroen van Loon

Desde hace nueve años, **Emerance Nyirambarushimana (40)** de Ruanda, trabaja en el sector de la construcción. Es viuda y el único sostén de sus cuatro hijos. Aprendió el oficio de albañilería en la práctica. No tiene diploma y, por eso, le era difícil convencer a sus empleadores sobre sus habilidades. Por medio del sindicato de la construcción, Stecoma, rendirá un examen práctico sobre albañilería. Luego recibirá un certificado. "Con el certificado puedo demostrar mis habilidades a los empleadores. Espero que con este certificado pueda conseguir más trabajo para cuidar aún mejor a mis cuatro hijos".

Mondiaal FNV en 2019

Avances y financiación de los proyectos

44

Diálogo social

Modelo polder 6
De Ghana al Perú: con un poco de ayuda, es fácil aplicar el modelo holandés

10 **La visión de la realeza sobre el diálogo** *Laurentien van Oranje explica la diferencia entre dialogar y negociar*



Varios

14 **Hecho por MI** *Trabajadores de la confección de Myanmar muestran su propio trabajo*

63.000 motivos para celebrar 18
"No al Trabajo Infantil" cumple quince años

36 **"Somos capaces"**
Trabajadoras de la construcción en Ruanda se capacitan

¡Abajo el sindicato! 38
Así se quieren deshacer de nosotros (pero no lo lograrán)

39 **Rebelde con una misión**
Entrega del Premio de Derechos Sindicales de la FNV a France Castro

Por fin, reconocimiento 40
Marijn y Vivi están contentas del convenio de la OIT contra la violencia

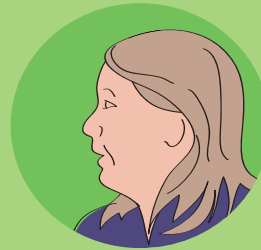
Rúbricas

12 **Noticias cortas**
Más seguridad en el desguace de buques y otras noticias

24 **Siempre viene bien**
Primero disparar y recién después hablar



14



¡No a los sindicatos fantasmas!

“Un presidente, un miembro y un notario. Es todo lo que se necesita en los Países Bajos para crear un sindicato que luego puede celebrar convenios colectivos para todo un determinado sector. Un sindicato tal puede ser financiado al 99% por los empleadores. De esta manera, pueden crear sindicatos que no inician demandas y que ni piensan en huelgas”. Así informó la revista De Groene Amsterdammer en marzo de 2020. Un sindicato como estrategia de gestión. Esta situación no es muy diferente de los países donde opera Mondiaal FNV. Allí también florecen los sindicatos “amarillos”, sindicatos que apenas tienen miembros y que se rigen por las reglas de la empresa. El resultado es que los trabajadores no tienen poder de mejorar sus condiciones de trabajo.

La misión de Mondiaal FNV es apoyar el desarrollo de sindicatos democráticos, particularmente, en los países en desarrollo. Siempre mencionamos explícitamente la palabra “democrático”, porque no nos conformamos con “sindicatos fantasmas” que sólo existen en los papeles. Creemos que cambios positivos y trabajo decente sólo son posibles si los sindicatos pueden negociar con total libertad con los empleadores. Pero los sindicatos pasan por tiempos difíciles: el empleo en las industrias tradicionales está desapareciendo, emerge una economía de plataformas digitales y los empleados con contratos flexibles son menos propensos a afiliarse a un sindicato. En muchos países, afiliarse a un sindicato es muy peligroso: los sindicalistas suelen ser amenazados o, incluso, asesinados.

Este “Mondiaal” lleva un llamativo dibujo de un gerente que tiene todo un arsenal de métodos a su alcance para evitar que un sindicato pueda funcionar en su empresa. Lo llamamos, en broma, “50 maneras de deshacerse de un sindicato”. No son exactamente cincuenta maneras, pero sí son muchas. No las inventamos, son métodos que se aplican en todo el mundo. Nos sorprende que las empresas sigan haciendo tanto esfuerzo para mantener fuera a los sindicatos. Porque se sabe desde hace tiempo que los países con libertad de asociación y un buen diálogo social, tienen economías más florecientes que los países donde no es así.

Existen buenos ejemplos de un diálogo social exitoso entre empresas y sindicatos que hemos podido apoyar. A simple vista, el diálogo social parece complicado, pero a largo plazo, da muchos beneficios: paz, estabilidad, mejores contratos laborales y menos conflictos y huelgas, para mencionar solo a algunos.

Por lo tanto, ¡no a los sindicatos fantasmas!

Karen Brouwer

Directora Ejecutiva Mondiaal FNV



Entrevista

Una activista **20**
disfrazada de dama
Vicepresidenta Kitty Jong de la FNV habla sobre sí misma y sobre la transición justa

Sopa de indicadores
Rob Witte (Mondiaal FNV) nos cuenta sobre la importancia de medir para saber **32**

34 **Cuadro de anuncios**
Empresario busca cita y saludos desde el Everest

Selfies
*Anny Francis en Etiopía
Eutropia Ngido en Tanzania
Hind Hamdan en Líbano
Samuel Machacuay en Perú*

Un salario justo por cada minuto de trabajo



“¿De dónde viene esa bonita chaqueta?” Deberíamos hacernos esta pregunta cada vez que compramos ropa. Así lo afirmó Alexander Kohnstamm, director ejecutivo de Fair Wear Foundation, el último *Black Friday*. Estuvo presente en la plaza principal de La Haya junto con otras personas que abogan por la confección justa. Mondiaal FNV había puesto en marcha una tienda pop-up, junto con CNV Internationaal y Fair Wear Foundation. Allí mostraron el lado oscuro de las liquidaciones. La presentadora Sofie van den Enk lo formuló de la siguiente manera: “Pagar un precio bajo en una tienda probablemente significa que, del otro lado, se pague un precio demasiado alto por las malas condiciones de trabajo”. Afortunadamente, la tienda también ofreció consejos para aquellas personas que no piensan solamente en su propio bolsillo. Por ejemplo, consultar la página web “hacer compras justas” o descargar aplicaciones que alistan tiendas de comercio justo y de segunda mano. Con las gafas 3D de Mondiaal FNV, los visitantes pudieron desplazarse hacia una fábrica de ropa en Bangladesh. Sigrid Kaag, la Ministra de Comercio Exterior y Cooperación para el Desarrollo, también ofreció su aporte: “Asegurémonos de que los trabajadores reciban más dinero por cada hora y cada minuto que trabajan”.

Mondiaal FNV trabaja junto con Fair Wear Foundation, CNV Internationaal y el Ministerio de Asuntos Exteriores en una “asociación estratégica” para permitir que los trabajadores de la industria de confección demanden mejores condiciones de empleo.

Foto: Maartje Kuperus

**Mondiaal FNV estimula
el diálogo social en seis países**

Modelo polder
the polder
model
पोल्डर मोडेल
model polder
mfano wa folda



Astrid Kaag

¿Que es lento? Puede ser. ¿Que es ni carne ni pescado? Esto también puede suceder. En definitiva: uno puede quejarse del modelo polder de los Países Bajos. Pero "nuestra" versión del diálogo social es sin dudas mejor que las relaciones laborales envenenadas que se observan en muchos países. Mondiaal FNV apoya a sindicatos locales para que inicien y desarrollen el diálogo social... y los empleadores neerlandeses, ayudan para que lo logren.



Alexander Frempong, Ignatius Baffour Awuah y Anthony Yaw Baah

A veces, es imposible continuar conversando a causa de las risotadas de Ignatius Baffour Awuah, el Ministro de Oportunidades Laborales de Ghana. Sus compañeros de viaje, Anthony Yaw Baah, el secretario general del Trade Union Congress (TUC) y Alexander Frempong, CEO de Ghana Employers Association, sonríen un poco entre dientes. Los tres hombres, que se observan sentados como hermanos en una sala lateral del lugar histórico para eventos NS en Amersfoort, parecen llevarse bien. El Ministro cuenta su experiencia sobre el diálogo social en Ghana con algunas bromas. El sindicalista Baah ofrece su aporte especialmente en la forma de análisis de las relaciones sociales en su país. Frempong es algo más silencioso y explica, si se le pregunta, sobre la relación que existe entre los empresarios ghaneses y neerlandeses. Estas tres personas fueron invitadas en octubre de 2019 por Mondiaal FNV para participar en la conferencia internacional Building Bridges. Esta conferencia se organizó para reunir a actores del diálogo social de distintos países para aprender a partir de sus respectivas experiencias. Desde 2016, Mondiaal FNV apoya el diálogo social en seis regiones, a saber: Colombia, Perú, Ghana, África Oriental, Nepal e Indonesia. Seis escenarios muy distintos, donde estimular el diálogo social significan distintos desafíos.

Confianza

El viaje de los interlocutores sociales de Ghana se ajusta a la relación que estas tres personas construyeron en los últimos años. Trust, la confianza, es lo más importante. Y ellos están de acuerdo con esta premisa. No es posible el diálogo sin la confianza. En gran parte, la confianza se basa en las relaciones mutuas personales, confirman. Los tres hombres se respetan. Baah afirma: "Si Alexander dice algo, sé que lo va a cumplir. Además de los encuentros formales, solemos encontrarnos también de manera informal. Esto es necesario y útil para ponernos de acuerdo durante los encuentros oficiales. Es importante escuchar de manera informal qué promesas son posibles. En base de estas promesas, se llega a los compromisos". En Ghana, el diálogo entre los empresarios, trabajadores y el gobierno está regulado a



Jyoti Macwan

nivel nacional por la Ley Laboral, nos cuenta el Ministro Baffour. "El diálogo social no es nuevo en Ghana. Lo venimos haciendo desde hace décadas, pero no lo llamábamos así. Dentro de las empresas, los empleadores y trabajadores dialogan entre sí. Y, a nivel nacional tenemos, por ejemplo, el National Tripartite Committee. Esta comisión asesora al gobierno, entre otras cosas, sobre el valor del salario mínimo". A pesar de la tradición de un diálogo social en Ghana, el sindicalista Baah considera que el sostén de Mondiaal FNV fue importante para mejorar la posición del movimiento sindical dentro del diálogo social: "La FNV apoya el movimiento sindical en Ghana desde ya más de veinte años. Gracias a la FNV pudimos fortalecer nuestra organización. Somos ahora un movimiento sindical moderno que es capaz de dialogar con las autoridades y empresarios". Mientras que TUC recibe apoyo de Mondiaal FNV, la organización solidaria de los empresarios neerlandeses DECP asiste a los colegas de la organización empresarial ghanesa. Comenta al respecto Frempong: "DECP es importante para nosotros. Para los empleadores no es fácil formular una posición común. DECP nos ayudó a fortalecer la relación con las empresas afiliadas, de manera que los compromisos que tomábamos son apoyados por la gran mayoría".

Curso acelerado de diálogo social

Astrid Kaag, en nombre de Mondiaal FNV, es la responsable del programa del diálogo social. Los primeros (y más notables) éxitos del programa se lograron en Perú, nos comenta. Clave fue una visita conjunta que se realizó en octubre de 2014 entre trabajadores y empleadores peruanos a los Países Bajos, en la que se dictó

un curso acelerado sobre diálogo social. El clima entre viejos enemigos mejoró durante la visita. El presidente de los empleadores concluyó de esta manera una vez finalizado el evento: "No se trata de si queremos o no el diálogo social, sino en cómo lo vamos a implementar". Desde entonces, el avance fue rápido. La confianza encontrada entre ambos interlocutores sociales logró sin mayores problemas un convenio colectivo de trabajo en la empresa agroexportadora Camposol. En el proceso, hubo un momento destacado, cuando en 2017 el movimiento sindical y los empresarios peruanos constituyeron una Asociación para el Trabajo del Perú. Para asegurar el modelo del diálogo social también en el futuro, la central sindical CGTP de Perú deja encendido el modelo también entre miembros más jóvenes. "En Perú, los activistas sindicales más jóvenes recibieron capacitación, y el diálogo social formó una parte importante", nos cuenta Astrid Kaag. "Observamos que esta gente joven ha logrado conquistar posiciones importantes en el movimiento sindical. El diálogo social forma parte, cada vez más, de la estrategia central de los sindicatos, junto con acción y movilización (porque esto también es muy necesario en la situación política actual de Perú)".

Historia universal

Mondiaal FNV financia sindicatos locales para fortalecer sus capacidades para entablar un buen diálogo. Nos dice Astrid Kaag: "Nuestros socios generalmente son curiosos de la varian-



Han Busker y Marcela Manubens

te neerlandesa del diálogo social, el así llamado modelo polder. Para este tipo de talleres solemos invitar, por ejemplo, a Dirk Joosse (véase texto del recuadro). Dirk es del DECP, y tengo total confianza en él. Su historia es universal: se adapta tanto para los empresarios como para los trabajadores. En Perú, por ejemplo, dictó un curso a un grupo de personas jóvenes de empresarios y trabajadores, para que en un futuro puedan capacitar y asesorar a otros en el arte de las negociaciones". Hasta ahora, las capacitaciones que organizaba Mondiaal FNV eran generalmente incidentales. Eran dictadas cuando un socio lo solicitaba específicamente. Astrid Kaag nos dice que esto puede cambiar en el futuro. "Estamos pensando en iniciar un centro de expertise que puede ofrecer entrenamiento a organizaciones que lo necesiten".

El papel de Mondiaal FNV es generalmente juntar a las partes, explica Astrid Kaag. "En Colombia, por ejemplo, organizamos en enero de 2019 una conferencia sobre el diálogo social en el sector del aceite de palma. En el evento, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones empresariales Fedepalma dieron su acto de presencia. Estas partes normalmente no pueden participar en una conferencia organizada por el movimiento sindical. Se presentaron porque nosotros también enviamos la invitación. Eso ya es una ganancia". No es así que su presencia signifique que ya dio un resultado, reconoce Astrid Kaag. "Fedepalma, por ejemplo, presentó un fantástico testimonio sobre la industria del aceite de palma en Colombia, pero no habló ni una sola palabra sobre el diálogo con los sindicatos". ■

Dirk Joosse, formador en negociaciones:

"El momento que comprenden la posición que tiene cada una de las partes, es hermoso"

Dirk Joosse trabaja desde hace doce años en DECP, la organización solidaria de VNO-NCW. Como formador en el diálogo social visitó ya 34 países.

"Mi objetivo es que cada una de las partes esté conforme con el resultado. Los negociadores en los convenios colectivos de trabajo siempre vuelven a enfrentarse. Por lo que si alguien, en el primero año engaña al otro, tendrá su resultado en el próximo año. Se deben encontrar cosas que ambas partes quieren. Se deben buscar acuerdos en lugar de diferencias.

