

Mondiaal.

Revista sobre el trabajo de Mondiaal FNV en 2018

*Las
trabajadoras
del hogar
aumentan su
visibilidad*

*Un nuevo convenio de la OIT
Nunca más
golpes*

*“La pobreza
en India me
conmociónó”*

Jeroen Brandenburg
(FNV Sector Agrícola)

Mondiaal 

Álbum de fotos Change!

En el álbum de fotos "Change!" usted puede interiorizarse de los proyectos que apoya Mondiaal FNV. Y conocer a la gente que está involucrada en estos proyectos: trabajadores, sus familias, sindicalistas, empleadores. El libro deja traslucir los cambios positivos en las condiciones laborales, la salud y la seguridad y la lucha contra el trabajo infantil.

€ 29,⁵⁰

Precio especial
para donantes
€ 15,-

*El libro está a la venta y
cuesta EUR 29,50.*

*Donantes de Mondiaal FNV
tienen un descuento y pagan
solo 15 euros.*

*Para encargar el libro, envíe
un mensaje electrónico a
mondiaal@fnv.nl.*



Colofón

Mondiaal FNV

Postbus 8456

1005 AL Amsterdam

T 020 581 64 87

F 020 581 63 41

E mondiaal@fnv.nl

I www.mondiaalfnv.nl

Twitter.com/FNVMondiaal

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:

Noor Backers,
Menno Bosma, Karen Brouwer,
Marjan Brunner, Mario van de
Luijngaarden, Roeland Muskens.

Textos:

Roeland Muskens y
Menno Bosma (Wereld in Woorden)

Traducción:

Elvira Willems,
Margarita Willemyns

Contribuciones:

Dick de Graaf en la P13,
Astrid van Unen en la P26,
Anne Manschot en la P37,
Sander Bouten en la P41.

Redacción final:

Astrid van Unen (U-producties)

Fotos:

Evelin Lavi Almonacid
(cubierta), Catrien Ariëns,
Jan Banning, Chris de Bode,
Dick de Graaf, Samuel Grumiau,
Harmen de Jong, Bertine Lamers,
Roeland Muskens, Roderick Polak,
Liesbeth Sluiter, Carel de Wilde.

Ilustración contratapa:

Maarten Wolterink

Diseño:

Roelant Meijer
(Tegenwind Grafisch Ontwerp)

El trabajo sindical internacional funciona

El año 2018 nos mostró diversas facetas del trabajo sindical internacional. Esta revista -el informe anual 2018 de Mondiaal FNV- demuestra que nuestras actividades sindicales internacionales y la solidaridad internacional todavía funcionan, pero, al mismo tiempo, que todavía falta mucho por hacer.

El encuentro que tuve el año pasado con el dirigente sindical de Corea del Sur, Han Sang-gyun, demostró que funciona. Mi tocayo coreano fue condenado a reclusión en Corea del Sur por sus actividades sindicales. Su liberación es un buen ejemplo de cómo el poder sindical todavía prevalece a nivel mundial. Nos encontramos en Copenhague durante el congreso sindical internacional de la CSI. Han estaba allí como hombre libre, liberado después de muchos años de prisión injusta. Agradeció a la FNV, entre otros, por todo el apoyo, solidaridad y presión ejercida sobre el gobierno de Corea del Sur para obtener su liberación. Viéndolo allí, me di cuenta una vez más de que es útil escribir cartas, cooperar a nivel internacional y dar apoyo a sindicatos y personas que lo necesitan, como por ejemplo, a Han Sang-gyun.

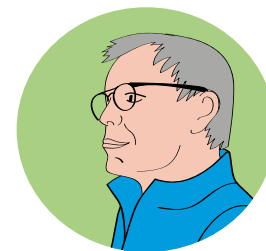
Su liberación fue un éxito y sabe a más, porque todavía queda mucho por hacer: en Irán, numerosos sindicalistas están presos; en Colombia, ataques contra sindicalistas están a la orden del día; también en Zimbabue, la situación aún no está en orden después de la salida de Mugabe. Son sólo algunos pocos ejemplos de una larga lista.

El mundo está cambiando. A veces para mejor, pero, a menudo, para peor. En muchos lugares del mundo vaga el fantasma del capitalismo exagerado, que aumenta la desigualdad y socava nuestros derechos. Y, por desgracia, a veces se busca a chivos expiatorios y se ataca, por ejemplo, a migrantes. Estos tiempos exigen, quizás más que nunca, solidaridad y cooperación internacional. Mondiaal FNV tiene trabajo por hacer.

El compromiso de tanta gente con Mondiaal FNV es un soporte para todos los que están involucrados en el trabajo, muchos donantes leales, los visitantes de los encuentros y los miembros de los grupos de trabajo y de la red de escritores. Es lo que necesitamos: personas que demuestren su compromiso activo, cada uno, a su manera.

¡Muchas gracias!

Han Busker
Presidente Mondiaal FNV



En esta edición



A los doce años, Ignacia Vilma Santiago de la Cruz (65) de Perú fue a trabajar en el hogar de una familia en Lima. En los 46 años que trabajó allí, fue abusada física y mentalmente por los hijos de la familia. Cuando fallecieron sus padres, los hijos echaron a Ignacia de la casa. El sindicato Sinttrahol, que recibe apoyo de Mondiaal FNV, y al que Ignacia se encuentra afiliada, la ayudó con el cobro de su salario atrasado. Su historia no es una excepción. Nueve sindicatos en Perú para trabajadores del hogar salen en defensa de personas como Ignacia y logran cada vez más éxitos. *Lea más en la página 24.*

Foto: Evelin Lavi Almonacid

Contexto

6

No a la violencia en el lugar de trabajo
¿Los golpes y los silbidos serán cosas del pasado?

16

La agonía de Ibu Laom
Las plantaciones de Indonesia todavía utilizan Paraquat, un herbicida tóxico

Educación en lugar de silicosis
Reportaje fotográfico sobre el trabajo sindical

30

Resultados

13

Cacao sin trajao infantil
Miembros de la FNV visitan Costa de Marfil para compartir experiencias

Proyectos de Mondiaal FNV en el mapa

14

24

Una resonante victoria para las nanas
Perú ratifica el convenio de la OIT para trabajadores del hogar

Una ocupación que enseña dio su rendimiento
Cargadores y guías en Nepal logran éxito

34

Varios

Bien está lo que bien acaba
Obra de teatro contra el trabajo infantil en Ghana

36

Entrevista

20

Jeroen Brandenburg
“Soy un hombre de acción que no soporta la injusticia”

“Cosecha la fruta que es más fácil de recolectar”
Tendayi Matimba habla de cómo un sindicato puede lograr su independencia financiera

26



19

Geraldine Espinoza Vilela (Perú) vuelve al lugar de trabajo

27

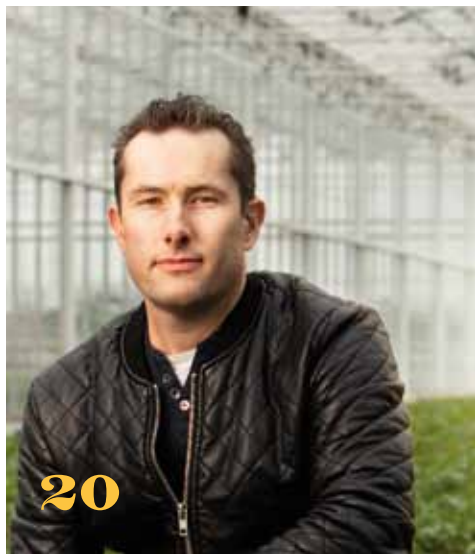
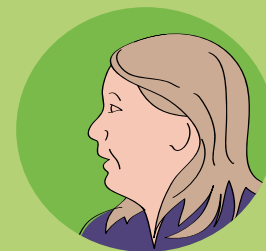
Nailin Aung (Myanmar) reparte folletos

35

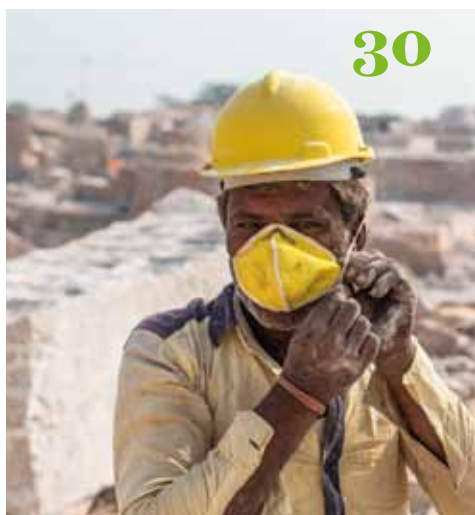
Natalia Robledo Contreras (Holanda) ayuda a aumentar la visibilidad de FNV Migrant Domestic Workers

37

Tessema Heramo (Etiopía) dibuja una línea roja



20



30



6

Táctica del avestruz

1 En un parque industrial de Yakarta, Indonesia, un grupo de valientes mujeres espera tener una pequeña oficina. Las mujeres tienen en común que todas ellas trabajan en una fábrica de confección de ropa en el parque industrial y que tienen (o han tenido) que lidiar con acoso o violencia sexual. Juntas decidieron luchar contra la violencia en las fábricas, por ejemplo, estableciendo un punto en donde se puede reportar este tipo de acontecimientos. Para ello, necesitaban una habitación, donde puedan invitar a otras mujeres, que sea lo más posible anónimo. Ahora tienen un lugar en una pequeña caseta de la vigilancia del predio, en medio de la entrada, donde diariamente pasan miles de personas. A duras penas se puede llamar esto un entorno seguro. Y la dirección promete desde hace tiempo una nueva oficina. Pero todavía no aparece.