Lo que más me sorprende cuando comienzo con un taller es la enemistad que existe entre las partes. Y la poca capacidad que tienen para saltar ese escollo. Tienen miedo de ceder algo. Recuerdo la primera vez que los empresarios y trabajadores de la empresa peruana Composol se sentaron juntos en la mesa. Esta gente nunca había hablado realmente cara a cara. Todo era descon-

fianza pura. A través de las tareas que debieron efectuar de manera conjunta durante el taller pudieron ver finalmente al hombre o a la mujer que estaba detrás de su cargo. Pude observar el inicio de una conversación. En ese momento pensé: "¡Está sucediendo!" Camposol fue finalmente el mejor ejemplo que conocí. No me importa si trabajo con empresarios o con trabajadores. Lo que más me gusta es cuando están los dos juntos. De esta manera, se logran los mejores resultados. Por ejemplo, los hago ejercitar negociaciones ocupando el rol del otro. Se puede observar que en determinado momento algo sucede: el momento en que comprenden la posición del otro. Y esto es hermoso".



Colombia: Palmas del Cesar y Sintrainagro Minas pioneros en el diálogo social

Paz abajo de la palma de aceite



Rafael Velazco

87 días duró la huelga en la empresa colombiana de aceite de palma Palmas del Cesar en 2015. La dirección de la empresa y los sindicatos estuvieron en pie de guerra. Finalmente, se decidió un acercamiento entre el gerente Don Fabio con el dirigente sindical Rafael Velazco. "Estrechar la mano no fue fácil en un comienzo".

Para Rafael Velazco, hablar sobre diálogo social no es broma. Como cierre de un amplio diálogo social, el sindicato Sintrainagro Minas celebró en julio de 2019, un convenio colectivo de trabajo con la empresa de aceite de palma Palmas del Cesar, ubicada en el Norte de Colombia. Tres años antes, la empresa y el sindicato estaban en pie de guerra. Palmas del Cesar era conocida como una empresa torva. La empresa no quería tener nada que ver con el sindicato Sintrainagro Minas. La empresa solía contratar a las personas en base a contratos de corta duración. "Tercerizados", así se los llama en Colombia a la gente que llega a la empresa a través de una agencia de colocación de empleo u otro servicio similar de trabajo temporario. Huelgas y otras acciones eran moneda corriente. En 2011, por ejemplo, la empresa debió suspender sus actividades 62 días por una huelga que tenía como fin ofrecer más seguridad a los trabajadores contratados. En 2015, todo salió mal. La huelga duró en total 87 días. El objetivo fue mejorar la posición legal de 225 personas tercerizadas. Las soluciones que se proponían no fueron recibidas con entusiasmo: la empresa seguía negando la responsabilidad y prefería dar trabajo a la gente a través de un intermediario.

Dolor de cabeza

Las negociaciones con el sindicato Sintrainagro Minas, que se celebran cada cuatro años, se convirtieron con el correr del tiempo en un dolor de cabeza para el gerente de Palmas del Cesar, Fabio Enrique González (a quienes todos conocen por Don Fabio). "Luego del conflicto de 2015, era evidente que así no se podía continuar. Sufríamos demasiado daño. Me acerqué entonces al sindicato para que nos sentáramos juntos a la mesa". Rafael Velazco: "Cuando escuchamos que Don Fabio quería iniciar un diálogo, no comenzamos a gritar de alegría". Aproximadamente en el mismo momento, apareció la Escuela Nacional Sindical (ENS). ENS es un socio de Mondiaal FNV. La organización apoya a los sindicatos locales. Colombia es uno de los países donde Mondiaal FNV trata de fomentar el diálogo social. "En 2017, nos pusimos en contacto con

la ENS sobre el diálogo social. Su apoyo nos dio la confianza para sentarnos en una mesa de diálogo junto con Don Fabio. A través de la FNV, nos capacitamos sobre el diálogo social. La FNV ofreció un taller sobre negociaciones y la importancia de la confianza. También sobre los riesgos que conlleva todo esto".

Don Fabio comenta: "Mirarse a los ojos y estrecharse la mano no fue fácil en un comienzo". Pero a medida que el diálogo avanzaba, las cosas iban mejor. "Los representantes de los trabajadores son ahora mucho más cooperativos. El uso del idioma cambió: ahora ya no parecemos enemigos". Para ilustrar el nivel de la desconfianza, Astrid Kaag de Mondiaal FNV nos aclara que con anterioridad a todo esto, escuchaba de los representantes de los sindicatos que durante las negociaciones en la dirección, ni siquiera se animaban a tomar agua. "¡El vaso podría contener veneno!"

Velazco comenta al respecto: "Convenimos que nos sentaríamos para conversar todos los meses. Hablábamos de las cosas que nos molestaban. La gerencia nos hablaba sobre su desconfianza en los sindicatos. Recién más tarde, buscamos juntos soluciones para las preocupaciones de la empresa y los reclamos de los trabajadores". Don Fabio se da cuenta ahora de las ventajas de tener personal en relación de dependencia en lugar de trabajar con agencias de tercerización. "Antes, estos trabajadores no se sentían vinculados con la empresa. Con un contrato fijo es distinto. Uno forma parte de la empresa y debe cumplir con los estándares de la empresa".

Garantía de empleo

En julio de 2019, se celebró sin conflictos un convenio colectivo de trabajo en Palmas del Cesar. Junto con un aumento de sueldos, se firmaron compromisos sobre la garantía de empleo. El sindicato también se benefició con el proceso de diálogo social. Entre 2015 y 2019, la cantidad de 120 miembros se elevó a un total de 360. Algo más de la mitad de los trabajadores se encuentra ahora organizado. Para los conceptos colombianos, esto significa un enorme porcentaje. Velazco recalca que los compromisos que hace con la empresa tienen valor para todos los trabajadores, incluso para

los tercerizados.

La buena relación con los trabajadores le trajo a Don Fabio poco goodwill en su propio círculo. El gerente de Palmas del Cesar es miembro del directorio de la organización empresarial de las empresas de aceite de palma, pero allí, por el momento, no lo valoran. Las condiciones laborales en el sector de aceite de palma en Colombia siguen mal. Solo el 20% de los trabajadores tiene contrato fijo. Rafael Velazco añade: "Muchos empleadores en Colombia no quieren saber nada de los sindicatos y tratan de impedir que los trabajadores se organicen. Sindicalistas son asesinados con regularidad. Estamos tratando de promover nuestro modelo de diálogo social, pero no es fácil. En Colombia el diálogo social es muy difícil". ■



Fabio Enrique González

"Un viaje juntos hubiera sido impensable hace tres años"

El sorprendente, pero desgraciadamente aislado éxito en Palmas del Cesar, fue el motivo para que Mondiaal FNV invitó a Rafael Velazco y Fabio Enrique González a los Países Bajos para que contaran su historia durante la conferencia internacional sobre diálogo social en octubre de 2019. Dice al respecto Velazco: "Nos sentamos uno junto al otro en el avión, los dos en clase económica (creo que Don Fabio normalmente viaja en clase business). Este tipo de viaje hubiera sido impensable tres años atrás. Sé que Don Fabio piensa distinto sobre cierta cantidad de cosas que yo, pero tengo confianza en él. Si promete algo, sé que mantendrá su palabra".

La Princesa Laurentien van Oranje

“¿Win-win? Esto solo puede inventarlo un hombre”



“What your Princess said, that was interesting!” En los pasillos de la conferencia *“Building bridges: How social dialogue benefits people and business”* se habló mucho sobre el discurso de la Princesa Laurentien. Luego de la conferencia, Mondiaal FNV habló con Laurentien de Oranje sobre el diálogo y sobre la importancia de desandar pasos.

Usted dijo en su discurso que generalmente decimos que estamos dialogando mientras que, en realidad, estamos negociando. ¿Cuál es la diferencia?

“Negociar es el intercambio de intereses. Dialogar es, a partir del punto de vista de cada cual, llegar juntos a nuevas ideas. En un diálogo, reconoces que aportas solo una parte de la verdad. Buscas junto con otros realmente de qué se trata. Buscas las bases y fundamentos. ¿Cuáles son los verdaderos intereses? En realidad, comienzas retrocediendo algunos pasos”.

¿El diálogo comienza entonces antes de la negociación?

“En cierto sentido, sí. Si desde el diálogo se logra determinar juntos de qué se trata realmente el tema, se puede más tarde negociar sobre ciertas subpartes, sobre quién hace qué y quién recibe qué. En realidad, esto es un proceso circular. Es siempre importante recordar el todo más amplio”.

Usted habló en su discurso sobre resultados win-win. Usted dijo: “Algo así solo lo puede inventar un hombre”.

La princesa Laurentien sonríe y dice: “Sí, eso dije”.

Pero para la mayoría de la gente en la sala (generalmente involucrados en el diálogo social entre trabajadores, empresas y gobierno de sus países) el “win-win” es el ideal más alto. Significa que todas las partes están conformes.

“Sí, esto puede ser, pero esto no tiene mucho que ver con el diálogo. Al menos, no con el diálogo que yo propongo. En mi discurso, mencioné tres elementos fundamentales de un verdadero diálogo. En primer lugar, descubrir cuál es el problema que quieren solucionar. Tiene que existir una predisposición para indagar cuál es, por ejemplo, más que el conflicto que trajo a la gente a la mesa. Generalmente, uno ve que las partes quieren dar pasos demasiado grandes y demasiado rápidos. Esto no puede funcionar. En segundo lugar, es fundamental arribar desde los puntos de vista individuales a un enfoque conjunto de un interés común. El diálogo no es una lucha de poderes. No hay que tener cartas

ocultas. Y, como tercer elemento, el diálogo es un proceso creativo y colectivo. Todos participan y cada uno tiene una parte de la solución. La intención es llegar más allá de intercambiar intereses, más allá del win-win. Hay que desandar algunos pasos al principio. ¿Para qué se quiere una mesa de negociaciones? ¿Cuál es el real objetivo? Si se comienza a hablar primero sobre algo que no corresponde, si se quiere acelerar el proceso, entonces el proceso se estancará más tarde. También es importante tener a todas las partes sentadas alrededor de la mesa. No solo trabajadores y empresarios, sino, por ejemplo, también a la gente de los intermediarios. O grupos medioambientales. De esta manera, se presenta un tipo de conversación totalmente distinta. Si trascurre bien dicho proceso de determinar en forma conjunta sobre qué temas se desarrollará la conversación, mi experiencia me dice que los participantes, en determinado momento, arriban "a la misma película". De hecho, aprenden a mirar la realidad a través de los puntos de vista de los demás. Recién entonces se puede iniciar el diálogo".

En un diálogo entre trabajadores y empresarios existen generalmente intereses opuestos que siempre regresan: por ejemplo, el salario. Es un juego de suma cero: un porcentaje más alto para los trabajadores significa un porcentaje más bajo de utilidades para los empresarios.

"Sobre ese tema siempre se podrá discutir. Pero lo bueno de un buen diálogo es que todo se torna más transparente. Se puede hablar sobre mejores sueldos o mejores utilidades, pero antes, se debe tener claridad para qué se destinarán estas utilidades mayores. Si, por ejemplo, se determina que también se quiere garantizar en el futuro oportunidades de trabajo, se llegará a resultados totalmente distintos si solo se habla sobre utilidades y salarios".

En la práctica del diálogo social, generalmente existen relaciones de poder más bien desequilibradas. Ciertamente en algunos países subdesarrollados, existe una diferencia enorme entre el director y los trabajadores. Aquí, en los Países Bajos, sucede lo mismo en realidad.

"El diálogo es un proceso emancipador. Quién seas o cuál sea tu posición, tienes que saber respetar y escuchar al otro. Realmente escucharse, y darte cuenta de que no tienes todas las respuestas. Esto parece más sencillo de lo que es, porque se trata de jerarquías. La gente ingresa a la sala con sus egos, sus posiciones, sus prejuicios. Tiene que dejar de lado todas esas cosas. El director también se tiene que sentarse donde se sienta el otro. Si la gente solo habla desde su posición y su poder, es muy complicado crear confianza".



La Princesa Laurentien

La princesa Laurentien es conocida especialmente como una persona que promueve la alfabetización y el derecho de los niños a la participación. Entabla diálogos entre todas las capas de la sociedad. En 2018 fundó, junto con su marido, el Príncipe Constantijn, la Number 5 Foundation. Esta fundación se orienta a promover el diálogo entre grupos de la sociedad para arribar juntos a nuevas soluciones. Esta fue una de las razones para que en octubre de 2019, Mondiaal FNV le pidiera a la Princesa que comparta su experiencia durante la conferencia internacional sobre diálogo social.

¿Desea saber más sobre diálogo social?

Diálogo social: la base para un desarrollo sostenible

Un folleto muy útil, editado por Mondiaal FNV, en el que se explica en forma resumida lo que significa el diálogo social. Con ejemplos clarificadores tomados a partir de la práctica de Mondiaal FNV. Para descargar: <https://www.fnv.nl/getmedia/20712d6b-cd2f-405f-b994-86c8882b5a1c/Mondiaal-sociale-dialogo-spaanse-versie-compleet.pdf>

Diálogo social y trabajadores informales. Lo que podemos aprender de 8 casos exitosos.

El diálogo social, el sector informal no tiene nada que ver con esto, ¿o sí? La publicación indica ocho casos prácticos en los que el diálogo social también hace una diferencia para los trabajadores informales. Para descargar: <https://www.fnv.nl/getmedia/f6d9c243-0461-4d2c-b122-6bdfb9437266/Dialogo-social-y-trabajadores-informales.pdf>

Polders en Perú

Un breve especial de la revista P+ sobre el éxito del diálogo social en Perú y el papel que tuvo Mondiaal FNV. Descargar: <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/acties-thema-s/polderen-in-peru>

Breves noticias



Presentar quejas sin testigos

Colegas masculinos que tocan a las mujeres trabajadoras o hacen comentarios inapropiados. Las mujeres que no dicen nada porque tienen miedo de perder su trabajo. En una zona industrial en Indonesia, que produce ropa, fósforos y otros bienes de consumo, un grupo de valientes mujeres estaba hartas de esta situación. Con la ayuda de la central sindical FBLP, un socio de Mondiaal FNV, luchan contra el acoso (sexual) de las trabajadoras. Y con éxito. Desde hace varios años, el terreno es una zona libre de violencia contra las mujeres.

El último logro es un edificio separado -sin testigos masculinos- donde las mujeres pueden presentar una queja sobre acoso en el trabajo. Todos los días -antes y después del trabajo- voluntarias capacitadas registran las quejas de las mujeres, en colaboración con organizaciones profesionales. Cada día llegan unas tres a cuatro quejas.

La Ministra de Indonesia de Empoderamiento de la Mujer y Protección de Menores quiere construir más puestos de quejas en las zonas industriales en Indonesia.