2 Mientras tanto, en la OIT en Ginebra, los representantes de autoridades, empresas y sindicatos negocian sobre un nuevo convenio contra la violencia en el lugar de trabajo. Los sindicatos aspiran a un convenio que tenga valor para un grupo lo más amplio posible de personas. Se habla mucho, se negocia mucho. Sobre la definición de violencia y del lugar de trabajo, sobre si se debe prestar especial atención a los grupos vulnerables y, en particular, si esto debe ser un convenio o una directiva, mucho menos estricta. Las autoridades y las empresas holandesas prefieren una directiva. ¡Imagínate que puede pasar si fuera un convenio!...

Pero esconder la cabeza en la arena cual avestruz ya no corre más, de esto se dan cuenta cada vez más las empresas en todo el mundo. Sería una indecencia vender ropa confeccionada en fábricas de Yakarta donde estas valientes mujeres siguen esperando una pequeña y sencilla oficina. No se puede seguir siendo ciego respecto a los abusos en el desguace de buques, en las plantaciones de palma, en la producción de fruta para nuestros supermercados. Mondiaal FNV trabaja junto con empresas que sí quieren apostar por una cadena de producción sostenible. Nos orientamos al gran público holandés para dejar en claro que como consumidores ya no pueden actuar como un avestruz. Tienen en sus manos la elección. Especialmente trabajamos juntos con todas esas personas afiliadas a sindicatos que, a menudo con peligro por su propia vida, tratan de luchar por los derechos sindicales, los derechos humanos y una economía justa. Actúan justamente de manera contraria al avestruz. Son todos héroes y heroínas.

Karen Brouwer

Directora de Mondiaal FNV



Salarios más altos con un ribete de luto en Bangladesh

Trabajan duro por una miseria, en condiciones laborales difíciles. La lucha de los trabajadores de la industria de la confección en Bangladesh continúa. A finales de 2018, el salario mínimo aumentó de 5.300 taka (56 euros) a 8.000 taka (84 euros) al mes, pero el promedio de los trabajadores no se beneficiaron debido a la alta inflación y el aumento del costo de vida. Además, los sindicatos habían sido excluidos de las negociaciones.

En Bangladesh se establece un nuevo salario mínimo cada cinco años. Esto se hace de una manera regulada legalmente por un Consejo de salario mínimo. El sindicato textil Industrial Bangladesh Council (IBC) había pedido 16.000 taka, basándose en un análisis del costo de vida. Pero el gobierno decidió excluir a los representantes de IBC del consejo y nombrar a su propia gente en su lugar. Ellos opinaron que 12.020 taka era suficiente. Finalmente, el gobierno decidió establecer el nuevo salario mínimo para los próximos cinco años en 8.000 taka.

“Sencillamente publicaron la resolución en el Boletín Oficial, y el sindicato no tuvo más remedio que tragar la decisión”, dijo Ruben Korevaar, que apoya a la IBC en nombre de Mondiaal FNV. “Este importe está lejos de ser un salario digno. Sin embargo, los sindicatos han decidido no actuar de inmediato, sino tratar de obtener salarios más altos a través de estructuras de diálogo social”.

En la foto, tomada en una fábrica de Mark Mode en la ciudad de Gazipur, dos mujeres controlan las prendas y cortan los hilos sobrantes.

Foto: Catrien Ariëns



#stopviolenceatwork

Hacia un convenio de la OIT

En junio de 2019, se podrá dar un paso importante para contrarrestar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el mundo entero. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidirá entonces sobre la firma de un convenio en el que todos los países hagan frente con leyes a la *“violence and harassment in the world of work”*. Los últimos años, Mondiaal FNV se esforzó mucho para lograr un convenio fuerte y vinculante de la OIT.

Fotos: Liesbeth Sluiter

Las fábricas y otros lugares de trabajo son a menudo lugares no seguros para las mujeres. No es raro que, para llegar al trabajo, deban viajar en autobuses o trenes colmados de hombres que las acosan. Los gerentes exigen sexo a cambio de una promoción y, durante el trabajo, a las mujeres se les hacen observaciones con doble sentido, ellas reciben silbidos o siseos. Y ni qué hablar sobre los casos de agresión sexual o, directamente, de violación.

En líneas generales, los culpables salen airosos. Por supuesto que una mujer puede ir a la policía si existe agresión sexual o si es golpeada. Puede hacer una denuncia y esperar que esto produzca algún castigo al culpable. Pero, a menudo, faltan evidencias y ahí termina la cuestión; es la mujer la que debe sentarse en el banquillo de los acusados. Y encima existe la vergüenza y el riesgo de ser condenada por el entorno. “¿Qué hacía en ese lugar?”, “¿No dio motivos para que suceda eso?” o el terrible “Se lo merece”. En otros casos de violencia y acoso, ir a la policía está directamente descartado. En muchos países no existen leyes contra el silbido o el siseo, contra una mano “casual” en la cola, contra observaciones constantes sobre el aspecto. Presentar una denuncia ante la gerencia produce rara vez alguna medida. Este tipo de comportamientos puede convertir el trabajo en una tortura diaria.

Además de la responsabilidad individual de los actores y la necesidad de tomar conciencia de las consecuencias de este tipo de comporta-

miento, existe también una gran responsabilidad por parte de los empleadores, quienes deben encargarse de que exista un entorno laboral seguro. Y también por parte de las autoridades, que deben dictar leyes acordes.

Se vislumbran los cambios. Esperemos que dentro de poco podamos evitar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La Conferencia Internacional del Trabajo CIT, que es el Parlamento de la Organización Internacional del Trabajo OIT votará en junio de 2019 sobre un estándar internacional que debe ser introducido en la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La OIT es la única organización de las Naciones Unidas en la que los trabajadores, empleadores y los gobiernos toman resoluciones juntos. “Tripartito” -por sus tres partes-, así se llama.

Los estándares de la OIT hablan de *violence and harassment in the world of work*. Así es, en el título no se especifica si se trata de mujeres. Las mujeres y niñas forman una parte importante de las víctimas, pero también existen otros grupos vulnerables, como por ejemplo, cuidadores de la salud, migrantes, trabajadores del hogar y personas LGBT (véase cuadro “¿Con o sin “grupos vulnerables”? en la página 9). La Confederación Sindical Internacional CSI calcula que en todo el mundo, un tercio de las mujeres de más de quince años tuvo que lidiar con un acto de violencia sexual o física. Es la forma más tolerada de violación a los derechos laborales, concluye la CSI. Los



Khaing Zar Aung es tesorera de la Confederación de Sindicatos Myanmar.

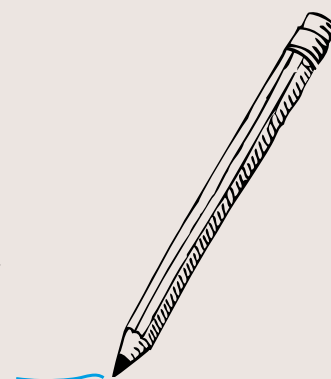
“La violencia sexual encaja en un patrón en el que las mujeres son ciudadanas de segunda clase. Si una familia no tiene suficiente dinero para dejar estudiar a uno de sus hijos o hijas, la hija no va a estudiar. Como mujer, tienes mucha responsabilidad por la familia y las tareas del hogar y, si tienes esposo e hijos, resulta muy difícil mejorar tu situación”.



Wilma Roos, de Mondiaal FNV, fue una de las negociadoras durante la Conferencia de la OIT. Llevó un diario de los acontecimientos.

Tengo que llegar temprano: la sala 18 en el Palacio de las Naciones, en Ginebra, es demasiado pequeña para ofrecer a todos los representantes de los empleadores, trabajadores y autoridades de todo el mundo una silla y una pequeña mesa. En esta sala, en el marco de la Conferencia anual de la OIT, se debate durante dos semanas sobre una nueva herramienta para hacer frente a la violencia y el acoso en

el lugar de trabajo. Me ubico junto con una gran cantidad de mujeres animadas. Esto es bastante inusual: no siempre, como es ahora el caso, la cantidad de mujeres de una comisión de la OIT es superior a la cantidad de hombres. No es común que las mujeres tengan una posición importante como presidenta. El debate #MeToo da una nueva urgencia al debate sobre esta nueva herramienta de la OIT.



... Diario de un negociador

“Si miras bien, puede ser que resulte más complicado. Por ejemplo, la palabra “lugar de trabajo”. ¿Qué significa exactamente?”

últimos años, Mondiaal FNV, -junto con sus socios- presionó para que en junio de 2019 la OIT logre firmar un convenio exitoso.

Tira y afloja

A primera vista, parece ser que el tema es poco controvertido. De hecho, ¿quién no está en contra de la violencia y el acoso? Pero cuando uno indaga un poco más, el tema se torna más áspero. Tomemos por ejemplo la palabra “lugar de trabajo”. ¿Qué significa precisamente? Que la fábrica en sí esté incluida, eso es indudable. También una oficina es un lugar de trabajo. Esto no acarrea discusión. Pero una habitación donde el trabajador trabaja en su casa pelando camarones, fabricando botones o cosiendo camisas para un empleador, ¿no lo es? ¿Y el autobús que se toma para llegar al trabajo? ¿También deben ser considerados dentro de la definición? Cuando en la definición se incluye el momento del viaje hacia y desde el trabajo, existe de inmediato la responsabilidad por parte de los empleadores de tomar medidas que hagan que ese viaje en autobús sea seguro. No sorprende que los empleadores quieran mantener la definición lo más estrecha posible, mientras que los sindicatos quieren incluir la mayor cantidad posible de casos en los estándares.

El tira y afloja sobre definiciones y términos precisos hace que el proceso para lograr un convenio de la OIT fuerte sea poco transparente para personas ajenas. ¡Hasta para las personas involucradas lo es! Detrás de determinadas



Eutropia Ngido, consultora en Tanzania, trabaja, entre otros, para Mondiaal FNV.

“Si te han pegado o te han violado, puedes presentar un certificado médico. ¿Pero cómo puedes demostrar que alguien te estuvo gritando? Las personas de más edad, que forman nuestra jurisprudencia tradicional, no alentarán nunca a una mujer a hablar sobre el tema. La mayoría de las mujeres lo aceptan. De otra manera, solo lograrían una pelea en el hogar”.

El primer tema, que fue discutido de manera animada, trata sobre qué es lo que exactamente debemos entender por violencia y acoso, y qué importante es ver los dos temas como interconectados entre sí. El acoso puede tener diferentes formas que varían desde hacer observaciones sexistas y acosar a través de Internet hasta roces no deseados que pueden degenerar en violencia con im-

pacto físico, psicológico, sexual y económico sobre las víctimas. Por eso es importante relacionarlos. Mi pequeño escritorio está lleno de una gran cantidad de enmiendas. De esta manera puedo seguir la acalorada discusión. A la mañana estamos “entre nosotros”: junto con nuestras hermanas sindicales, y un solo hermano, repasamos todo el texto y todas las enmiendas. A la tarde, se sientan frente

a nosotros los empleadores. Las autoridades se ubican a nuestra derecha. A partir de dicho momento, solo hablan los voceros y yo escribo furiosas anotaciones de las posiciones tomadas. Esto me ayuda para ver en qué punto se necesita un lobby extra. Las pausas se prestan para llamar la atención sobre estos temas de las personas adecuadas. El acercamiento del representante

del Ministerio de Asuntos Sociales es fácil: Wiebren van Dijk es tan alto que sobresale en todos lados y es siempre muy accesible. El representante de los empleadores es más difícil de encontrar; me parece que después de las sesiones desaparece rápidamente. ¿Quizás no tenga ganas de hablar conmigo? Le escribo un mensaje y combino una cita.

¿Con o sin “grupos vulnerables”?

Uno de los temas más complicados para los participantes de la reunión de la OIT en junio próximo es ponerse de acuerdo sobre el tema “grupos vulnerables”. Al lado de mujeres y niñas en general, existen otros grupos que corren riesgo a ser víctimas, a saber: cuidadores de la salud, migrantes, trabajadores del hogar, LBGT (mujeres lesbianas, hombres homosexuales, personas bisexuales y transgénero).

En un principio del proceso para determinar los estándares OIT, se presionó desde distintas partes para nombrar lo más posible a estos grupos vulnerables para poder protegerlos concretamente. Pero, en particular, nombrar a los LBGT se ha transformado en una cuestión dolorosa. Durante la primera ronda de negociaciones, en junio de 2018, no les gustó, particularmente a los países de África, que se hizo tanto hincapié en este grupo. Muchos países africanos niegan rotundamente la existencia de minorías sexuales. “Este es un problema de los países occidentales”, se suele decir. Wilma Roos estuvo involucrada en las negociaciones de Ginebra en 2018 en nombre de la FNV. “En determinado momento, quedó claro que los países de África iban a votar en bloque contra el convenio si se nombraba explícitamente a la comunidad LBGT en el texto. Se debía entonces elegir si el texto no mencionara explícitamente a los grupos vulnerables o directamente, que no hubiera acuerdo”. En ese momento, la CSI, con dolor en el alma, decidió llegar a un acuerdo con un texto de compromiso, nos explica Wilma Roos, en el que las minorías sexuales se nombren solo de manera implícita. “No podemos, como OIT, no llegar a un acuerdo”.

Las negociaciones en Ginebra se juegan de manera ruda. El hecho de que los países de África no acepten la inclusión de la comunidad LBGT significa para los empleadores, incluso para los holandeses, querer pelear justamente por estos grupos. Wilma Roos comenta al respecto: “Normalmente, uno nunca escucha a los empleadores hablar sobre los derechos de las minorías sexuales, pero ahora se presentan como campeones de la tolerancia porque esperan que África le de la espalda a todo el proceso y que el convenio no despegue”.



Nazma Akter, presidenta de la Federación Sommlito Garments Sramik, un sindicato de la industria textil en Bangladesh.

“La norma es que las mujeres se callen y acepten todo. En la calle las silban y ellas reciben comentarios sobre su aspecto. Los hombres prohíben a sus esposas salir en defensa de sus derechos en el trabajo, sienten miedo de que entonces quieran tener poder en su hogar. Muchas mujeres que reciben entrenamiento en liderazgo dejan sus puestos cuando se casan. Si no, pierden a su marido e, incluso, a su familia”.

Entre el grupo de trabajadores se discute mucho sobre la herramienta a utilizar, que debe ser lo más inclusiva posible. La nueva herramienta debe poder aplicarse a todos los que trabajan, tanto en el sector formal como informal, tanto en la ciudad como en el campo, y en todos los países. Detrás de mí, siento energía de la tribuna pública, que está casi llena con trabajadoras del sector

informal. Especialmente las ya conocidas de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar se hacen escuchar. Comparten con nosotros los ejemplos más desgarradores sobre trabajadoras del hogar que fueron violadas o hasta asesinadas por sus empleadores. En las negociaciones con los empleadores y autoridades resulta difícil encontrar las palabras correctas para garantizar,

por un lado, lo inclusivo y, por el otro, que sea aceptable para todos.



... Diario de un negociador

“Bajo presión del #MeToo, aumentó el riesgo de un daño político”

formulaciones se esconde a veces un mundo de negociaciones y compromisos. El tema también se complica por la cantidad de actores. Dentro de la OIT intercambian ideas los trabajadores, los empleadores y los gobiernos entre sí. Dentro de estas tres partes, también existen diferencias entre países y regiones, con posibles puntos de vistas opuestos. Con el término violencia y acoso las contradicciones no son solo económicas, sino más bien culturales.