Etiopía adopta nuevo Código de Trabajo



Después de muchos años de lucha, a mediados de 2019 entró en vigor en Etiopía el nuevo Código de Trabajo. La primera versión del proyecto de ley significaba un deterioro sin precedentes de la posición de los trabajadores en Etiopía, y muchas ventajas para los inversores extranjeros. La central sindical etíope CETU encabezó la oposición a la propuesta de ley. Inicialmente, CETU tenía una posición relativamente débil dentro de las relaciones laborales de Etiopía. Pero gracias a su oposición a la ley y con el respaldo de Mondiaal FNV, la posición de la central sindical se vio fortalecida. Los miembros apoyan masivamente la posición crítica de CETU. Un elemento importante de la nueva ley es un salario mínimo para el sector privado. Los trabajadores están además mejor protegidos contra la discriminación y la violencia sexual.



Bancos y compañías de seguros invierten fuertemente en gas de esquisto y plástico

En 2017, el mundo produjo casi 350 millones de toneladas de plástico. Desde 1950, casi el 80% de los residuos de plástico fueron vertido en basureros o en el medio ambiente. La contaminación por plástico provoca la acumulación de la así llamada “sopa de plástico” en los océanos. Producir plástico es además cada vez más barato por la creciente extracción de gas de esquisto.

La mayoría de los grandes bancos y compañías de seguros en los Países Bajos invierten fuertemente en empresas que extraen gas de esquisto y que producen plásticos. Esta es la conclusión a la que arribó una investigación realizada por el Indicador de Bancos y Seguros Justos, en colaboración con la Plastic Soup Foundation.

La FNV forma parte del Indicador de Bancos y Seguros Justos, junto con Amnistía Internacional, Amigos de la Tierra, Oxfam, PAX y World Animal Protection. Evert Hassink, portavoz del Indicador de Bancos y Seguros Justos, llama a la acción: “Los bancos ING y ABN Amro dicen preocuparse por la sopa de plástico que se encuentra en todas partes del mundo. Es tiempo de ponerse en acción para proteger los océanos y el clima: que dejen de invertir de inmediato en gas de esquisto y plásticos”.



Al fin: existe un tratado internacional contra la violencia y el acoso en el trabajo

“Un juego de larga duración, retrasos, ‘espionaje’, discursos apasionados, lágrimas y disputas sobre palabras”, así describe Wilma Roos, asesora política de Mondiaal FNV, las negociaciones en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la violencia en el lugar de trabajo. Pero el “juego de larga duración” dio sus frutos: a partir del 21 de junio 2019, el Convenio 190 de la OIT establece que todos los trabajadores del mundo tienen derecho a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso. Es un logro muy importante y muy esperado por muchos trabajadores en todas partes del mundo, dice Wilma Roos, quien asistió a las negociaciones. Mondiaal FNV hizo todo lo posible para lograr que se adopte el Convenio, junto con sus socios, CNV Internationaal y la Fundación Fair Wear.

El sindicato de trabajadores de los medios de comunicación de Indonesia lucha por la salud mental de los profesionales independientes



Un abrumador 79% de los trabajadores independientes de los medios de comunicación y del sector creativo en Indonesia sufre de problemas psicológicos debido a la carga de trabajo y las pesadas condiciones de trabajo. Esto se desprende de un estudio realizado entre los miembros del sindicato indonesio Sindikasi, que fue cofinanciado por Mondiaal FNV. Sindikasi fue fundado en 2017 para organizar a los trabajadores independientes en técnicas digitales, diseño, arquitectura, cine, arte, medios de comunicación e investigación. Uno de los primeros éxitos de Sindikasi fue incluir la salud psicológica en las normas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.



Victoria para trabajadores de fábricas en Palestina

Después de veinte años de explotación, los trabajadores palestinos de Maya Foods Industries, una empresa israelí con un establecimiento en la Cisjordania ocupada, obtuvieron una victoria especial. Algunos empleados trabajan desde hace más de veinte años en la empresa, sin nóminas, sin beneficios sociales y con un salario por debajo del mínimo legal. Los trabajadores que se quejaron fueron despedidos. El único sindicato autorizado en la empresa, afiliado al Likut, el partido en el poder, no hizo absolutamente nada por los trabajadores. Después de años de intimidación, los trabajadores tomaron una valiente decisión: se afiliaron colectivamente al sindicato WAC-MAAN, un socio de Mondiaal FNV. Dicho sindicato denunció a la empresa, y tuvo éxito. A finales de agosto de 2019, el juez dictaminó que los despidos eran ilegales y decidió que Maya Foods debía reinsertar a los trabajadores despedidos. Esto nunca había sucedido antes en la planta de Maya. Uno de los trabajadores dijo con emoción: “Hasta ahora hemos vivido en la esclavitud. WAC-MAAN es nuestro liberador”.



Mejores perspectivas para los trabajadores de desguace de buques

La ratificación del Convenio de Hong Kong por India es un paso importante para mejorar la seguridad en el sector del desguace de buques, uno de los sectores más peligrosos del mundo. El Convenio de Hong Kong regula el reciclaje seguro y ecológico, pero su implementación se hace esperar desde hace más de una década, porque muy pocos países lo han ratificado. India es el país donde se desguaza la mayor parte de los buques. Bangladesh y Pakistán, otros países con un importante sector de desguace de buques, no han ratificado el convenio todavía. Con la firma de la India, el convenio casi puede entrar en vigor. Mondiaal FNV lleva ya mucho tiempo tratando de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los astilleros. Por ejemplo, llevó a cabo una campaña para organizar a los trabajadores de desguace de buques en la India y algunos miembros de la FNV del sector de construcción de buques impartieron cursos de seguridad a los trabajadores en India y Nepal. Mondiaal FNV también está comprometida con la ratificación del Convenio de Hong Kong.

Hecho por MI

“Quería mostrarlos como creadores orgullosos, no como víctimas”. Con estas sencillas palabras, el fotógrafo Chris de Bode resume cómo quiso retratar a los trabajadores del sector de las prendas de vestir en Myanmar. Por supuesto, trabajan largos días, en condiciones muy duras, ganan poco y viven en albergues precarios. Pero los trabajadores de prendas de vestir en Asia también son trabajadores dignos y valientes, y tienen sus propios sueños e ideales. Así es que Chris tuvo la idea de dejarlos brillar en una pasarela de su propia elección.



*Aye Moeh Moeh Zaw (20)
lleva un suéter de H&M,
€ 19,99*

Este reportaje fotográfico se pudo realizar gracias al apoyo de:

Mondiaal   bank



*Zin Zin Myint (36)
lleva un suéter de H&M,
€ 29,99*



*Khine Thazin (22)
lleva un buzo con
capucha de H&M,
€ 19,99*

Chris fue a las tiendas de H&M y WE y compró una bolsa llena de ropa, que, de acuerdo con las etiquetas, había sido producida en Myanmar. En Myanmar, a través de los sindicatos, buscó contacto con trabajadores de dos fábricas de ropa en Yangon, que producen también para H&M. Los trabajadores decidieron ellos mismos qué prenda llevar y dónde posar. Eligieron su lugar favorito, por ejemplo, un templo, una piscina o la propia habitación. Preferieron no posar en los dormitorios de las fábricas. En un país donde los supervisores los regañan y les tiran con lo que encuentran, esto bien podría ser causa de despido.

Los trabajadores se mostraron muy interesados en la ropa que Chris había llevado. ¿Qué etiqueta tenía, cómo fue cosida? Tal vez ellos mismos habían hecho una u otra prenda. Quedaron perplejos cuando supieron el precio que los consumidores holandeses pagan por estas prendas. Para que ellos puedan comprar una chaqueta de WE, deben trabajar diez días, doce horas por día. No es de extrañar que los trabajadores birmanos rara vez usen la ropa que ellos mismos confeccionan. Como agradecimiento por su predisposición, pudieron quedarse con la ropa que habían elegido. ¿La experiencia de posar les dio el deseo de ser modelo? Chris se ríe: “No, la mayoría quiere abrir su propio taller de confección. Están realmente orgullosos de su profesión”.



*Sai Lin Thu (21)
lleva una camisa
de WE, € 27,99*



*Kyaw Myo Thu (38)
lleva una chaqueta
de WE, € 49,99*



*Kyaw Ye Paing (29)
lleva una camisa
de WE, € 27,99*

La campaña “No al Trabajo Infantil” cumple quince años

63.000 motivos para celebrar

En los primeros quince años de su existencia, la coalición No al Trabajo Infantil (SKA por sus siglas en neerlandés) contribuyó de manera visible a disminuir el trabajo infantil a nivel global. Por ejemplo, ayudó a 63 mil niños que trabajaban, a volver a la escuela. “63 mil motivos para celebrar”, dice Sofia Ovaa, coordinadora de SKA. Durante el siglo en curso, a nivel mundial, la cantidad de niños que trabajan disminuyó de casi 250 millones a 152 millones.

Mondiaal FNV es uno de los fundadores de SKA, que además está conformado por el Sindicato de Educación (AOB), Arisa, Kerk in Actie & ICCO y la Fundación Kinderpostzegels Países Bajos. La coordinación descansa en Hivos. La filosofía de SKA es que “la escuela es el mejor lugar de trabajo”; es mejor para los niños, y también para sus padres. El trabajo infantil es un obstáculo al trabajo decente para los adultos y, por lo tanto, mantiene la pobreza. Si no existe el trabajo infantil, los adultos pueden pedir salarios más altos y mejores condiciones de trabajo.

Una herramienta importante de SKA son las zonas libres de trabajo infantil, áreas donde toda la comunidad colabora para eliminar el trabajo infantil. Junto con socios locales en Asia, África y América Latina, SKA ha logrado crear varias zonas libres de trabajo infantil. Un ejemplo es Torkor, en Ghana. Tradicionalmente, los niños de Torkor empiezan a trabajar como pescadores desde una edad temprana. El sindicato ghanés de trabajadores agrícolas, GAWU, con el apoyo de Mondiaal FNV, ayudó a establecer un sistema de educación compensatoria. El resultado es que ahora, los jóvenes de Torkor van a la Universidad y trabajan como especialistas en el sector TIC o sector químico y como diseñadores de moda.

Educación mejorada

La lucha contra el trabajo infantil tiene varios efectos secundarios positivos. Por ejemplo, en Mali disminuyó la cantidad de matrimonios infantiles. En Mali, las niñas a menudo abandonan la escuela para ganar dinero para su dote. Los maestros son capaces de convencer a los padres que es mejor que sus hijas terminen sus estudios antes de casarse. En las minas de oro, hay veces que niños de cinco años ya están trabajando. Esta cantidad está por suerte disminuyendo.

AOb, el sindicato de educación de los Países Bajos, apoya al sindicato de la educación de Malí, SNEC, en este enfoque. “No es posible sacar a los niños de la calle o de una empresa sin más”, explica Trudy Kerperien, secretario internacional de AOb. “El punto de partida es mantener el mayor número posible de alumnos en la escuela y reintegrar a los niños que dejan de trabajar tan pronto como sea posible. Los maestros reciben capacitación en métodos en favor de los niños, mejor pedagogía, mejor comunicación con los padres y conocimientos sobre el contexto del trabajo infantil. También prestan atención al entorno físico: se pintan paredes, se limpia y se reorganizan los patios de recreo. La educación se hace más divertida porque ofrecen actividades extracurriculares, como por ejemplo, eventos deportivos”.

Un estudio sobre el enfoque en Malí y en otros lugares, demostró que la calidad de la educación mejoró, que la deserción escolar disminuyó mucho, que el placer de ir a la escuela aumentó y que el espíritu de comunidad se vio fortalecido. Los docentes participantes se sienten mejor capacitados y ya no siguen los métodos de enseñanza tradicional. Los sindicatos también salieron ganando: el número de miembros aumentó, y la relación con la dirección, los padres y el barrio mejoró, así como el diálogo social con el gobierno. ■





Participantes al simposio



15 años de No al Trabajo Infantil



... El 23 de mayo en La Haya.

— Selfie —



Echaré de menos este trabajo

“Cuando empecé a trabajar como representante de Mondiaal FNV en Etiopía, en 2016, el país zumbaba de optimismo: se adoptaría un nuevo Código de Trabajo que modernizaría las antiguas condiciones laborales. Pero el proyecto de ley provocó un shock: en lugar de presentar mejoras, la nueva ley era mucho peor que la anterior. Y los inversores extranjeros salieron ganando. Los despidos serían mucho más fáciles.

“La Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU) no lo aceptó. En los últimos años, esta central sindical lideró una lucha contra la nueva ley. Recuerdo que me encontré con un dirigente sindical que me dijo: “Puede ser que terminemos en la cárcel, pero detendremos esta ley. Cueste lo que cueste.”

“Con la financiación de Mondiaal FNV, CETU fue capaz de lograr el apoyo de las nueve federaciones sindicales y sus miembros. La ayuda de Mondiaal FNV fue, por sobre todo, un estimulante moral. La disputa se resolvió en pasado junio. Se adoptó un nuevo Código de Trabajo que integra muchas demandas del movimiento sindical. Incluye, por ejemplo, disposiciones de licencia por maternidad y contra la violencia sexual. La ley también dio espacio para la creación de una junta de salarios, en la cual los trabajadores, los empleadores y el gobierno hablan sobre el salario mínimo. Eso era impensable, cuando empecé.

“Este año, en 2020, me jubilaré. Sin duda, echaré de menos este trabajo. Mi sucesora es una mujer joven y enérgica, Tsinu Amdeselassie. Tsinu es activista y abogada de género. Es estupenda. Ya van a escuchar hablar sobre ella.

Vicepresidenta de la FNV, Kitty Jong,
habla de “transición justa”

Una activista disfrazada de una dama

Fotos: Harmen de Jong





Kitty Jong es responsable de la cartera transición energética en la directiva de la central sindical FNV. Es un tema difícil. Mucho trabajo desaparece o cambia por la transición energética. Es un tema con una dimensión internacional, por ejemplo, el carbón que importamos. ¿Cómo ve ella la transición justa, es decir, una transición energética sin consecuencias sociales negativas?

Para que los lectores te conozcan mejor: ¿puedes describirte escogiendo entre los siguientes términos?: diplomática, acometedora, agitadora, defensora de derechos, intermediaria, la que tira la primera piedra, rompe tabúes.

“En lo más íntimo de mi corazón, soy activista, pero, a menudo, me consideran una diplomática. Así que soy una activista disfrazada de una dama. En la junta directiva de la FNV, me conocen como una persona inquieta. Soy apasionada, no soporto la injusticia y prefiero el modelo conflictivo al modelo de armonía. Trato de no olvidar cómo solía pensar. Cuando era miembro activo del sindicato, odiaba el concepto de “llevar a la gente”. Tenemos que escuchar a la gente y tomar decisiones conjuntas, no tenemos que “llevarla”.

¿Soñabas cuando eras niña ser vicepresidenta de la FNV?