El gobierno holandés opera en la CIT dentro del grupo de la Unión Europea. De la misma manera, existe un grupo para África, otro para América Latina, etcétera. Wilma Roos, asesora política de Mondiaal FNV, participó en junio de 2018 en las negociaciones que se realizaron en Ginebra. Nos dice al respecto: “Dentro de los grupos, tratan de llegar a un juicio unánime. Holanda –el gobierno de Rutte– no apoya exactamente un convenio (obligatorio), pero la mayoría de los países de la UE, sí. Holanda tratará de que la posición de la UE se oriente más en su dirección pero, finalmente, es de esperar que Holanda se acoplará a la posición de la UE”. Este proceso de celebrar compromisos y buscar mayorías proporciona la plena oportunidad para incidir en el proceso. (Mondiaal) FNV participa en esto. Wilma Roos dice lo siguiente: “A las propuestas que presenta la oficina de la OIT, les siguen las enmiendas. Esto representa pilas de papeles. Para dichas enmiendas, todas las parten tratan de encontrar el apoyo de otros sectores. Se camina de un lugar al otro, se hace lobby, se presiona y se da forma. A veces las emociones están a flor de piel”.

Informe azul

Por supuesto que las conversaciones de la conferencia anual de la OIT no se inician a partir de cero. La oficina de la OIT se encarga de que –en base a la investigación sobre el tema y las negociaciones que precedieron– se tenga un texto base. Antes de la Conferencia Anual de la OIT (generalmente en los meses de mayo y junio) ya se inician las arduas conversaciones entre las distintas partes. En marzo de 2019, el proceso entró en la última etapa. A principios de marzo, apareció el último informe borrador (el así llamado informe azul). Antes, fueron el informe blanco, el informe marrón y el informe amarillo. El informe azul fue discutido y comentado antes de la CIT de junio de 2019 por todas las posibles partes. También se consultó entre las partes para saber dónde existía acuerdo y dónde se necesitaba aún mucha presión. Finalmente, en junio, en Ginebra, se necesitará una mayoría de las dos terceras partes para lograr el acuerdo. ¿Se logrará? Distintas partes involucradas mantienen sus dedos cruzados. Wilma Roos lo expresa de la siguiente manera: “Sería la primera vez en la historia que un proceso de la OIT falla en lograr un acuerdo. Esto sería desastroso”. Y un regalo de cumpleaños miserable para la OIT, que en el 2019 cumple sus 100 años de existencia.

La violencia en el hogar es otro punto que llama mucho a la discusión. Muchas investigaciones que se realizaron han demostrado que la violencia doméstica tiene mucho impacto en el lugar de trabajo y que tiene una incidencia muy negativa sobre la seguridad y la productividad. En algunos países, como Filipinas y Brasil, ya existe legislación sobre el impacto que tiene la violencia doméstica en el lugar de trabajo, como vacaciones

pagas y una garantía de trabajo de seis meses para las víctimas de la violencia doméstica. Como el vocero de los empleadores considera este tema poco importante, decido comentarlo con el representante de los empleados de los Países Bajos. Sin embargo, me resulta muy difícil de convencerlo sobre nuestros puntos de vista sobre este tema. “Los empleadores no pueden hacerse responsables por todos los problemas que les suceden a los trabajado-

res”, fue su respuesta. No cree que las posibilidades de disminuir el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo pueden tener un efecto positivo para el empleador. Finalmente, luego de discusiones y negociaciones acaloradas se logra plasmar de cierta manera en palabras la responsabilidad de cada uno en el texto del convenio, de tal manera que también los empleados y las autoridades estén de acuerdo.

Pero el lobby se realiza especialmente antes de la CIT. En Holanda, los delegados del gobierno, los empleadores y los trabajadores (FNV y CNV) se reúnen algunas veces por año en el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para preparar las negociaciones dentro de la CIT. Para los representantes de los sindicatos significa el lugar ideal para tratar de decantar la posición del gobierno. Wilma Roos lo expresa de esta manera: “Muchas de las discusiones tratan sobre si los estándares de la CIT deben tener la forma de un convenio obligatorio, o que solo sean recomendaciones, sin compromiso alguno. Nosotros queremos que sea un convenio. Los empleadores, en realidad, no quieren nada, pero en todo caso se quedan con las recomendaciones. El gobierno parece escuchar particularmente a los empleadores”. Al principio del proceso para desarrollar los estándares de la OIT (el así llamado *standard setting process*) estalló en todo el mundo la discusión #MeToo. De pronto, fue más difícil ocultar los casos de abuso o acoso. El proceso en la OIT pareció ser una lupa que aumentaba el tema. Jan van der Velden, jefe adjunto de asuntos exteriores del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de Holanda, lo expresa así: “Bajo presión de #MeToo, el riesgo de daño político se tornó de pronto mucho más grande. Dentro de estas circunstancias, las recomendaciones resultaron no ser suficientes y la presión de firmar un verdadero convenio se intensificó”.

Giro positivo

En abril de 2018, el Ministro Koolmees escribió una carta al parlamento donde inicialmente se mantuvo en una posición restringida. Wilma Roos

dice al respecto: “A través de los contactos políticos de la FNV, hemos logrado realizar algunas preguntas al parlamento. También se amenazó con una moción. Para evitar tal moción, el Ministro Koolmees tuvo que plegar velas y envió una nueva carta al parlamento en la que ofrece espacio para que Holanda, bajo ciertas condiciones, votara a favor de un convenio”. A los funcionarios del Ministerio no se les escapó el éxito del lobby del movimiento sindical. Jan van der Velde lo expresa de la siguiente manera: “Es así, no creo que la FNV haya perdido oportunidad en el lobby para lograr un convenio. Vemos que jugaron de manera lista, por ejemplo, por el hecho de que hayan dejado que el Ministro de Asuntos Sociales anterior, Sr. Asscher, hizo hacer preguntas al Ministro actual, Sr. Koolmees”. Con una sonrisa, Van der Velden concluyó: “No lo sabemos con seguridad, pero suponemos que la FNV estuvo implicada en esto”.

El “giro” positivo de Holanda no está escrito, advierte Wilma Roos: “La incidencia de la patronal VNO-NCW sobre el gobierno sigue siendo muy grande. Además, la vice ministra, Tamara van Ark, del VVD, es responsable de la política relacionada con las condiciones laborales. Tememos que ella, con relación al proceso de la OIT, será mucho menos flexible”.

El funcionario del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, Jan van der Velden, esboza el espacio que existe de esta manera: “Holanda apoya solo un convenio, si éste está formulado de manera aguda y bien orientada y si las



Mary Viyakula, trabaja para la organización india SAVE.

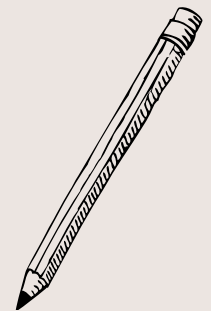
“La familia y comunidad insisten que la agresión y la violación es culpa de la víctima. Las mujeres no pueden salir con ese tipo de cuentos, pues eso afectaría la reputación de la familia. Deben considerar las agresiones como su destino. No hablan sobre ello; el hecho se encubre. Muchas víctimas comienzan a dudar de sí mismas y se sienten desgarradas, simplemente aguantan su miseria. Se pudren desde adentro y terminan a veces suicidándose”.

Cada noche, la delegación de los trabajadores sigue trabajando hasta tarde, incluso cuando el bar y el restaurante están cerrados hace tiempo. A la tarde me proveo de suficientes galletitas para prevenir que tenga que seguir trabajando con el estómago vacío. Que aún después del cierre la sala siga llena nos demuestra la implicancia de los participantes. Los tiempos de trabajo intensos tienen un precio. En el transcurso de la semana, mis

ojos se tornan cada vez más pequeños y veo a mi alrededor que la delegación está cada vez más cansada.

La primera semana, las negociaciones cierran de manera positiva y el sábado a la noche parece ser que se logra un avance: con una amplia mayoría se aceptó que las posteriores negociaciones se harán en base a un convenio junto con unas recomendaciones. Para mi sorpresa, la votación

se inclina la segunda semana; la lista con trabajadores que son especialmente vulnerables a la violencia y al acoso parece ser un obstáculo insuperable. Especialmente el incluir al grupo de trabajadoras LGBT en la lista parece que va demasiado lejos para muchos países, y las negociaciones se interrumpen. Es una suerte que el tema seguirá siendo negociado en el año 2019; todavía tenemos un año para hacer lobby.



● Wilma Roos

medidas anexas dejan suficiente espacio para que los países puedan individualmente tomar un enfoque “nacional” propio”.

Junto con el lobby para poder juntar posiciones en Holanda y lograr un convenio lo más fuerte posible, Mondiaal FNV apoya también a los sindicatos de otros países, para que hagan lobby frente a sus propios gobiernos y logren, de esta manera, una política efectiva contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Plataforma de género

En Bangladesh, por ejemplo, los socios de Mondiaal FNV constituyeron la así llamado Gender Platform. La Plataforma de género está financiada por la Alianza Estratégica (entre Mondiaal FNV, CNV International y Fair Wear Foundation). Los últimos años, la Plataforma de género hizo lobby frente al gobierno de Bangladesh para que incluya medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en la legislación nacional. Ainoon Naheer, catedrático de la carrera de Antropología en la Universidad de Dhaka, es coordinador de la Plataforma de género. “La Corte Suprema de Bangladesh ya pronunció, en el año 2007, que el gobierno está obligado a tomar medidas contra la violencia sexual en el lugar de trabajo, pero nunca se cumplió. Comenzamos haciendo lobby para que lo pronunciado por la Corte Suprema surta efecto”. En colaboración con un grupo de abogados, el la Plataforma de género confeccionó una propuesta para dictar una nueva ley. “Con esta propuesta de ley, hemos tomado el toro por las astas. Hemos tratado que lea el texto la mayor cantidad de gente involucrada posible y le hemos pedido su opinión. Finalmente, todo condujo a una nueva versión con la cual nos presentamos ante las autoridades”. “El resultado de todo el lobby realizado es que el Parlamento de Bangladesh debatirá dentro de poco sobre la propuesta de ley. Independientemente del resultado de dicho debate, esto significa un notable éxito”, dice Naheer, sin falsa modestia.

“De manera sincronizada con el lobby para la legislación nacional, el la Plataforma de género en Bangladesh también hizo lobby para

obtener una posición fuerte frente al proceso en la OIT”, dice Naheer. La organización BILS, un socio de Mondiaal FNV, que forma parte de la Plataforma de género, organizó un taller antes de la conferencia de la OIT de junio de 2018, sobre los procesos de la OIT y los distintos temas que podrían ser cubiertos. “Entre otros como consecuencia de dicho taller, Bangladesh pretende seriamente lograr estándares OIT más fuertes”, explica Naheer. Una indicación de ello es que Bangladesh se hizo presente con una delegación impresionantemente grande durante la CIT de 2018. “Desgraciadamente, no nos queda claro cuál será la posición de nuestro gobierno respecto a los temas complicados de la futura CIT: no sabemos si serán recomendaciones o un verdadero convenio”.

Mondiaal FNV también ayudó a otros países a ser parte de los procesos de la OIT. En algunos casos, se trató de fortalecer el lobby hacia el gobierno nacional; en otros, los sindicatos locales necesitaban ayuda para poder participar en los complicados procesos de la OIT. En algunos casos, Mondiaal FNV facilitó que representantes de sindicatos pudieran participar en el proceso de la OIT en Ginebra. También las GUF IndustriALL (industria y minería) e ITF (transporte) y la central sindical internacional CSI ayudaron a los sindicatos nacionales a colocar la violencia y el acoso en la agenda.

Posición

Wilma Roos comenta lo siguiente: “En 2018, por iniciativa de ITF, se constituyó una Plataforma de género en el Sudeste Asiático, siguiendo el ejemplo de la Plataforma de género de Bangladesh, el movimiento sindical consulta con todos los países de la región para juntar posiciones sobre el estándar de la OIT”. “La Plataforma del Sudeste Asiático fue en realidad una consecuencia de la participación bastante decepcionante de los países del Sudeste Asiático en la CIT de 2018”, expresa Roos. “Esto es lo que queríamos evitar en el 2019. Ahora, los países del Sudeste Asiático unieron su posición en base de la cual quieren ser parte de las negociaciones en junio”.

En Holanda, el empujón final hacia un convenio fuerte comenzó en enero de 2019. Con el hashtag #stopviolenceatwork, la FNV inició una petición para convencer al Ministro Koolmees y a la organización de empleadores VNO-NCW de apoyar el convenio de la OIT.



Agnes Vroegh, operadora de proceso en una fábrica y miembro de la junta general de la FNV.

“En una de las fábricas donde trabajé, un colega continuamente me tocaba con su mano mi cuerpo. Le dije que yo no quería eso. El hombre luego habló mal de mí ante mi jefe. Presenté una denuncia ante el departamento de personal. El empleador trató de trabajar sobre mi conciencia; no es tan grave; ese hombre tiene mujer e hijos. Finalmente no pasó nada con mi denuncia y me fui de la fábrica. El hecho tuvo un fuerte impacto sobre mí, nunca fue concluido. Sigue rondando mi mente”.

Cacao sin trabajo infantil

Del 5 al 13 de diciembre de 2018, miembros activos de FNV Cacao viajaron junto con empleados de Mondiaal FNV a Costa de Marfil. El objetivo de la visita fue intercambiar experiencias en Costa de Marfil y Ghana en la lucha contra el trabajo infantil en la cadena de suministro de cacao. Dick de Graaf, experto en cacao y miembro activo de la FNV, comparte algunos momentos de la visita.

Fotos: Dick de Graaf

4. Uno de los dos obreros del agricultor de la plantación de cacao en Kongodia descansa apartado. Me aseguro de no olvidarme de él cuando vayamos a distribuir las camisetas del sindicato



1. En el primer día de la conferencia, cada uno se presenta. Soy el más viejo de los participantes. Es un hecho que merece ser mencionado en el contexto africano.



2. En el pueblo de Kongodia, en la frontera con Ghana, casi todos la población adulta se reúne para hablar sobre el cacao y trabajo infantil.



5. Durante la visita a Cargill Cacao en Abidjan, intercambiamos experiencias sobre las facilidades sindicales, negociaciones colectivas y la participación de la mujer en el trabajo sindical.



3. El presidente de la cooperativa local de cacao aboga fervientemente por una organización campesina nacional y democrática en Costa de Marfil, que transmita la verdadera voz de los agricultores al gobierno.



6. Y después de cada reunión, sacamos una foto del grupo. Todos son trabajadores y sindicalistas de Costa de Marfil y Ghana. Todos están involucrados en el procesamiento de los granos de cacao. Nos entendemos muy bien.

Proyectos en todo el mundo

En el 2018, Mondiaal FNV tenía 162 proyectos en curso. Esta revista describe algunos ejemplos de esos proyectos. En este mapa del mundo, destacamos algunos más.

Albania, Malí, Marruecos, Uganda AOb

Los estudios muestran que toda la comunidad se beneficia de la enseñanza para las niñas

En 2018, el Sindicato de la Enseñanza de Holanda AOb, Education International y Mondiaal FNV revisaron los proyectos contra el trabajo infantil y la deserción escolar. Nuestros proyectos en Uganda, Malí, Marruecos y Albania abren muchas puertas a los gobiernos locales para el diálogo social. Por otra parte, los proyectos ayudan a los sindicatos a reclutar miembros y aumentan el compromiso del personal docente. Las comunidades reconocen además el valor de la educación para las niñas, y toman medidas para evitar matrimonios infantiles y embarazos de adolescentes.

Colombia VMP

Participar en el diálogo social del sector energético

La USO (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo) es el sindicato más antiguo de Colombia. A través de la USO, Mondiaal FNV apoya una mesa de consulta sobre minería, medio ambiente, energía y paz (MSMEA). El objetivo del proyecto es lograr un diálogo social sobre el futuro del sector minero energético. No se trata sólo de factores económicos, sino también de condiciones laborales, medio ambiente y el impacto en las regiones.

América Latina Fondo de solidaridad de la FNV

Reconocer y regular el trabajo sexual

Mondiaal FNV apoya a REDTRASEX LAC, una red regional de organizaciones de trabajadores sexuales en América Central y América del Sur y el Caribe. Este primer proyecto se centra en el fortalecimiento de la organización: elaborar un plan estratégico, capacitar a las organizaciones afiliadas y hacer lobby para la aceptación y la regulación del trabajo sexual, por ejemplo, mediante el reconocimiento por la OIT.

Zimbabue Fondo de solidaridad de la FNV

Más miembros para la organización que defiende los intereses de los trabajadores informales en Zimbabue

ZCIEA (Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations) representa los intereses de los trabajadores de la economía informal, como por ejemplo, los vendedores ambulantes. Los trabajadores informales constituyen casi el 95% de la población económicamente activa de Zimbabue. Este proyecto se centra en aumentar el número de miembros de ZCIEA a través de aplicaciones tecnológicas innovadoras.