“Ja, ja. No. Pero vengo de una familia de sindicalistas y crecí en Zaanstreek, una región roja. Mi padre trabajaba en el sector de la construcción. Mis padres eran ambos sindicalistas por convicción. Mi padre ni siquiera conversaba con colegas que no estaban sindicalizados. Me lo han inculcado desde niña”.

¿Qué querías ser entonces cuando eras niña?

“Oficial jefa de Policía. En serio, es la respuesta que di a los once años, cuando me lo preguntó el Obispo durante mi confirmación. También me preguntó si me gustaba andar a caballo, pero no recuerdo cuál fue mi respuesta. Al parecer, ya tenía ambiciones de mando”.

Estudiaste árabe. ¿Cómo se te ocurrió?

“Eso viene de mi padre. Había una gran comunidad turca en Zaandam. Muchos de ellos trabajaban en la construcción del centro médico De Heel. Mi padre estaba muy enojado por la forma injusta en que eran tratados. En primera instancia, me había inscripto para estudiar Derecho, pero había un número limitado de plazas. Pensé entonces que también podía estudiar turco. Recién cuando llegué a casa con la carpeta de información con muchos arabescos me di cuenta que la materia principal era árabe, ja, ja”.

Pero con el tiempo, te dedicaste a hacer otras cosas.

“Pensaba que podía trabajar con el árabe durante el resto de mi vida, pero no fue así. Trabajé, entre otras cosas, como empleada de oficina en la industria offshore. A principios de este siglo, decidí estructurar mi carrera. Presenté mi candidatura ante la Universidad Libre y, en 2006, empecé a trabajar allí como secretaria administrativa del comité de empresa. Así comencé con el tema de la participación de los empleados. Tengo un currículum caótico, pero todas mis actividades culminaron en lo que hago ahora. He hecho trabajo flexible, he tenido que hacer frente a la discriminación por embarazo, he creado un comité de empresa... Recomiendo a las personas que tienen un currículum caótico que no se desesperen”.

Pero cuando tenías 52 años, sabías qué ibas a hacer de tu vida...

“Exacto. Obviamente, estaba involucrada con el sindicato desde muy joven, pero sentí la necesidad de participar en la toma de decisiones. Opinaba que el enfoque de la FNV era demasiado estrecho. Hablé con algunos miembros de la junta directiva nacional que dijeron que teníamos que concentrarnos en nuestro negocio principal, es decir, en celebrar convenios colectivos de trabajo. En el pasado, luchábamos contra misiles y el apartheid. Creo que faltaba la voz de la FNV en el debate sobre los refugiados. Me parece que la FNV debe ser una organización social amplia. Así es como pensé, también es mi FNV, creo que puedo ser útil dentro de la institución”.

“

Los holandeses no podemos lavarnos las manos

”

En la junta directiva nacional de la FNV, eres responsable de políticas energéticas y de la sostenibilidad, por lo tanto, te ocupas también de la transición energética. ¿Eres optimista o pesimista sobre este tema?

“Va a ser un tema muy importante. Está presentado como un asunto tecnológico, pero considero a la transición energética, en primer lugar, como un tema social. Tenemos que participar en este debate. También tenemos responsabilidades para con los demás, por ejemplo, para con los refugiados climáticos. Los holandeses no podemos lavarnos las manos. Por nuestro proceder, ya hay zonas enteras que ahora son inhabitables.

Existe un racismo climático, las mujeres sufren más el cambio climático. Creo que es realmente un tema sindical, está en nuestros cimientos.

Pero la preocupación principal del movimiento sindical tiene que ver con el empleo y los ingresos. Me preocupa seriamente la posición secundaria de los trabajadores. Se calcula que por la transición energética en los Países Bajos desaparecerán doscientos cincuenta mil puestos de trabajo y que se crearán doscientos cincuenta mil puestos de trabajo nuevos. Sin embargo, estos trabajos no son intercambiables: es otro tipo de trabajo, en otros sectores, en otras regiones. Eso no se resuelve automáticamente. Se debe evitar los malos empleos en las nuevas industrias, por ejemplo, en la energía eólica en alta mar, donde no existen convenios colectivos de trabajo. En los sectores climáticos, se habla de “manitos” cuando quieren decir trabajadores. Es una muestra de la falta de respeto por con los trabajadores. Esas manos están conectadas con vidas y familias. El objetivo, salvar el clima, parece santificar los recursos. Los recursos son los trabajadores. Una transición puede solo tener éxito, si le ofreces a gente una perspectiva, trabajo decente, acceso a la formación y auto-gestión”.

Esa es la razón del porqué te esfuerzas por la transición justa, es decir, la transición energética sin consecuencias sociales negativas. El cierre de la central térmica Hemweg en Ámsterdam fue el primer caso de prueba. ¿Cómo salió?

“Tengo la esperanza de que el resultado sea positivo. Se estableció un fondo de carbón, financiado por el gobierno, que proporciona nuevas oportunidades laborales. El fondo financia el así llamado “paquete Hemweg”. Los trabajadores del sector del carbón que perdieron su trabajo por el cierre de la central Hemweg, reciben ayuda para encontrar otro trabajo y para capacitarse. Si pierden ingresos, recibirán una compensación. Dentro de poco, formalizaremos esta medida”.

Tras el cierre de las minas en la provincia de Limburgo, no todos consiguieron un empleo estable. ¿Por qué será diferente ahora?

“Porque implantamos las medidas junto con los empleadores y la oficina nacional de empleo. El aspecto más espectacular del fondo del carbón es que el empleado está a cargo. Nunca ha sido tan fuerte. Es diferente si son las agencias de empleo quienes toman la delantera, porque nos imponen cierto rumbo. En la actualidad, si un trabajador del carbón decide que quiere trabajar en el sector de la asistencia sanitaria, esto es posible. Esperamos que cuarenta a cincuenta personas harán uso de este paquete. Es una prueba piloto en la que la transición justa se concreta”.

La mayor parte del carbón de las centrales térmicas holandesas proviene de Colombia. Los cierres afectarán a los trabajadores del carbón de Colombia. ¿El fondo de carbón los compensará a ellos también?



¿Quién es Kitty Jong?

En 2017, Kitty Jong (1964) fue la primera miembro activo que fue elegida en la junta directiva de la FNV. Es vicepresidenta y responsable de las carteras condiciones de trabajo, sector de cuidados, política energética/sostenibilidad, diversidad, seguridad social y participación/gobernanza corporativa. También es presidenta de la Alianza Social, una alianza de docenas de organizaciones que combaten la pobreza en los Países Bajos. Antes, entre otras cosas, Kitty fue concejal por el Partido del Trabajo en Weesp. Tiene una familia compuesta con cinco hijos.

“No. El gobierno holandés alimenta el fondo, que está destinado a los trabajadores de la cadena del carbón en los Países Bajos. El problema que mencionas tiene que ser abordado a mayor escala. Pero lo que hacemos, tampoco es irrelevante para ellos: pueden tomarlo como ejemplo”.

¿Pero sí tenemos una responsabilidad internacional?

“En general, sí, es así. A nivel global, somos el número cuatro en términos de huella ecológica, por encima de India y China. Nos enorgullecemos por nuestros automóviles eléctricos, pero adivina dónde descargamos las baterías usadas”.

¿Entonces vas a salir en defensa de los trabajadores del carbón de Colombia?

“Puse los aspectos internacionales en el tapete con Diederik Samson, que ayuda al Comisario Europeo Frans Timmermans en su Negocio Verde. Europa se enfrenta a un enorme desafío, y es especialmente importante que todas las partes vean cómo la transición energética puede ser positiva para todos y en todos los países. Entiendo que los planes para Europa tienen que estar listos a mediados de 2020. La ambición de Europa es convertirse en el continente ejemplar para el resto del mundo”.

Existe el problema de la extracción del carbón en condiciones inhumanas. No es por nada que se lo llama “carbón de sangre”. ¿No se debería tratar este problema junto con la transición energética?

“Los problemas allí son enormes. De hecho, es mejor afrontarlos de manera conjunta. Por otro lado, nos ha costado cuatro años crear el pequeño fondo para la central Hemweg. También

es necesario pensar eficaz y estratégicamente. Y eso es más fácil con proyectos pequeños y manejables. Y, recién después, exportar el ejemplo a países como Colombia”.

¿Qué papel puede jugar Mondiaal FNV?

“Mondiaal FNV puede ayudar a que se preste atención a la coherencia con la responsabilidad social corporativa internacional y los tratados comerciales. Todo está interconectado”.

¿De dónde sacas tu propia energía?

“De la gente a mi alrededor, de los afiliados, de los compañeros de trabajo. No estamos siempre de acuerdo, pero juntos, llegamos a buenas ideas. En este caso particular, casi semanalmente me llaman sindicalistas que han creado un grupo de transición energética en una sección sindical regional. Veo que es un tema que está vivo. Y eso me motiva. También existen días que un cargo como éste, pesa mucho. El acuerdo climático y el acuerdo de diversidad que estamos elaborando en estos momentos, son temas espinosos. Encontrar un equilibrio apropiado entre los miembros para los que la transición puede ser una amenaza y los miembros que ven oportunidades en ella, a veces me quita el sueño”. ■

>> Más información sobre la transición justa y la transición energética en Colombia en la página 30

Siempre viene bien



Producto delicioso

Untar sobre el pan esa deliciosa manteca de maní. Está llena de grasa vegetal, como el aceite de palma, que es bueno para el corazón y las arterias. Así también están contentos los trabajadores en las plantaciones donde se cultiva la palma de aceite en Asia. El peligro existe siempre. Pero con estos peligros logran sacar su parte creativa. Ellos mismos tejen sus guantes para protegerse de los plaguicidas que nosotros prohibimos. Un pesado tanque rociador sobre sus espaldas los hace más fuertes. Estas plantaciones de palma parecen además mucho más ordenadas que la misma selva. En definitiva, no hay que prestar atención a la etiqueta, sigue untando tu pan con aceite de palma.

Mondiaal FNV trabaja junto con ONG locales y sindicatos, entre otros, en Indonesia, para mejorar las condiciones laborales en las plantaciones de palma de aceite.

Curso Monólogo Social, Colombia

"Primero disparar y recién después hablar"

¿Quisiste siempre acallar a los trabajadores? ¿Odiaste siempre a los sindicatos? Especialmente para empresarios: existe un curso de "monólogo social". Al estilo colombiano.

Sugerencias del material de lectura:

- Ofrecer a los trabajadores solo contratos a corto plazo
 - Despedir a los trabajadores que quieren pertenecer a un sindicato
 - Crear a tu propio sindicato para los trabajadores de la empresa: las discusiones resultan así mucho más fáciles
 - Enviar cartas amenazantes a los activistas
- Y a no olvidar la regla de oro: "Primero disparar y recién después hablar".

Mondiaal FNV apoya el diálogo social en seis países de África, Asia y América Latina.

"en estrecha
colaboración con
el ejército y los
paramilitares"



Mediación laboral para los más pequeños:

¡Ayuda a sacar a un niño de la escuela!

*Esta es la respuesta de clientes satisfechos:
"Es increíble cómo esas pequeñas manos pueden manipular este trabajo delicado"
"Calidad por poco dinero"*

Agencia de colocación "Pequeñas manos" hace de intermediaria para conseguir oportunidades laborales para jóvenes trabajadores.

¿Es usted gerente de un taller de costura? ¿Posee usted una plantación de cacao? ¿Es propietario de una cantera?

Piense en contratar niños. Los niños son los más aptos para el trabajo manual fino; pueden pasar por las más pequeñas aberturas en su cantera. Y también son aptos para el trabajo más pesado: con ese entusiasmo de la juventud siguen trabajando cuando sus padres ya están hace rato cansados. Y, además, no hay que pagar ni un centavo más.

Se puede contratar a dos hermanos juntos por la mitad del precio.

Mondiaal FNV está vinculada desde el 2005 con la coalición No al Trabajo Infantil - la Escuela es el Mejor Lugar de Trabajo. Trabajamos, entre otras cosas, para lograr zonas libres de trabajo infantil.

Las flores aman a la gente

¿Expiar errores? Lleve un ramo de rosas a su casa.

Es muy probable que vengan de Uganda. Cosechadas quizás por Joyce o por Patience. Hasta hace unos años, no significaba una ayuda para estas mujeres al hacer este tipo de compras. Pagos por debajo de lo que corresponde, intimidación sexual y malas condiciones laborales eran moneda corriente.

Nosotros las flores, ellas las espinas.

Hoy en día las cosas mejoraron. Los trabajadores del sector de las flores pudieron organizarse a través del sindicato UHIS-PAWU. Este sindicato luchó con éxito para lograr mejores sueldos y tener un diálogo social constructivo. El futuro para Joyce y Patience se ve mucho más colorido.

La mayoría de las empresas que se dedican a las flores y que operan en Uganda, son de origen neerlandés, el 80% de su producción va a los Países Bajos. Mondiaal FNV ayudó al sindicato de las flores UHISPAWU, entre otras cosas, a negociar mejor.



Siempre viene bien



Hind apoya la protesta

“Mi momento más destacado de 2019 fue sin duda el taller de género que se llevó a cabo en Kigali, organizado por la Federación Internacional de la Construcción, ICM, junto con el sindicato de la construcción de Ruanda, Stecoma. Éramos tres representantes de la región de Medio Oriente y África del Norte (MENA): dos mujeres de Túnez y Egipto, y yo. Soy consultora de Mondiaal FNV en la región MENA desde agosto pasado. Trabajo desde el Líbano.

“La industria de la construcción está dominada por hombres, eso no es ningún secreto. El taller sobre género en el sector de la construcción fue una revelación para todos los participantes; no sólo para las mujeres sino también para los hombres de África Oriental. Siento orgullo de mis colegas de Túnez y Egipto: hablaron de manera tan convincente acerca de su posición. Admiro su fuerza y valentía.

“El taller me dio un incentivo para continuar fortaleciendo el liderazgo de las mujeres en los sindicatos en mi región. Y para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Lo que quedó claro es que adoptar el convenio de la OIT sobre violencia sexual, en junio de 2019, facilitó las cosas a todos.

“El taller se llevó a cabo a finales de octubre. En esos días, los libaneses habían salido a la calle para protestar contra la corrupción y el desempleo. En el último día, pedí a los participantes que grabaran un video en apoyo al movimiento de protesta. Fue fantástico, especialmente, cuando los participantes de África Oriental entonaron su canción solidaria Pacha Pacha. No sé el significado de estas palabras, pero fue muy impresionante. Compartimos el video a través de las redes sociales.

En la región MENA, Mondiaal FNV apoya a sindicatos en los campos del diálogo social, género y migración.

Proyectos en todo el mundo

En 2019, Mondiaal FNV tenía 177 proyectos en curso. Esta revista describe algunos ejemplos de proyectos. En este mapa del mundo, destacamos algunos más.