Israel, Jerusalén del Este

Fondo de solidaridad de la FNV

Trabajo y derechos de las mujeres palestinas y árabes

Las mujeres árabes en Israel y las mujeres palestinas en Jerusalén del Este viven en condiciones miserables. Esto se debe principalmente a la falta de acceso al empleo en comparación con los hombres y por su ascendencia palestina o árabe. Mondiaal FNV apoya a la ONG israelí Workers Advice Centre (WAC). Dicha organización promueve y capacita a las mujeres en su búsqueda de trabajo, las organiza y defiende sus intereses colectivos.

India Fondo Mondiaal FNV

Desarrollar zonas libres de trabajo infantil en el sector de la piedra natural

La Coalición Alto al Trabajo Infantil y sus socios, incluyendo Mondiaal FNV, tienen como objetivo eliminar el trabajo infantil en la cadena de suministro de diversos sectores. Uno de estos sectores es el sector de la piedra natural. Apoyamos un proyecto de ICM India y de los sindicatos afiliados a la ICM en Rajasthan y Uttar Pradesh que tiene como objetivo crear dos nuevas zonas libres de trabajo infantil y conservar dos zonas ya existentes.

Bangladesh, India, Nepal, Pakistán, Sri Lanka VMP

Organizar a los trabajadores en proyectos de construcción en Asia del Sur

Las condiciones laborales en los grandes proyectos de infraestructura financiados por los bancos de desarrollo son muy malas. La federación sindical internacional de la Construcción y de la Madera, ICM, organiza y defiende los intereses de los trabajadores en dichos proyectos. El proyecto tiene como objetivo organizar a los trabajadores de los cinco países participantes y hacer lobby para que los principales bancos de desarrollo y sus accionistas cumplan con los derechos laborales.

África Oriental VMP

Mejorar el diálogo social

En África Oriental cooperamos con la Federación de Sindicatos de África Oriental EATUC y tres centrales sindicales nacionales en Uganda, Ruanda y Etiopía, a fin de lograr un diálogo social efectivo. A nivel regional, nos centramos en desarrollar estrategias para que los sindicatos representen a los trabajadores informales y para establecer un sistema de recolección de datos sobre el mercado del trabajo de África Oriental que se puede utilizar en las negociaciones. A nivel nacional, tratamos de mejorar el diálogo social tripartito, entre otras cosas, a través del fortalecimiento de la capacidad de las centrales sindicales para negociar sobre la legislación laboral y el salario mínimo.

Etiopía STRPART

Combatir los abusos en la industria de la confección en Etiopía

En la creciente industria del vestido en Etiopía, luchamos por un salario digno, mejores derechos y condiciones laborales y contra la violencia de género. Por ejemplo, apoyamos a IndustriALL y a la central sindical CETU en la organización de un taller para líderes sindicales, ministerios y marcas de ropa y apoyamos un estudio sobre la violencia contra la mujer en Etiopía. Lo hacemos en el marco de la 'Asociación Estratégica para la Transformación de la Cadena de Ropa'.



Número de proyectos por fondo en 2018*

90

VMP = Programa de Cofinanciamiento Sindical

22

Fondo de solidaridad de la FNV

13

Fondo de Mondiaal FNV

33

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

4

AOB (cuatro proyectos implementados en diferentes regiones)

* Sobre la base de los pagos realizados.

*Una trabajadora de la plantación de palma muere,
la empresa paga los gastos y promete mejoras*

La agonía de Ibu Laom



**En las plantaciones de palma en Indonesia
todavía se utiliza el Paraquat,
un herbicida que en la UE está prohibido.
Las consecuencias de su uso son
demostradas con el relato de Ibu Laom.**

Foto: Chris de Bode

En mayo de 2017, Ibu Laom comenzó a tener dolores estomacales. La mujer, de 48 años, de la isla Kalimantan, en Indonesia, del grupo indígena de los Dayacos, fue a la clínica de la plantación de palma donde trabajaba. No le encontraron nada. El centro de salud local prescribió un medicamento contra el dolor de estómago. En enero de 2018, el dolor empeoró. Ibu también comenzó a tener problemas respiratorios. Y, un día, expectoró sangre. Fue llevada de inmediato al hospital. Como no trabajaba en relación de dependencia, utilizaba el nombre de su hermano, que sí tenía contrato con la misma empresa. Así pudo utilizar la ambulancia de la empresa.

Máscaras desechables

Las radiografías que le sacaron en el hospital dejaron ver que sus pulmones estaban afectados. “Acumulación de líquido en los pulmones”, fue el diagnóstico del médico. El 24 de enero fue operada, y se le extrajo líquido de los pulmones. En febrero, le dieron un tratamiento a seguir. Los gastos eran tan altos, que Ibu debió vender su casa y su terreno y el de su marido. El precio equivalió a unos 25 millones de rupias (aprox. 1.500 euros). La pareja se mudó después con uno de sus hijos. El empleador no se preocupaba de la mujer enferma, ni siquiera financieramente.

Las molestias no cedían después de la operación. Ibu se sentía cada vez peor. Falleció el 12 de junio de 2018; tenía tan solo 49 años de edad. Su marido, que trabajaba en la misma empresa, había adelgazado mucho y tenía severos problemas de piel.

Ibu y su marido trabajaban como fumigadores. Esto significa caminar por la plantación con tanques pesados (quince kilos) sobre la espalda para rociar las plantas con herbicida. Los fumigadores deben pagar ellos mismos los tanques. Uno de los herbicidas utilizados es el Paraquat, un producto que la UE prohibió en 2007 por ser tan tóxico, incluso para el ser

humano. La exposición a este producto puede originar problemas pulmonares, como edema (acumulación de líquido) y fibrosis, deformación del tejido que dificulta la respiración.

No se entrenaba a los fumigadores, no se llevaba a cabo ningún tipo de vigilancia sobre su trabajo y existían pocos equipos de protección disponibles. Las máscaras protectoras de la empresa eran del tipo de las desechables, las que se suelen comprar en una tienda. Muchos fumigadores hasta tejían guantes para protegerse. La empresa no hacía controles de salud, no ofrecía ningún tipo de seguridad social y no ofrecía bebidas y alimentación saludable para neutralizar los tóxicos.

“La empresa reconoce la relación entre las condiciones laborales y la enfermedad de Ibu Laom”

Ibu Laom trabajaba desde el 2010 para la empresa. Al igual que otras trabajadoras, no tenía contrato de trabajo. En las plantaciones de palma, los que se encargan de la fumigación son generalmente mujeres.

Los hombres extraen el fruto de la palma de las altas palmeras. Realizan este trabajo con palos largos en donde se ubican cuchillas. También este es un trabajo pesado, que deben hacer por sobre sus fuerzas.

Una ONG local con la que trabaja Mondiaal FNV, Link-AR Borneo, recibió, a través del sindicato de la plantación, cierta información del caso, se zambulló en el tema e hizo un expediente. Este expediente cayó en manos de Mondiaal FNV.

Mondiaal FNV visitó la plantación y vio que se seguía utilizando el agrotóxico Paraquat. Y esto, a pesar de que la plantación estaba a punto de ser certificada por el Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO por su sigla en inglés), una iniciativa para lograr la sostenibilidad del sector, que también origina gran daño al medio ambiente. En las plantaciones certificadas, las condiciones son en general algo mejores.

“Escuchamos sobre el caso justo luego de que falleciera Ibu Laom”, nos dice Marijn Peperkamp, de Mondiaal FNV. “Poco tiempo después tuvimos un encuentro con RSPO. Tuvimos la oportunidad de charlar con uno de los grandes clientes de aceite de palma. El grupo, que no quiere ser nombrado, había publicado hacía poco cuáles eran las empresas de donde sacaban el aceite de palma. El empleador de Ibu Laom también estaba entre ellas. Había otra empresa de enlace. Esa empresa hizo una visita de campo en la plantación y pudo observar que los hallazgos de Link-AR Borneo eran correctos”.

Acuerdo singular

Esto produjo que en noviembre del año pasado se celebrara un acuerdo singular entre la casa matriz de la plantación, el sindicato y Link-AR Borneo. El alcance del mismo es que el empleador pagó los gastos médicos y el sueldo atrasado de Ibu Laom a los familiares. También hicieron acuerdos para colaborar para lograr un lugar de trabajo más seguro y saludable, con más y mejores recursos de protección. También se permitió que los sindicatos pueden operar libremente en la plantación.

“Este año, la nueva política debe ser volcada a la práctica”, dice Marijn Peperkamp. “Por supuesto que es una pobre consolación para la familia de Ibu Laom. Pero para el resto de los trabajadores en las plantaciones de palma, y en particular para los fumigadores, este accidente laboral tuvo algo de positivo”.