Surinam - Fondo AOb Formación de formadores

El Sindicato de la Educación apoya a los profesores y al sector de la educación en Surinam, en el marco de un programa de formación de formadores, en colaboración con la Asociación de Profesores en la "academia sindical". Al finalizar el proyecto, la academia sindical dispondrá de suficientes capacitadores sindicales para poder satisfacer las necesidades de sus miembros.

Perú - VMP Mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura de exportación

Las tiendas de los Países Bajos venden muchos espárragos, aguacates y mangos de Perú. Es por eso que Mondiaal FNV quiere mejorar las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de frutas y hortalizas que provienen de Perú. El presente proyecto fortalece a los sindicatos y construye relaciones industriales sólidas con cuatro de las empresas más grandes del sector (cantidad total de empleados: 36.847). Apoyamos a la organización de los trabajadores en dos empresas. Nuestros socios también tratan de mejorar las leyes laborales particulares del sector. Tratamos también de mejorar el diálogo y las condiciones de trabajo en todo el sector, por ejemplo, ejerciendo presión sobre las empresas (holandesas) de toda la cadena.

Colombia - Fondo de Solidaridad de la FNV Fortalecer a las esposas de pescadores

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte SNTT de Colombia sale en defensa de las esposas de los pescadores. Las mujeres trabajan en la industria pesquera informal y a pequeña escala; a veces, de forma independiente, otras, con sus respectivos maridos. SNTT ayuda a estas mujeres a organizarse y a articular sus demandas frente a las autoridades locales y nacionales. El proyecto se lleva a cabo en Sanquianga, un área aislada que, durante mucho tiempo, estuvo plagada de violencia por parte de las FARC y los narcotraficantes. La Red de Mujeres de la FNV apoya el proyecto junto con el sindicato del transporte.

Ghana y Costa de Marfil - Fondo de Mondiaal FNV Cooperación en el diálogo social e incidencia en el gobierno

Este proyecto consiste en la cooperación entre socios en Ghana y, en menor medida, Costa de Marfil. Además de las reuniones y encuentros con los socios, se realizan actividades para ajustar el nuevo programa, que se centra tanto en el diálogo social como en la cadena del cacao. Otro objetivo es reforzar la capacidad de los socios para incidir en la política del gobierno. Se organizan intercambios y capacitación sobre diálogo social y el cacao.



Kuwait y Líbano - Fondo de Solidaridad de la FNV
Prevenir la violencia (sexual) contra el personal del hogar

El presente proyecto del Sindicato Internacional de los Trabajadores del Hogar, IDWF, hace un mapeo de los problemas del personal del hogar en Kuwait (especialmente, mujeres migrantes de Filipinas) y del Líbano (especialmente, mujeres migrantes de Sri Lanka). Su situación es preocupante: son invisibles y no tienen ningún derecho. IDWF trabaja en Kuwait con una asociación de personal del hogar filipino y, en el Líbano, con una asociación de personal del hogar de Sri Lanka. El objetivo del proyecto es prevenir la violencia (sexual) contra las mujeres.

Myanmar - Asociación Estratégica
Fortalecer el sindicato del sector textil

En el marco de la Asociación Estratégica con CNV Internationaal, la Fair Wear Foundation y el Ministerio de Asuntos Exteriores, apoyamos el fortalecimiento de la mayor federación sindical textil en Myanmar, IWFMT, con el objeto de fomentar la defensa de los trabajadores de la industria del vestido. Se trata, entre otras cosas, de desarrollar nuevas maneras de organizar a los trabajadores para hacer crecer el número de miembros, mejorar la capacidad de negociación de los dirigentes a nivel de planta y celebrar más convenios colectivos de trabajo. IWFMT y la Confederación CTUM quieren aumentar su poder de presión a nivel nacional y crear una posición más fuerte en la consulta tripartita.

Etiopía y Uganda - VMP
¿Las flores que compro son cultivadas con trabajo decente?

En cooperación con sindicatos locales de Etiopía y Uganda, el Indicador de Salarios recoge datos sobre salarios y condiciones laborales en la industria de las flores y los pone a disposición de los sindicatos y trabajadores. El Indicador de Salarios organiza también debates entre los interlocutores sociales sobre estos temas. Gracias a esta información, los sindicatos disponen de datos sólidos para poder negociar de manera eficaz sobre salarios y condiciones de trabajo.

Indonesia - VMP
Salir en defensa de los trabajadores cuentapropistas

SINDIKASI es un sindicato joven que trabaja con trabajadores independientes en los medios de comunicación y profesionales en el área de la cultura. El sindicato trata de aumentar el grado de organización de los trabajadores independientes y profesionalizar su organización. El objetivo es crear un sindicato duradero, que pueda tomar la iniciativa en nombre de los trabajadores independientes en el diálogo social con los gobiernos y los clientes. SINDIKASI participa además en nuestro programa de diálogo social y en el desarrollo de conocimientos y estrategias en tiempos de robotización y digitalización.

Nepal - VMP
Diálogo social para porteadores y guías

El sector del turismo tiene gran importancia en Nepal. Especialmente los escaladores en el Himalaya proporcionan puestos de trabajo a los porteadores y a los guías en áreas remotas. Sin embargo, sus condiciones de trabajo están lejos de ser óptimas. La única federación sindical de estos trabajadores, UNITRAV, intenta mejorar sus condiciones a través de un diálogo social a nivel de empresa y a nivel nacional. Con el inicio del sistema federal en Nepal, el diálogo social también se llevará a cabo a nivel provincial y local. UNITRAV acompaña a sus miembros en estas nuevas formas de diálogo social proporcionando capacitación e investigación.

Cantidad de proyectos por fondo en 2019*

104 VMP = Programa de Cofinanciamiento Sindical

28 Fondo de solidaridad de la FNV

14 Fondo de Mondiaal FNV

29 STRPART = Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena de Ropa con la Fundación Fair Wear, CNV Internationaal y el Ministerio de Asuntos Exteriores..

2 AO b

*Sobre la base de los pagos realizados.

**Doble retrato del
sector de las semillas**

Allí



Aquí

Nico (63), de los Países Bajos, y Sakri (45), de la India, trabajan en el sector de semillas de tomate. Es lo único que tienen en común. La situación en el sector de las semillas en la India es muy diferente a la realidad holandesa. Le pedimos a Nico y a Sakri que nos cuenten sobre un día de su trabajo, lo que ganan y lo que pasa cuando están enfermos.

Fotos: Roderick Polak

¿Qué trabajo hace usted?

NICO "Soy jefe del departamento de limpieza de semillas en la compañía de semillas Hazera. Soy responsable del proceso de extracción, limpieza y secado de las semillas y de su almacenamiento".

SAKRI "Cultivo semillas de tomate en media hectárea de tierra, para el mercado internacional. Además, trabajo a veces como jornalera para los dueños de tierras y coordino el trabajo para mis compañeros campesinos".

¿Qué hace en un día de trabajo de norma?

NICO "Ningún día es igual, pero mi horario de trabajo es constante. Comienzo a las ocho de la mañana. A veces me siento delante de mi computadora y contesto correos electrónicos, pero estoy a menudo en el lugar de trabajo. Superviso a los empleados, ajusto las máquinas y monitoreo los procesos de trabajo. También consulto con los demás jefes de departamento. Además, visito a los proveedores de las máquinas. Por lo general, a las 16.30, regreso a casa con mi automóvil".

SAKRI "Temprano por la mañana, los compañeros campesinos me llaman para preguntarme si hay trabajo para ellos, o llama algún dueño de tierras para decirme que tiene mucho trabajo. Preparo el desayuno y me voy al campo. Lo que hago, depende de la temporada. En este momento, arranco las malezas y cuido las plantas de tomate. Trabajo hasta que termino. Cuando oscurece, aprox. a las seis, camino de regreso a casa y ya se acabó el día".

¿Cuántas horas a la semana trabaja usted?

NICO "Oficialmente 38,5 horas. Pero en la práctica, trabajo cuarenta horas y ahorro 1,5 horas para tener días libres adicionales o recibir una compensación financiera: puedo escoger cuál opción prefiero. En las épocas de mucho trabajo, hago horas extras. Las horas extras se compensan con tiempo libre. La compensación financiera que recibo es muy buena, muy por encima de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo".

SAKRI "Podemos cultivar sólo ocho meses al año. En esos meses trabajo mucho: desde las ocho de la mañana hasta las cinco o las seis de la tarde. El trabajo es físicamente duro, especialmente, durante la temporada de cosecha. En los cuatro meses restantes, no tenemos trabajo ni ingresos, por lo que debemos asegurarnos de tener suficiente comida y dinero para esa época".

¿Cuánto gana?

NICO "Gano aprox. 3.000 euros al mes. Además de mi salario fijo, recibo un suplemento y una compensación para las horas ahorradas. Cuando trabajo horas extras, puedo pedir una compensación financiera o una compensación en tiempo".

SAKRI "El año pasado, la cosecha fue muy deprimente: no pudimos recuperar ni la mitad de nuestra inversión de 50.000 rupias (unos 600 euros). Cuando trabajo para los dueños mismos, gano 200 rupias (2,50 euros) por día. Ese dinero no es suficiente para una familia".

¿Le pasa que no puede dormir por el trabajo?

NICO "No tengo metas, pero sí tengo plazos. A veces, los plazos son muy, muy estrictos. Por ejemplo, la temporada de siembra de repollo en España empieza a mediados de septiembre: entonces, las semillas tienen que estar limpias y calibradas, y listas para el transporte. Trabajamos largas horas. Pero afortunadamente, eso no me quita el sueño".

SAKRI "Me preocupan a menudo las elevadas deudas que tenemos. Tratamos cada año de obtener un precio un poco más alto por las semillas. Pero los precios apenas aumentan. En última instancia, son las grandes empresas las que reciben los beneficios; el riesgo lo corremos nosotros".

¿Qué pasa cuando está enfermo?

NICO "Hace cinco años, tuve un paro cardíaco. Durante mi recuperación, estuve de licencia por enfermedad y no tenía que preocuparme por mi sueldo. Al regresar, parte de mis funciones fueron transferidas a un compañero para alivianar mi trabajo".

SAKRI "Cuando estoy enferma, el trabajo continúa. Sólo si realmente no puedo trabajar, me quedo en casa. Eso significa que mi familia tiene que trabajar más: el trabajo se tiene que hacer y no nos podemos permitir el lujo de contratar a otras personas".

¿Cuándo se va a jubilar?

NICO "En unos cuatro años: tendré más de 67 años. Ahorro dinero para mi jubilación a través de un fondo de pensión: yo pago una parte y, mi empleador, otra. Pero todavía quiero seguir trabajando, me gusta mi trabajo".

SAKRI "Cuando tenga sesenta años, tengo derecho a un beneficio por parte del gobierno de 25 euros al mes. Pero con esto no puedo vivir, así que voy a seguir trabajando. Cuando no puedo más, espero que mis hijas se ocupen de mí; es la costumbre aquí".

¿Qué hace para su sindicato?

NICO "Soy miembro del comité de negociaciones colectivas del sector de semillas y participo en el grupo de trabajo internacional del sindicato Industria y Agricultura de la FNV. Monitoreamos el cumplimiento de las leyes sobre las negociaciones colectivas. También soy miembro del comité de empresa de nuestra compañía".

SAKRI "Soy líder de la unidad de mi pueblo y participo en las consultas, por ejemplo, con el gobierno local. Hemos logrado que el salario diario para las mujeres aumente de 160/170 a 200 rupias (2,50 euros)".

¿Qué sabe usted acerca de su colega en la India/Países Bajos?

NICO "En 2018, visitamos el sector de las semillas en la India con una delegación del sindicato agrario de la FNV. Fue chocante ver las condiciones en las que las personas trabajan allí. Son personas que trabajan en mi mismo sector, creo que es por eso que me afectó tanto".

SAKRI "No sé a qué empresa se venden nuestras semillas. Hay un intermediario que sirve de enlace entre nosotros y las grandes compañías de semillas. Escucho a veces hablar de Syngenta, Pioneer y C.P.S. Pero no tengo idea de cómo trabajan en los Países Bajos".



Transición justa como producto de exportación

Cees Bos acaba de regresar de Australia, donde participó de un congreso sindical y habló sobre la transición justa, una transición energética sin consecuencias sociales negativas. En noviembre, el dirigente del sindicato portuario de la FNV ya había hablado del mismo tema en una conferencia que se celebró en Colombia. La transición justa es cada vez más un tema de cooperación sindical internacional.

En los Países Bajos, el programa de gobierno establece que todas las centrales térmicas de carbón deben cerrarse antes del año 2030; y una, en el actual período de gobierno. Ese cierre ya es un hecho: en diciembre de 2019, la central térmica Hemweg de Ámsterdam expulsó las últimas nubes de vapor.

Gracias a los esfuerzos de la FNV, se creó un "fondo de carbón". Los 22 millones de euros del fondo se destinarán a la reconversión, a la orientación a un nuevo empleo y a la compensación por pérdida de ingresos de los trabajadores cuyos puestos de trabajo en la cadena de carbón desaparece. Rige solo para los trabajadores del carbón en los Países Bajos: los demás países deberán financiar su propia transición justa.

Carbón de sangre

El carbón que se consume en los Países Bajos viene, entre otros, de las minas rusas, polacas y colombianas. En Colombia las condiciones de trabajo son malas y la contaminación, alta. Además, durante el conflicto armado, las empresas mineras actuaron de forma coordinada con organizaciones paramilitares dejando muchas víctimas en el camino. Es por ello que las organizaciones de derechos humanos hablan de "carbón de sangre".

En noviembre, se celebró en Colombia un encuentro nacional sobre una transición energética justa, organizado por los socios

de la FNV USO, Sintracarbón y Sintraelecol, los sindicatos más grandes del sector minero energético de Colombia. Cees Bos habló de su experiencia con nuestro fondo de carbón.

Opina que la transición justa en Colombia será diferente a la nuestra. No es probable que el gobierno crea un fondo de carbón. Cees Bos afirma: "El dinero para la readaptación tendrá que venir de la negociación colectiva. Para eso, los sindicatos necesitan tener poder. El grado de organización sindical tendrá que aumentar. Soy consciente de que para mí, como sindicalista holandés, es fácil decir esas cosas. Nuestros colegas en América del Sur son detenidos y amenazados y temen constantemente por su seguridad. También abogo por un diálogo: reunir a sindicalistas del sector de la energía fósil con sus colegas europeos para hacer una hoja de ruta hacia una transición energética justa. Pero la mejor estrategia es no oponerse, sino arreglar la compensación y ayudar a los trabajadores a pensar en alternativas: Si mi trabajo actual desaparece, ¿qué quiero hacer? ¿Trabajar en el transporte eléctrico, trabajar en el sector de la asistencia sanitaria? En gran parte, es un proceso de aceptación y de conciencia".

Encuentro animado

Elvira Willems de Mondiaal FNV, responsable de los proyectos de la FNV en Colombia, también estuvo presente en la reunión. "Fue la

primera vez que nuestros socios llevaron a cabo un encuentro nacional sobre la transición energética justa. Durante la preparación, ya habían organizado seis reuniones regionales. El encuentro nacional estuvo muy animado, con más de 230 participantes de diversos sectores: sindicatos internacionales y nacionales, grupos ambientalistas, organizaciones agrícolas, comunidades que sufren el impacto negativo de la minería y la extracción de petróleo, investigadores universitarios, etcétera. Un hecho único para Colombia fue la presencia de representantes del Ministerio de Minas y Energía y de la empresa petrolera Ecopetrol. A veces, los participantes se enfrentaron, pero fue positivo que todos los interesados se sentaran juntos a la mesa. Los sindicalistas presentes estuvieron particularmente impresionados por la presentación de Cees Bos y su mensaje "organizarse, unirse y luchar". Sin duda, incluirán este mensaje en su transición justa". ■

Mondiaal FNV desarrolla actividades en torno a los objetivos del Acuerdo de París, el Acuerdo Climático de 2015 de las Naciones Unidas, y asumió el deseo del Ministerio de Asuntos Exteriores de integrar la acción climática a la cooperación al desarrollo. En octubre de 2019, Mondiaal FNV organizó un taller sobre cómo lograr la transición justa en países como Colombia, Filipinas, Sudáfrica, India, Nigeria, Kenia e Indonesia. En Colombia, Mondiaal FNV apoya una plataforma de sindicatos del sector minero energético, organizaciones ambientales, agricultores, pueblos originarios y otras organizaciones sociales. La plataforma lleva un diálogo nacional sobre el futuro del sector minero energético. En última instancia, esto debe conducir a propuestas conjuntas que sean buenas para los trabajadores, el medio ambiente y la economía.

5

preguntas

sobre medir

es saber en

el mundo sindical



2

Mondiaal FNV apoya a sindicatos en todos los sectores y a nivel mundial. ¿Cómo sabemos si esto tiene sentido? Rob Witte, asesor político de Planificación, Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje, nos cuenta sobre “medir es saber”.

1

¿A qué te dedicas, Rob Witte?

“En Mondiaal FNV, soy el responsable de “medir es saber” de los proyectos en todos los países”. Sonríe: “Dicho de manera irrespetuosa, tengo que asegurarme de que las personas completen las hojas de Excel, para ver si logramos los resultados planificados. Eso es el monitoreo: un recuento diario de los pasos que damos. Me ocupo también del programa en general. Evalúo si logramos los objetivos a largo plazo y, sobre todo, cómo los logramos. Esto lo hacemos por medio de evaluaciones”.

‘Es un balance entre el activismo y la diplomacia’

¿Qué cosas se miden?

“El progreso se puede medir con indicadores por objetivo específico. Por ejemplo, nuestros avances en capacitación sindical, podemos medirlos sobre la base de la cantidad de capacitaciones impartidas y el número de participantes. En las hojas de Excel, tenemos una veintena de indicadores a corto plazo, como por ejemplo, el número de participantes en determinada capacitación. Tenemos treinta indicadores más para medir los avances en los procesos de negociación. Francamente, a veces parece una sopa de indicadores. Sin embargo, los indicadores nos permiten medir el progreso en términos generales. Un resultado concreto es, por ejemplo, un nuevo convenio colectivo de trabajo. Pero un convenio colectivo no puede ser comparado con otro. Existen convenios colectivos en todos los niveles y sectores. La cuestión es: ¿Qué son exactamente mejores salarios, mejores condiciones de trabajo y mejores horarios? Lo que cuenta es la lógica de cada proyecto en el contexto del país. Estos temas los juzgan los consultores locales y el personal del proyecto. No estoy involucrado directamente en esto”.

3

¿Qué funciona dentro del sindicalismo? ¿Qué se puede aprender?

“Dentro del sindicalismo, es bastante simple decir qué, o más bien “quién”, puede hacer una diferencia: primero, el empleador que esté abierto a mantener negociaciones y, en segundo lugar, el gobierno, con sus leyes. En el trabajo sindical, se trata de activar a los miembros. El sindicato desarrolla poder de actuación mediante conocimientos y habilidades de negociación. Afortunadamente, es obvio que los sindicatos puedan sentarse en la mesa de negociación. Para organizaciones sociales “normales”, es mucho más difícil conseguir un lugar en la mesa de negociación. En el trabajo sindical, se trata de encontrar un equilibrio entre el activismo y la diplomacia. Los sindicatos quieren movilizar a los miembros para que estén dispuestos a arriesgar su pellejo, por ejemplo, participando en huelgas y manifestaciones. Es tentador representar al empleador y al gobierno como enemigos. La desventaja de esta estrategia es que después hay que negociar con ellos. El sindicato también debe ser capaz de ver los intereses de ellos”.

4

¿Nos puedes contar algunos ejemplos de buenos resultados?

Rob reflexiona. “Es una pregunta difícil, hay tantos resultados bonitos. Por ejemplo, el sector del aceite de palma. En los últimos años, nos hemos esforzado mucho para colocar la libertad sindical en la agenda, por ejemplo, en el sector del aceite de palma en Colombia. Es increíble: en medio de la opresión y la violencia, un sindicato y un empleador se atrevieron a iniciar un diálogo social. Y lograron mejoras a través de un convenio colectivo de trabajo. Este ejemplo demuestra que sí se puede. Que sí es posible romper cualquier situación existente”.

5

¿Qué pasa con el apoyo de Mondiaal FNV?

“En algunos países es difícil. Pero básicamente, los miembros pagan las cuotas de afiliación al sindicato. Por lo tanto, es importante que el sindicato demuestre lo que puede hacer por ellos y que rinda cuentas. Sin embargo, si más de la mitad del dinero viene de afuera, las cosas se complican. Por lo tanto, animamos a los socios a rendir cuentas a sus propios miembros y a desarrollar ideas sobre cómo, con el tiempo, pueden independizarse de los donantes.

Al mismo tiempo, el intercambio Norte-Sur es muy poderoso. Mondiaal FNV involucra también a expertos sindicales holandeses. Los sindicatos locales aprenden cómo actúan los negociadores holandeses y, al revés, nosotros aprendemos de lo que sucede en otros países. Basta fijarse en cómo la cadena del aceite de palma se extiende también a las galletas y detergentes que consumimos. Y cómo nuestra ropa se produce en Bangladesh. Hemos logrado que la gente en los Países Bajos hable de los problemas que ocurren en otros países. Todas esas personas que participan en debates en diferentes niveles, esa es la fuerza de nuestro trabajo”. ■

Monitoreo y evaluación por Mondiaal FNV

Cada seis meses, los consultores regionales hablan con los socios de Mondiaal FNV sobre los resultados obtenidos. Los resultados se reflejan en informes semestrales. Durante las evaluaciones, los evaluadores independientes tienen entrevistas con los socios, con sindicalistas y representantes de los empleadores y los gobiernos. De esta manera, evalúan si Mondiaal FNV y los socios brindaron una buena contribución a los resultados que se obtuvieron, como por ejemplo, cambios legislativos o acuerdos a nivel sectorial.

— Selfie —

Eutropia ve cómo la autoconfianza aumenta



“Lo vi durante la conferencia en Holanda sobre el diálogo social, el pasado otoño. Hubo numerosos socios de todas partes del mundo. Compartieron sus experiencias con el diálogo social en sus países. Entonces, me di cuenta de cómo la autoconfianza ha crecido en los últimos años.”

“En muchos países, el diálogo social ya es un concepto conocido. En Ghana, por ejemplo, el diálogo social ya lleva muchos años. Pero generalmente, el diálogo se limitaba por ejemplo a discusiones sobre el salario mínimo. O esperaron pacientemente hasta que el gobierno tomó la iniciativa de convocar una reunión. La presentación de los ghaneses durante la conferencia fue impresionante. El diálogo social en Ghana se amplió enormemente y trata de mucho más que el salario mínimo. Recientemente, por ejemplo, en Ghana se estableció una plataforma en la que los trabajadores, los empleadores y el gobierno hablan de políticas socioeconómicas.”

“Hemos avanzado mucho desde 2017. En aquél entonces, estaba involucrada en el desarrollo de programas sobre el diálogo social en varios países africanos. Recuerdo lo incierto que eran. “¿Qué tenemos que hacer con este diálogo social?”. El resultado ha superado las expectativas.”

“Este año, elaboramos un nuevo plan de trabajo para el diálogo social. Creo que deberíamos centrarnos mucho más en reforzar los contactos entre los socios. La conferencia me enseñó que los sindicatos de todas partes del mundo pueden aprender mucho unos de otros.”

En África, Mondiaal FNV apoya el diálogo social en la región de África Oriental y Ghana.

Una persona feliz significa la mitad del trabajo hecho



Este viernes, a las 17.00 horas, ¡habrá fiesta!, celebraremos que la OIT adoptó el convenio contra la violencia en el lugar de trabajo. Wilma Roos habla sobre las negociaciones en la OIT.

Saludos del Everest

'No a la violencia en el lugar de trabajo'. El 23 de mayo de 2019, se izó una bandera con este texto en un lugar muy especial: la cumbre del Everest. Fue una acción del sherpa Lal Bahadur Jirel y el sindicato Unitrav. El ascenso al Everest no salió bien para Lal Bahadur Jirel; después de regresar, fue tratado en el hospital por congelamiento severo.



A no olvidarse para la manifestación del sábado:

- 10.000 gorras de la FNV
- equipo de sonido
- banderas
- discurso de Han
- arreglar autobuses
- kits de prensa



Mira, en Colombia, las mujeres sindicalistas usan las gorras de la FNV. Saludos desde Bogotá, Cees Bos



A finales de noviembre (un Black Friday), se armó una tienda en La Plaza de La Haya. Allí, los interesados podían informarse acerca de la moda justa. Sentarse detrás de la máquina de coser, hablar con las personas detrás de las marcas y conocer a una trabajadora en Bangladesh por medio de unas gafas VR. Organizado por Mondiaal FNV, CNV Internationaal y Fair Wear Foundation.



Saludos de Joop desde la India

ANUNCIO:

Un empresario de la industria del cacao en el centro de Ghana busca trabajador para mantener diálogo social, en un principio, sólo para probar. Se solicita discreción. Enviar carta con foto con referencia 32467 a esta publicación.





Dirigente sindical colombiano amenazado de muerte

El 11 de mayo de 2019, nuestro compañero Igor Díaz, del sindicato Sintracarbón, recibió una amenaza de muerte. Sintracarbón es socio de Mondiaal FNV. El motivo directo de la amenaza fue porque Igor y los demás sindicalistas mencionados en el panfleto se reunieron con parlamentarios holandeses para hablar sobre la situación en Colombia. El remitente es un grupo paramilitar de derecha que se hace llamar Águilas Negras. Dice que Igor y sus colegas tienen 48 horas para abandonar el país, o si no...

Se ofrece: Mujer (46) busca trabajo de limpieza. Ordenada y de confianza. Buenas referencias. Trabajo decente con salario digno. (También disponible como niñera). Sólo trabajo legal.

- 06 - 55 71 58 32
- 06 - 55 71 58 32
- 06 - 55 71 58 32
- 6 - 55 71 58 32
- 6 - 55 71 58 32

Las colegas desde Indonesia nos informan:
"¡Al fin un espacio propio para las mujeres donde pueden hablar sobre acoso (sexual)!"



Jeanne Nyirarwesa, albañil de Ruanda

“Crean que no somos capaces de hacer este trabajo”



¿Una mujer que trabaje como albañil? ¿Qué es eso? Es un comentario que Jeanne Nyirarwesa escucha a menudo. Y luego, sigue el rechazo. Para mujeres que trabajan en la pintura, carpintería o colocando adoquines en Ruanda, es difícil encontrar trabajo. Lo que influye también, es que muchos trabajadores de la construcción no poseen un diploma oficial. Aprendieron su oficio en la práctica. Para fortalecer a los trabajadores de la construcción -principalmente cuentapropistas- el sindicato Stecoma empezó a certificar a los trabajadores. Más de doscientas mujeres tienen ahora un certificado. “Ahora puedo demostrar que estoy cualificada para el puesto”.

“Solía ser un gran desafío encontrar suficiente trabajo”, dice Jeanne Nyirarwesa, viuda, cincuenta años. Ya lleva veinte años trabajando como albañil y en el sector de la carpintería. Desde el fallecimiento de su marido, durante el genocidio de 1994, es el único sostén de sus cinco hijos. Para ella, es especialmente importante tener suficiente trabajo. Pero las empresas de la construcción de Ruanda trabajan principalmente con trabajadores temporales. Por eso, los trabajadores tienen que buscar trabajo todos los días. Para las mujeres, esta búsqueda es aún más difícil. “Muchas empresas del sector no toman en serio a las mujeres”, afirma Jeanne. “Crean que no somos capaces de hacer este tipo de trabajo. Antes me costaba

convencer a los empresarios de que me dedico a la albañilería y a la mampostería. Aprendí estas habilidades en la práctica pero no podía mostrar ningún diploma”. En 2008 -poco después de su creación- Jeanne se afilió al sindicato de la construcción de Ruanda Stecoma, que ya coopera desde hace cinco años con Mondiaal FNV. “Había escuchado que un sindicato puede ayudarte en conflictos en tu trabajo y que trata de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. También participé en varios cursos sindicales, por ejemplo, sobre la seguridad en el trabajo: llevar un casco de seguridad, buen calzado y overoles de trabajo. Compré mi propio equipo, las empresas en Ruanda no suelen dar la ropa de trabajo”.

Sin embargo, lo que tuvo mayor impacto fue el programa de certificación de Stecoma. “A través de Stecoma, hace cinco años pude rendir un examen práctico en albañilería y mampostería. Me extendieron un certificado oficial en donde se atestigua mi dominio sobre estas habilidades. Estoy muy contenta con este certificado. Ahora puedo demostrar que estoy capacitada para el trabajo y puedo convencer a los empleadores para que me contraten. Tengo mucho más trabajo y mi vida ha mejorado mucho. Ya no me cuesta pagar el alquiler y hasta he contratado un seguro de salud para toda la familia. He podido enviar a todos mis cinco hijos a la escuela. Me tengo más confianza”.