Noticias cortas



Maryam (16, Mali) va de nuevo a la escuela

"A los trece años, abandoné la escuela para ir a trabajar y ahorrar para mi dote. Fui a Bamako, la capital de nuestro país, para trabajar como empleada del hogar. Ganaba quince euros al mes trabajando siete días por semana. Mientras tanto, el sindicato SNEC había iniciado un proyecto en mi ciudad natal sobre la importancia de la educación. Amigos de Wakoro, la ciudad de donde provengo, me convencieron por teléfono que casarme a mi edad tal vez no era tan buena idea. Mis padres también se convencieron. En resumen, volví a casa y volví a la escuela. Estoy decidida a terminar la escuela antes de pensar en casarme". De vuelta en su ciudad natal, Maryam se esfuerza ahora para disuadir a otros de no salir antes de terminar la escuela. Nora Wintour hizo una investigación sobre los resultados de la lucha que hacen los sindicatos de la educación contra el trabajo infantil, por encargo de la Federación Internacional de la Educación y del Sindicato de la Enseñanza de Holanda, AOb, y con el apoyo de Mondiaal FNV. Según Wintour, el esfuerzo de los sindicatos de poner el trabajo infantil en la agenda, tuvo diferentes resultados: además de reducir las tasas de abandono escolar, los sindicatos vieron aumentar la membresía y mejorar la relación con los gobiernos locales.

Modelo pólder en Perú

Fue un momento histórico para Perú desde su cultura de lucha: el abrazo entre el presidente de la patronal y de la presidenta del sindicato en la constitución de la Fundación Peruana del Trabajo el 12 de junio de 2018, impulsada por Holanda. Desde 2014, distintas delegaciones de empleadores y trabajadores peruanos visitaron Holanda en varias ocasiones: el SER, la Fundación del Trabajo y la FNV. Mondiaal FNV cooperó estrechamente con DECP, el equivalente de Mondiaal en VNO-NCW, la organización patronal.

En Perú, la negociación colectiva a menudo va acompañada de huelgas u otras acciones. Sin embargo, parece que ahora el ring de boxeo ha sido sustituido por la mesa de negociaciones. Ya se han concluido varios convenios colectivos sin necesidad de una huelga. El nuevo convenio colectivo de tres años con la empresa de hortalizas y frutas Camposol, de noviembre de 2018, es un buen ejemplo. Se acordó que después de trabajar cuatro años en Camposol, los trabajadores reciben un contrato permanente. Todos reciben un aumento salarial en función del número de años trabajados. Otros acuerdos fueron: todos tienen derecho a ropa de trabajo, suplementos nutricionales para mujeres embarazadas, una campaña de planificación familiar y un programa para combatir la violencia contra la mujer.

La Asociación para el Trabajo es una casi copia fiel de la Fundación del Trabajo. De acuerdo con el secretario del directorio, Samuel Machacuay, no sólo copiaron las conversaciones en la mesa de la cocina, sino también la jerga. "Lo llamamos el 'modelo pólder'".



Intercambio de sindicatos textiles

Con orgullo, los miembros del sindicato textil de Indonesia FBLP muestran la famosa bandera a sus colegas. Ahí está: 'Zona libre de acoso sexual'. Las mujeres de FBLP han tenido que luchar mucho tiempo para poder colocar esta bandera en la entrada de la zona industrial KBN Cakung, a las afueras de Yakarta. Es una advertencia permanente de que el acoso sexual no se tolera aquí.

Veinte representantes de sindicatos textiles (de Etiopía, Myanmar, Bangladesh, India e Indonesia) se reunieron del 6 al 10 de agosto de 2018 en Indonesia. El encuentro, organizado por Mondiaal FNV, tenía como objetivo fomentar el aprendizaje mutuo entre sindicatos sobre la prevención del acoso sexual y la violencia. Los representantes de Myanmar contaron, por ejemplo, cómo lograron que las marcas de moda -en este caso, H&M- se abrieran para recibir quejas de los trabajadores. Los activistas de Bangladesh explicaron cómo involucraron al sector textil informal en el trabajo sindical. Los indonesios contaron sobre la emisora de radio FM Marsinah del sindicato, que difunde a menudo programas de entrevistas sobre acoso sexual. Rosa van Wieringen, de Mondiaal FNV, nos cuenta: "Uno de los éxitos de este intercambio es que los participantes tomen conciencia de la urgencia del problema. En Etiopía, por ejemplo, el problema apenas fue reconocido, y ahora están ocupados en crear un plan de lobby".

Un poco de luz en el sector del aceite de palma – Colombia



Más atención para la seguridad y las buenas condiciones de trabajo. Esta es la consecuencia de unas recientes evoluciones dentro del sector del aceite de palma en Colombia.

El país de América del Sur se desarrolla en los últimos años para ser uno de los grandes exportadores del mundo del aceite de palma. Esto trae aparejado conflictos por la tierra, malas condiciones laborales y mucho daño al medio ambiente. Además el clima sindical ha empeorado.

Pero el año pasado comenzó a verse algo de luz. Ya en el año 2017, la empresa Palmas del Cesar firmó, luego de años de huelgas y conflictos laborales, un convenio con el Ministerio de Trabajo, por el cual garantiza a 225 de los 600 trabajadores un contrato fijo. Esto produjo visiblemente mejores condiciones laborales, nos cuenta Hilke Jansen, quien se encarga del tema dentro de Mondiaal FNV. “En un taller que dimos con los trabajadores de plantaciones de aceite de palma, la puntuación de Palmas del Cesar fue el único en recibir una puntuación de diez”.

Una investigación que realizó el año pasado el instituto de investigación sindical ENS de Colombia respecto a la cadena del aceite de palma produjo también sus frutos: “Aparecieron claras recomendaciones, por ejemplo, que se debía prestar más atención a la posición de la mujer en las plantaciones y que los comités de salud de los sindicatos podrían ser mejor utilizados”, nos comenta Hilde Jansen. “El informe aumentó también la conciencia sobre situaciones no seguras para los trabajadores y produjo que se compartieran mejores prácticas”.

En otra empresa productora de aceite de palma, Indupalma, el año pasado, luego de una sombría huelga de tres semanas, se instaló una comisión que trata de lograr que 1.400 trabajadores que trabajan con subcontratistas pueden ser incorporados como trabajadores fijos.



Geraldine Espinoza Vilela, secretaria del Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma, recuerda cómo fue revocado su despido.

“En junio del año pasado, pude volver a mi trabajo, un año y tres meses después de mi despido por Medifarma, una compañía farmacéutica en Perú. En febrero de 2017, habíamos fundado el Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma, yo era secretaria del sindicato. Un mes después me despidieron. La razón que dieron era que mi productividad había bajado. Utilizaron una evaluación falsa y decidí desafiándolos legalmente teniendo el apoyo del sindicato. El juez dictaminó el año pasado que Medifarma me contratara nuevamente”.

“El caso todavía continuaba mientras yo ya estaba trabajando; en octubre, lo gané definitivamente. Ya había trabajado nueve años en Medifarma y siempre había sido solidaria con mis colegas. Por lo tanto, recibí mucho apoyo de todos ellos, también económicamente. Utilicé el período en que no trabajé para dedicarme al sindicato y para estudiar. El regreso fue emocionante y lo celebré con mi familia, compañeros de trabajo, el sindicato y simpatizantes. Recibí mucho apoyo de líderes sindicales con experiencia”.

“Esta experiencia especial me ha enseñado que no se puede alcanzar la victoria sin luchar. Por suerte, la confianza en el sindicato se vio fortalecida”.

Mondiaal FNV apoya a sindicatos peruanos como, por ejemplo, el Sindicato Único de Trabajadores de Medifarma.



Jeroen Brandenburg, dirigente sindical de FNV sector agrícola:

“Cuando llegan los inspectores, sacan a los niños del campo”

Foto: Harmen de Jong

A los 15 años trabajaba como reponedor en un supermercado y ya hacía campaña para la FNV. Años después, como dirigente sindical de la FNV, logró que los empleadores dieran una contribución de solidaridad cuando se comprobó que existía trabajo infantil y esclavitud moderna en el sector de las semillas de la India. El año pasado realizó un viaje a la India, junto con unos miembros activos de la FNV, para ver con sus propios ojos cuáles eran los problemas en la industria de las semillas y qué se puede hacer al respecto. Bienvenidos al mundo del ‘tigre’ Jeroen Brandenburg, dirigente combativo de FNV sector agrícola.

Buenos días, Jeroen, el año pasado entrevistamos a Han Busker. Eres un poco menos conocido, por lo que te pedimos que te presentes. ¿Hay algún animal que te represente?