■

Aumento sin precedentes del número de miembros de Stecoma

En el sector de la construcción de Ruanda, trabajan principalmente trabajadores informales que aprendieron sus habilidades en la práctica y que no tienen un certificado. Por lo tanto, los empleadores no los toman en serio, suelen pagarles mal y les resulta difícil encontrar suficiente trabajo. En cooperación con Mondiaal FNV y el Sindicato Internacional de la Construcción ICM, Stecoma comenzó hace cinco años a certificar a los trabajadores informales. Durante los exámenes prácticos, se evalúan las habilidades de los trabajadores. Luego reciben un certificado en el que se registran sus habilidades. Con este documento oficial, los trabajadores pueden demostrar qué habilidades dominan. Esto les permite encontrar más trabajo, pedir un salario justo y sentirse fortalecidos. Muchos empleadores a menudo no toman en serio a las mujeres trabajadoras, por lo que tienen aún mayores be-

neficios con la certificación. Con el apoyo financiero de Mondiaal FNV, Stecoma pudo certificar a más de doscientas mujeres en los últimos cinco años.

El Secretario Ejecutivo de Stecoma, Jacques Sezikeye, afirma: “El apoyo de Mondiaal FNV -en dinero y en capacitaciones- ha reforzado nuestra posición con los empleadores y el gobierno. Eso es importante en nuestras negociaciones, por ejemplo, al plantear el salario mínimo. Todavía no existe un salario mínimo. En los últimos cinco años, hemos certificado a 36 mil trabajadores del sector de la construcción. Realmente les sirve. Gracias a este servicio, la afiliación ha crecido en cinco años de 2.000 a 53.000”. El sector de la construcción tiene unos 600.000 trabajadores en total. Después de la agricultura, es el sector más importante del país.



— Selfie — Existen opciones beneficiosas para todos



“La actividad más eficaz del año pasado, ha sido la capacitación que impartimos a sindicalistas jóvenes. Unos ochenta jóvenes participaron en ella. Aprendieron, entre otras cosas, habilidades para movilizar a los trabajadores. Y cómo descubrir y negociar opciones beneficiosas (win-win) para todos durante las negociaciones con los empleadores. La última capacitación fue impartida por un representante de DECP -una organización de los empresarios holandeses-. Esto sorprendió a los participantes. Pero funcionó bien.

“En una de las capacitaciones, participaron también dirigentes sindicales con más años de experiencia. Hicieron algunas bromas, como por ejemplo, “Cuidado, si termino esta formación, conquistaré tu cargo”. Lo notable es que más tarde, en algunos casos, realmente fue lo que sucedió. Paulatinamente, los jóvenes comienzan a asumir cargos importantes. El movimiento sindical se está modernizando.

“La capacitación en métodos de movilización es importante en Perú. Muchos sindicatos todavía están organizados desde arriba hacia abajo. La gente ve su sindicato como una organización que ofrece servicios. Los dirigentes sindicales jóvenes luchan por un sindicato en el que los miembros sean más activos.

“El sindicato renovado en el Perú ya logró algunos resultados importantes mediante el diálogo. Tanto los trabajadores como los empleadores buscan opciones beneficiosas para todos, y por eso, los resultados se logran más rápido. Los empleadores y los trabajadores pueden hacer frente juntos a los problemas.

Por ejemplo, en el sector de la salud. Al actuar juntos, los trabajadores y los empleadores pueden lograr que las listas de espera en el sector de la salud se reduzcan. Eso conlleva mejor salud para los trabajadores y menos bajas por enfermedad para los empleadores. Es así: es beneficioso para todos.

En Perú, Mondiaal FNV apoya a los sindicatos a fortalecer y consolidar el diálogo social que se ha desarrollado en los últimos años con las organizaciones empresariales. Tanto a nivel nacional y como a nivel empresarial.

¡Abajo los sindicatos!

No les va bien a los derechos sindicales. Un número creciente de países toman medidas para dificultar o no hacer posible crear o afiliarse a un sindicato, así lo constata la Confederación Sindical Internacional (CSI) en su último informe. Arrestos y detenciones de sindicalistas ocurren cada vez más. Las peores regiones para los derechos sindicales son el Norte de África y Medio Oriente. Los sindicalistas colombianos corren mayor peligro de perder la vida: el 67% de todos los sindicalistas asesinados son colombianos.

— Algunas cifras preocupantes: —



de los 145 países estudiados viola el derecho de huelga;



de los países viola el derecho a la negociación colectiva;



de los países quita o limita el acceso a la Justicia para los trabajadores.

¿Qué pasa en los países que reciben apoyo de Mondiaal FNV?

En todos los países que apoya Mondiaal FNV se violan en mayor o menor medida los derechos sindicales. Colombia y Bangladesh son entre los diez peores países para trabajadores. También en la región donde ocurre la mayor cantidad de violaciones, Medio Oriente y Norte de África, Mondiaal FNV apoya a socios sindicales.

En la categoría más liviana “violación esporádica de los derechos sindicales”, no cabe ningún país que recibe apoyo de Mondiaal FNV, pero sí incluye a los Países Bajos.

Fuente: Confederación Sindical Internacional (CSI): Índice de Derechos Globales de la CSI 2019

Burundi	Ausencia de derechos legales
Bangladesh	Derechos no garantizados
Colombia	
India	
Indonesia	
Kenia	Violación sistemática de los derechos
Líbano	
Uganda	
Perú	
Tanzania	
Ghana	Violación periódica de los derechos
Jordania	
Marruecos	
Nepal	
Ruanda	
Sudáfrica	Violación reiterada de los derechos

Dieciséis maneras de deshacerse de un sindicato

¿Qué hacen los empleadores para mantener a los sindicatos fuera? Son muy creativos al respecto. Junto con algunas federaciones sindicales internacionales, la CSI elaboró un listado de los métodos más usados en su informe “Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y los derechos humanos de los trabajadores a formar o afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente”.

- 1 Interrogar a los trabajadores para saber si apoyan a los sindicatos;
- 2 Vigilar actividades sindicales;
- 3 Amenazar a los trabajadores con la pérdida de ingresos;
- 4 Intimidar a trabajadores vulnerables, tales como trabajadores migrantes;
- 5 Amenazar físicamente a los partidarios del sindicato;
- 6 Hacer preguntas para saber si el trabajador apoya al sindicato durante los procedimientos de reclutamiento y selección;
- 7 Hacer listas negras de partidarios del sindicato;
- 8 Despedir a los partidarios del sindicato;
- 9 Perjudicar a los partidarios del sindicato: imponer malas condiciones de empleo y de trabajo, reducir su sueldo, degradarlos, transferirlos y no ofrecerles formación;
- 10 No renovar contratos de los partidarios del sindicato u ofrecerles solo contratos temporales;
- 11 Influir a los trabajadores al preguntarles si quieren afiliarse a un sindicato y a qué sindicato;
- 12 Diseñar e implementar campañas antisindicales;
- 13 Crear obstáculos legales y administrativos al reconocimiento de los sindicatos;
- 14 Aislar (físicamente) a los trabajadores de los representantes sindicales;
- 15 Crear alternativas ficticias para sindicatos representativos e independientes, como por ejemplo, consejos de trabajadores;
- 16 Fingir que existe la libertad de asociación, mientras que, en la realidad, los derechos laborales no están garantizados.

‘Como sindicalista, es fácil que te consi- deren una rebelde’

“Hoy homenajeamos a France Castro por su lucha en las Filipinas a favor de los derechos de los docentes y por su compromiso para unirlos en un sindicato”. Con estas palabras, el presidente de la FNV, Han Busker, entregó el viernes 11 de octubre, el premio de derechos sindicales Febe Elizabeth Velásquez 2019 de la FNV.

”Rebelde” con una causa

France Castro (1966) es maestra y dirigente del sindicato de la educación de Filipinas, Alliance of Concerned Teachers (ACT). Bajo su liderazgo, ACT se transformó en poco tiempo en uno de los sindicatos más grandes del país. Pero para Castro esto no era suficiente. Llevó su lucha ante el Parlamento Nacional, para lo cual fue elegida en 2006. Luchó, entre otras cosas, por la ampliación del permiso de maternidad a 105 días. Y con éxito: la nueva ley fue aprobada.

Como dirigente de ACT, Castro luchó también por un aumento del salario mínimo. Y todo ello en un país que se encuentra entre los 10 países más peligrosos para los trabajadores y sindicalistas. “Todos los sindicatos en las Filipinas están bajo ataque”, afirma Castro. “Los dirigentes sindicales son maltratados, amenazados e intimidados. También están restringidos el derecho de los sindicatos para incidir ante el gobierno y el derecho a la libertad de expresión. El derecho a la negociación colectiva también es vigilado. La ley no proporciona ninguna posibilidad de negociar sobre salarios. Como sindicalista, es fácil que te consideren una rebelde”.

Fuente de inspiración para la juventud

Las mujeres sindicalistas deben ser apoyadas por sus familias, dice Castro. “Esto es importante, porque estas mujeres tienen que soportar dos cargas: el hecho de ser mujer y de ser líder sindical al mismo tiempo”. Y continúa diciendo: “He sido activista durante la mitad de mi vida. Mi marido también es sindicalista. Ahora nuestros hijos son adultos y nos entienden mejor. Espero ser una fuente de inspiración para la próxima generación”.

Castro es positiva sobre el futuro. “Siempre considero todo como un desafío. Espero mantener la unidad sindical. En general, veo un futuro brillante para nuestro sindicato y nuestra gente”. Insiste en que la hace muy feliz la ayuda internacional al otorgarle el premio de derechos sindicales Febe Elizabeth Velásquez de la FNV. “Esto nos ayuda a continuar nuestra lucha por los derechos sindicales y por una vida mejor para todos los filipinos”. ■



France Castro

El premio de derechos sindicales Febe Velásquez

Desde 1992, la FNV otorga cada dos años el premio de derechos sindicales a una persona que ha luchado de una manera especial y -a menudo- con riesgo personal, para defender o proteger los derechos sindicales en países donde el reconocimiento de los derechos humanos y sindicales todavía dejan mucho que desear. El premio lleva el nombre de la dirigente sindical salvadoreña Febe Elizabeth Velásquez (1962-1989), quien fue asesinada por sus actividades sindicales.



Al fin el reconocimiento para las mujeres maltratadas

El año pasado, la OIT adoptó el convenio contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Fue un motivo de celebración, tanto en los Países Bajos como en Indonesia. Varias ONG, como por ejemplo, la organización de mujeres Perempuan Mahardhika, luchan desde hace años a favor de un lugar de trabajo libre de violencia, especialmente para las mujeres. Marijn Peperkamp, asesora política de Mondiaal FNV, y Vivi Widyawati de Perempuan Mahardhika, un socio de Mondiaal FNV, se enviaron mensajes y hablaron sobre la importancia del convenio.



Marijn

Vivi, felicitaciones por el convenio de la OIT contra la violencia y el acoso. Es una gran noticia para todos los trabajadores del mundo. ¿Quiénes son las principales víctimas de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Indonesia? ✓



Marijn

¿Qué significa el convenio para estas mujeres? ✓



Vivi

Hola Marijn. Llevamos a cabo un estudio en 2017 y 2018, del cual se desprende que las víctimas son principalmente mujeres. Lesbianas, bisexuales y transgéneros que trabajan en el sector de las prendas de vestir y otras industrias también se enfrentan a menudo con la violencia y el acoso. Recientemente, también estuvimos investigando la violencia doméstica. Se puso de manifiesto que la violencia doméstica tiene un impacto enorme en las mujeres en el lugar de trabajo. Sufren de pérdida de concentración y cometen errores, llegan tarde al trabajo o no son capaces de trabajar por las lesiones que sufrieron. ✓



Vivi

El convenio es muy importante para ellas, porque ahora la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es un factor reconocido, en particular, la violencia de género. Antes, no se admitía ni siquiera que existía. A menudo era difícil de probar, incluso para las autoridades y los sindicatos. ¿Pero qué significa este avance para Mondiaal FNV? ¿Lo están celebrando? ✓



Marijn

Sí. Estábamos muy contentos. Brindamos con los colegas de la FNV y Mondiaal FNV que habían participado en la campaña. Este convenio es tan importante para las mujeres y los hombres que no tienen un lugar de trabajo seguro, como es el caso en muchas fábricas de ropa en Asia. Y aún más, el convenio reconoce el impacto que tiene la violencia doméstica en los trabajadores..



Vivi

Sí, el convenio nos ayuda a iniciar un diálogo con los empleadores, el gobierno, los sindicatos y los propios trabajadores. De este modo, nos permite abordar el tema de la violencia y llamar la atención sobre las recomendaciones y el alcance del convenio.



Marijn

¿Cómo utilizarás esta herramienta en tu trabajo?



Vivi

¿Crees que el lobby internacional del movimiento sindical ha ayudado?



Vivi

Utilizaremos el convenio en todas nuestras actividades que se relacionan con los trabajadores. Por un lado, les damos información, especialmente a las mujeres y LGTB, y también, a los sindicatos. Por otro lado, establecemos una capacitación modular sobre la violencia en el lugar de trabajo. Utilizaremos también el convenio en nuestro lobby por un lugar de trabajo libre de violencia. ¿Y ustedes, qué van a hacer ahora?



Marijn

Creo que sí. En el marco de la OIT, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos toman juntos las resoluciones.. Por lo tanto, los sindicatos también participaron en la decisión. Sin embargo, durante mucho tiempo, parecía que sólo sería una "directiva" no vinculante, un deseo de muchos empleadores y gobiernos. El lobby de los sindicatos contribuyó ciertamente a que se haya podido adoptar un convenio "real", con sus respectivas obligaciones. Inicialmente, los Países Bajos no estuvieron a favor, pero debido a la presión ejercida por los sindicatos, decidieron apoyar el convenio. En cuanto a Indonesia, me pregunto: ¿es realmente posible contrarrestar la violencia en el lugar de trabajo con este convenio?



Marijn

Nos esforzaremos, junto con nuestros socios internacionales, de ratificar e implementar el convenio en la mayor cantidad posible de países. La FNV lo hace en los Países Bajos. El movimiento sindical internacional ha puesto en marcha una campaña con el mismo objetivo bajo el nombre #RatifyC190. Nos adheriremos a la campaña y contribuiremos a ella. Felicidades de nuevo, Vivi..



Vivi

¡Igualmente!



Mientras tanto en la India

Las temperaturas suben a más de 40 grados. Faltan equipos de protección. Un día de trabajo a veces rinde solo 15 centavos de euro. La cosecha fracasa más de las veces. Y, sin embargo, casi nadie tiene un seguro. Muchos productores de semillas tienen deudas importantes con sus proveedores. El sindicato APVVU lucha con éxito para aumentar los salarios y mejorar las condiciones laborales, también en el estado agrícola de Andhra Pradesh, donde se tomó esta foto.



Visita de trabajo de una delegación de
África Oriental a Holanda y Bruselas

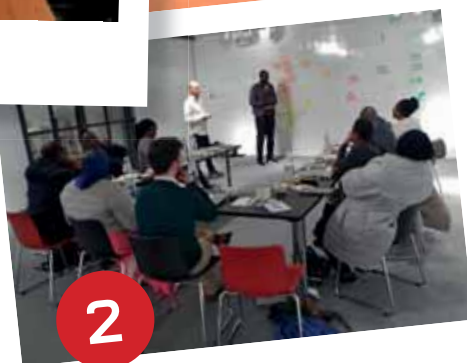
Aprender a hacer lobby

Del 9 al 16 de noviembre de 2019, una delegación sindical de África Oriental visitó Holanda y Bruselas. El objetivo fue aprender cómo el lobby funciona en Europa. Los diez participantes, dirigentes y expertos de la coordinadora sindical de África Oriental EATUC y de las centrales nacionales de Tanzania, Kenia, Ruanda y Uganda, fueron invitados por Mondiaal FNV. Caroline Khamati Mugalla, secretaria ejecutiva de la EATUC, recuerda.



1

2: La información es el medio de pago en el lobby. Al final de una actividad de lobby, siempre se debe pensar en la información recogida. En esta sesión, traducimos las lecciones aprendidas a nuestra propia estrategia de lobby.



2



3

3: Aquí estamos visitando a Bart van Riel y Roland Zwiers del Consejo Socioeconómico (SER por sus siglas en holandés). Un órgano consultivo como el SER muestra el poder del diálogo social y la consulta.



4

4: Agnes Jongerius nos recibió en el Parlamento Europeo. Si te mudas del sindicato a la política, no olvides que eres, en primer lugar, sindicalista.



5

5: La historia sindical, mostrada por el Museo Sindical De Burcht, enseña a las nuevas generaciones a qué deben sus derechos.



6

6: En el lobby, siempre hay que pensar un paso por delante. Así que durante el primer encuentro, tienes que tratar de hacer una cita de seguimiento. Es lo que nos enseñaron Antonina Ronhaar y Marjolijn Bulk de FNV durante la capacitación que impartieron.

Jerome Scheltens de GDP Consultancy organizó y acompañó la visita de trabajo, Rosa van Wieringen y Frans Dekker de Mondiaal FNV acompañaron a la delegación de EATUC.

Sobre el trabajo de Mondiaal FNV

Mondiaal FNV es una fundación asociada a la FNV, la mayor organización de trabajadores de Holanda. Mondiaal FNV ayuda a los trabajadores y sindicatos, particularmente en los países en desarrollo, a luchar en defensa de trabajo decente y para mejorar las condiciones laborales. ¿Cómo lo hace?

Brinda ayuda financiera directa a proyectos concretos y apoya actividades de investigación, hace lobby y campañas. Mondiaal FNV ayuda a los colegas en los países en desarrollo a hacer escuchar su voz en Holanda: organiza campañas de información y hace lobby en la capital política, La Haya.

Fortalecer a trabajadores y sindicatos

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

- mejorar el diálogo social a nivel nacional y regional;
- mejorar las condiciones de trabajo y de empleo en algunas cadenas de suministro.

Sindicatos que funcionen bien y en libertad son indispensables para lograr una distribución justa de los ingresos y de la prosperidad. Lamentablemente, en muchos países no es así: los derechos sindicales no son respetados y se presiona a los trabajadores para que no reclamen por sus derechos. Un diálogo social entre trabajadores y empleadores es la base para mejorar los derechos laborales. Nuestro programa ayuda a establecer o mejorar el diálogo social apoyando a los sindicatos a convertirse en un interlocutor social fuerte que trabaje junto con organizaciones de empleadores y el gobierno.

Como la economía se globaliza cada vez más, los trabajadores forman cada vez más parte de la cadena de suministro globales con operaciones en muchos países y sectores. Los trabajadores de estas cadenas son en gran parte invisibles, porque las relaciones tradicionales con el empleador están

desapareciendo. Mondiaal FNV apoya a sindicatos y trabajadores en cuatro cadenas de suministro globales para mejorar sus habilidades, crear trabajo decente y defender los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las cuatro cadenas internacionales de suministro son:

- Agricultura (aceite de palma, cacao, frutas/verduras y semillas);
- Desguace de buques;
- Construcción;
- Confección de ropa.

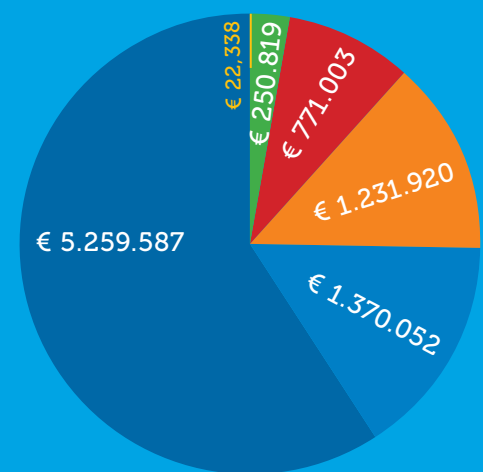
Recursos financieros para apoyar a los sindicatos

Anualmente, Mondiaal FNV apoya entre ciento cincuenta y doscientos proyectos. La mayor parte de los recursos financieros proviene del Ministerio de Relaciones Exteriores en el marco del programa de cofinanciación sindical (VMP por sus siglas en holandés) y la asociación estratégica para la transformación de la cadena de confección de ropa. Otras fuentes son el fondo de solidaridad de la FNV, que recibe el 0,7% de la cuota de membresía de los miembros de la FNV y el Fondo de Mondiaal FNV, que recibe donaciones de miembros y otras personas, y aportes en el marco de los convenios colectivos

Misión de Mondiaal FNV

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

Financiamiento de los proyectos en 2019



- ▼ VMP = Programa de Cofinanciamiento Sindical
- ▼ Lobby&Campañas NL y región (fondo VMP)
- Asociación Estratégica
- ◆ Fondo de solidaridad de la FNV
- Fondo de Mondiaal FNV
- AOb

Avances en 2019

2019 fue el tercer año de nuestro actual Programa de Cofinanciación Sindical (VMP) y el cuarto año de la Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena de Suministro de Ropa (SP). El año estuvo marcado por la elaboración de estrategias en el marco de nuestros temas centrales: diálogo social, cadenas de suministro justas, salarios dignos y eliminación de la violencia de género en el lugar de trabajo. En los Países Bajos, pedimos atención pública para las malas condiciones de empleo y de trabajo en el sector de la confección y en las plantaciones de palma de aceite. A nivel internacional, el movimiento sindical internacional, apoyado por Mondiaal FNV, tuvo éxito con la adopción del

Convenio 190 de la OIT contra la violencia en el lugar de trabajo.

Nuestra organización

En 2019, la plantilla se mantuvo prácticamente en el mismo nivel respecto al año anterior. A finales de 2019, Mondiaal FNV tenía 21 funcionarios (18,14 de tiempo completo). 19 personas tenían un contrato fijo, dos, un contrato temporal. Por primera vez, participamos en el programa AMID de la Universidad Radboud, que ofrece una educación a estudiantes de maestría recientemente graduados, combinando formación académica y experiencia práctica. En los Países Bajos, Mondiaal FNV trabajó también con varios cuenta-propistas que nos apoyaron para hacer frente a bajas por enfermedad y momentos punta. Además, usamos los servicios de 11 consultores independientes que apoyan nuestro trabajo y nuestros socios en los países en los que operamos. Todos los consultores vienen de la región en la que trabajan, a saber: India, Indonesia, Bangladesh, Líbano, Etiopía, Uganda, Tanzania, Perú, Ecuador.

La dirección está en manos de la directora ejecutiva Karen Brouwer, que rinde cuentas a la Junta Directiva de la fundación.

Junta Directiva de la Fundación Mondiaal FNV

La Junta Directiva de Mondiaal FNV está compuesta por cinco miembros. El presidente y el tesorero realizan las mismas funciones en la junta directiva de la FNV. Los demás miembros tienen relación con uno de los sindicatos afiliados a la FNV. La junta se reúne aproximadamente cinco veces al año. El comité ejecutivo está formado por el presidente, el tesorero y el secretario. En 2019, Willem Noordman fue nombrado tesorero, luego de la renuncia de Coen van der Veer. Los miembros de la junta no reciben ningún tipo de remuneración por asistir a las reuniones.

Miembros de la Junta Directiva de Mondiaal FNV son:

Han Busker, Presidente
Willem Noordman, Tesorero
Marieke Manschot, Miembro
Carla Kiburg, Miembro
Walter Dresscher, Miembro
Karen Brouwer, Secretario

Representación del personal

Mondiaal FNV todavía no tiene un representante del personal. Los empleados son informados y

consultados regularmente acerca de la política y los procedimientos de Mondiaal FNV. Algunos empleados están elaborando un plan para formar una representación de personal. Se espera que sea instaurada en 2020.

Convenio colectivo y políticas de remuneración Mondiaal FNV sigue el convenio colectivo de la FNV y es miembro de la Asociación de Empleadores de las organizaciones de la FNV. La política de remuneración de Mondiaal FNV está en consonancia con la política de la FNV y está por debajo del nivel máximo permitido del Ministerio de Asuntos Exteriores. La jornada máxima en Mondiaal FNV asciende a 35 horas semanales.

Cultura empresarial

Los funcionarios de Mondiaal FNV pueden trabajar en forma flexible, en la oficina o en sus hogares, para tener mejor equilibrio entre la vida privada y la vida laboral. Se anima a los empleados a aprender nuevas habilidades o a obtener nuevos conocimientos a través de cursos. Los empleados también pueden presentar una solicitud en dicho sentido.

Integridad

Todos los empleados de Mondiaal FNV firman un código de conducta al iniciar su trabajo en Mondiaal FNV. El código describe comportamientos deseados y no deseados, e incluye secciones que se ocupan de abuso de poder y sugerencias para las relaciones de poder; soborno y recibir regalos; tener en cuenta costumbres y sensibilidades de otras culturas; abuso sexual y relaciones no deseadas; discriminación; situaciones privadas que pueden suponer un riesgo para la organización; abuso de información y soportes de información, tales como laptops. El código también describe que, cuando el código se rompe o existe riesgo de que esto ocurra, se debe informar a la gerencia, la Junta Directiva o una persona de confianza. En caso de una violencia, la Junta Directiva determinará una sanción. En 2019, no se presentaron denuncias o informes de violaciones del código.

Ajustes de políticas en 2020

En 2020, Mondiaal FNV tomará medidas para mejorar sus políticas de integridad y de presentación de denuncias, y desarrollar políticas de movilidad y diversidad. Nombrará a un consultor externo en el tema de integridad y etiqueta, así como a una persona de confianza externa. El código de conducta será actualizado y se desarrollarán políticas de movilidad y diversidad. ■

Mondiaal FNV

Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T +31(0)88-36 80 702
E mondiaal@fnv.nl
I www.mondiaalfnv.nl



Número de cuenta bancaria Stichting Mondiaal FNV

IBAN: NL15 SNSB 0635117185
Mondiaal FNV está registrada como organización ANBI.

Editorial: Stichting FNV Pers

Producción: Mondiaal FNV

Redacción: Menno Bosma,
Karen Brouwer, Marjan Brunner,
Saskia Hesta, Roeland Muskens

Textos: Wereld in Woorden: Menno Bosma, Saskia Hesta en Roeland Muskens

Contribuciones:

Marleen Laverman,
lado interior de la cubierta, P28+29
Astrid van Unen en la P18, 39
Andrea Dijkstra en la P36, 37
Caroline Khamati Mugalla en la P43
Karen Brouwer en la P44+45

Traducción: Margarita Willemyns
en Elvira Willems

Redacción final: Astrid van Unen
(U-producties)

Fotografía: Jeroen van Loon
(cubierta), Chris de Bode, Cees Bos,
Gefont Nepal, Dieneke de Groot,
Harmen de Jong, Hivos/Stop
Kinderarbeid, Rebke Klokke, Maartje
Kuperus, Carlos Julio Martínez/
EL TIEMPO, Joop van Oord, Roderick
Polak, Tjalling Postma, Wilma Roos,
Jerome Scheltens, Rosa van
Wieringen, Rob Witte

Ilustración

Maarten Wolterink, P11, P35
Renske de Greef, contratapa

Diseño: Roelant Meijer
(Tegenwind Grafisch Ontwerp)

Mondiaal FNV

SIETE MANERAS DE CONTRIBUIR A LA CAMPAÑA ROPA LIMPIA

(PORQUE ASÍ NO QUIERES SER) ↪
FASHION SIGNIFICA PARA MÍ UNA MANERA DE VIVIR, ¿SABES? SENCILLAMENTE NECESITO CADA DÍA UNA NUEVA PRENDA PRODUCIDA PARA MOSTRAR AL MUNDO QUIÉN SOY.



1. COMPRA MENOS ROPA



2. BUSCA DÓNDE COMPRAR ROPA LIMPIA

CRAZY FUN FASHION

A solo EUR 4,95
¡PARA NIÑOS, POR NIÑOS!
ES SORPRELENTE LO QUE PUEDEN PRODUCIR LOS NIÑOS CON SUS PEQUEÑAS MANOS EN DÍAS LABORABLES DE CATORCE HORAS. TODO COMPLETO, CON UNA LEVE FRAGRANCIA A QUÍMICOS VENENOSOS E, INCLUSO, CON LÁGRIMAS.

MEJOR NO COMPRES AQUÍ ↪

3. ORGANIZA UN CANJE DE ROPA

UNA SITUACIÓN WIN-WIN: NUEVAS PRENDAS, UN GUARDARROPA ORDENADO Y UN ENTRETENIMIENTO GRATIS

Y... ¡A PELEARSE POR UNA PRENDA!

4. COMPRA DE SEGUNDA MANO

Y AGREGA EL ELEMENTO CAZA A TU TERAPIA MINORISTA



YOU CAN RUN BUT YOU CAN'T HIDE,
BOTAS PARA MOTO, IN THE END I'M GONNA
BUY YOU FROM MIETJE24 EN STAVOREN



5. SÉ CREATIVO/A CON LO QUE TIENES EN TU GUARDARROPA

LIMPIA A FONDO, CLASIFICA POR COLOR, ORDENA TODO Y ENROLLA CON AMOR TU ROPA INTERIOR AL ESTILO DE MARIE KONDO, SACA LA MITAD DE LAS PRENDAS DE TU GUARDARROPA Y SORPRÉNDETE SEIS MESES DESPUÉS: VERÁS QUE TIENES MÁS DE LO QUE NECESITAS.

ME HABÍA OLVIDADO DE QUE ME GUSTAN LOS TRAJES PANTALÓN.



6. RECICLA

SIEMPRE HAY UNA MANERA DE SOLUCIONAR UNA PRENDA ARRUINADA PEGANDO UN EMBLEMA DE DINOSAURIO CON UNA PLANCHA.



7. APOYA A MONDIAAL FNV

PARA QUE LOS TRABAJADORES EN BANGLADESH Y MYANMAR SE ORGANICEN Y LOGREN MEJORES CONDICIONES LABORALES.