“Un tigre. Si me empecino con algo, quiero tener razón y obtener resultados. No soporto la injusticia. Y soy un hombre de acción, no un científico. Prefiero hacer algo concreto, como el proyecto de solidaridad en el sector de las semillas”.

Solo para aclarar: ¿Cómo llegaste a la FNV?

“Como te comenté, me afilié cuando tenía quince años. Trabajaba como reponedor en el supermercado Albert Heijn y ya hacía campaña. Siempre digo que soy un guerrero de la primera hora, aunque tengo sólo 43 años, ja ja. Trabajé en la agencia de empleo Vedior, primero, como consultor, y, luego, como gerente de la sucursal, y estuve involucrado en la compra de Vedior por Randstad como miembro activo de la FNV. En ese momento me desvincularon de la empresa. La dirigente sindical, Mariette Patijn, me avisó sobre una vacante en la FNV y así encontré el trabajo de mis sueños. Ya llevo diez años aquí. El tiempo vuela”.

¿Qué hace un dirigente sindical del sector agrícola?

“Un tema recurrente es la flexibilidad exagerada. Es el hilo conductor de mi carrera; también es un tema importante en las agencias de empleo. Por ejemplo, he hecho campaña en la empresa de flores Sierafor, en Oegstgeest, que quería cambiar a los trabajadores holandeses por trabajadores polacos usando contratos laborales ficticios. Actualmente, estamos realizando un estudio sobre la formación de precios en la cadena de plantas ornamentales y semillas. ¿En qué parte de la cadena se gana dinero y qué parte de la cadena sufre las consecuencias?”

¿Cuál es una característica típica del sector de semillas?

“No compiten por precios, sino con el valor añadido. Invierten mucho en investigación y desarrollo. A diferencia del resto de la industria, hay muchos comités de empresa. Lo social está en primer plano, debo hablar mucho sobre políticas de recursos humanos. La industria de las semillas es para mí como un viaje terapéutico”. Sin embargo, en 2015, el Comité de la India publicó un informe sobre abusos en el sector de las semillas. Habló de trabajo infantil y esclavitud moderna en la India, incluso en los proveedores de empresas holandesas”.

¿Esto era nuevo para ti?

“Sí. Y creo que también para los productores. Existen diez grandes productores de semillas en Holanda, y todos importan semillas del exterior. Es una industria bastante opaca, con gran número de subcontratistas. Muchas grandes empresas de semillas estipulan en sus contratos que no permiten el trabajo infantil y lo hacen verificar por organizaciones tales como la Asociación para el Trabajo Justo. Dichas organizaciones no constataron abusos. Bueno, es que cuando llegan los inspectores, sencillamente sacan a los niños del campo. Hay una diferencia entre las semillas agrícolas (como el trigo) y las semillas de hortalizas (como los tomates). El primer sector no es muy estricto con las reglas y produce más a granel que el segundo”.

¿El informe fue un golpe para ti?

“Sí, mi impresión positiva de la industria se dañó un poco. Los trabajadores holandeses también se sorprendieron. Trabajan en una buena compañía y de pronto, escuchan esto... Existió incredulidad. En las empresas de semillas en el norte de Holanda, adolescentes de quince años tradicionalmente ayudan a quitar la maleza. La gente se pregunta: ¿será peor que esto? Entonces tuve la idea de pedir una contribución solidaria de los empleadores para combatir el trabajo infantil. Es una utopía que se pueda erradicar el trabajo infantil en su totalidad, pero sí es posible reducirlo”.

“
*Soy un
hombre de
acción que no
soporta la
injusticia*
”

¿Qué repercusión tuvo tu propuesta?

“Utilicé el término ‘trabajo infantil’ en el título, como si estuviera seguro de la existencia del trabajo infantil. Y fue un inconveniente. Cuando decidí usar el término ‘diálogo social’, estuvieron de acuerdo y llegamos a un compromiso. En total, destinaron la suma de treinta mil euros al proyecto, de la cual los empleadores pagaron la mitad. Involucré a Mondiaal FNV y a tres miembros activos del sector para lograr concretar los planes”.

En julio pasado viajaste a la India con tres miembros activos y tres empleados de Mondiaal FNV. ¿Cómo te fue?

“Una revelación. Diferente. Conmovedor. Ya comencé a sentir emoción con los preparativos. Uno de los sindicalistas no obtuvo permiso de su empresa para viajar, porque según la empresa, ellos ya hacían lo suficiente. Para los tres miembros activos era su primer viaje fuera de Europa. Nos reímos mucho y lo pasamos muy bien, pero estuvimos especialmente impactados por la pobreza y las contradicciones. De una ciudad ultra moderna como Hyderabad llegas a un pueblo donde no tienen nada que comer, pero te dan un deslumbrante recibimiento con flores y música. Puedes ver lo pesado que es el trabajo, la falta de atención médica... Y, por supuesto, el sistema de castas. En Holanda, el que nace para pito puede ser corneta, allá no. Tengo un gran respeto por la pasión y el espíritu de lucha de los líderes sindicales indios, ya que pueden correr peligro si luchan por causas como un salario digno. Con frecuencia terminan en prisión”.



La delegación de la FNV con Jeroen Brandenburg visita una empresa de semillas en la India.

Lo que llamó mi atención cuando leí el informe, fue que los agricultores que fueron entrevistados por los sindicatos temían que los sindicatos llevaran a sus hijos.

“Hay muchas contradicciones entre pueblos y castas. Y mucho chismorreo hoy en día, a través de WhatsApp. Creo que puedes comparar esa historia con lo que pasa

con los polacos que trabajan en el norte de Holanda: los habitantes tienen miedo de que los polacos ocupen sus puestos de trabajo o que acosen a las mujeres”.

¿Qué te impresionó más?

“Durante una reunión, tres sindicalistas comenzaron a cantar una canción que versaba sobre los derechos sindicales. Era una canción propia de la TVVU, la Federación de Sindicatos Agrícolas con la que colaboramos. No sé el significado de la canción, pero el público cantó con mucho entusiasmo junto con ellos. Mejor que yo no me meta a hacer esas cosas, porque no sobreviviría ni en la primera ronda de un concurso de canto. Nosotros tenemos otras formas para entusiasmar a la gente. Hoy en día, hacemos vlogs, por ejemplo, sobre el convenio colectivo para la horticultura, con subtítulos en polaco. Eso funciona mejor que invitar a la gente a una sala”.

¿Cómo sigue el proyecto de semillas?

“El viaje me dio la fuerza y la energía para luchar por un sector más sostenible. Tenemos que avanzar hacia una situación como en el sector de la confección; allá han hecho un estudio detallado de la cadena y existen buenos acuerdos. El problema en Holanda es que los minoristas como Albert Heijn y Jumbo hablan mucho de la sostenibilidad, pero al mismo tiempo, reducen los precios al mínimo de manera que los convenios colectivos se deterioran en lugar de mejorar. Quieren vender todos los productos, flores, carne, leche, a precios bajísimos. Por eso existe la explotación, trabajo mal pagado y condiciones laborales miserables, incluso en Holanda. Los consumidores se acostumbran a los precios bajos, pero los demás deben pagar por eso un precio muy alto”.

Estuviste en contra de un convenio de responsabilidad social empresarial internacional (ICSR) en los sectores de las plantas ornamentales y semillas. ¿Por qué?

“Me temo que nos utilicen como excusa, que cuelguen una etiqueta en los productos como para decir: todo está bien. Pero muchas empresas ni siquiera tienen un comité de empresa. El problema de la ICSR es que tiende a centrarse en el exterior, mientras que también debería mejorar la situación en Holanda. Pero esto todavía no lo quieren los empresarios”.

¿Qué pasa con el mapeo de la cadena?

“Los estudios sobre la situación en la India y toda la cadena han concluido. Los investigadores de Basis & Beleid recomiendan hacer un estudio adicional sobre la colaboración entre las empresas indias y las holandesas para mejorarla. Queremos que los empleadores proporcionen un aporte estructural para ello y presentaremos ese pedido en las nuevas negociaciones colectivas de este año”.



“
*Me impactaron
la pobreza y las
contradicciones
en la India*
”

Foto: Harmen de Jong

¿Qué es lo que los agricultores de la India necesitan más?

“Uno de los mayores problemas es que no es fácil fijar los precios. Además, los agricultores tienen que pedir dinero prestado para comprar herramientas y pesticidas. La tasa de interés asciende al 20%. Si la cosecha fracasa, se llenan de deudas. Muchos agricultores ya se suicidaron por causas similares. Tal vez deberíamos establecer un fondo para los agricultores que se vieron afectados por el cambio climático. También tenemos que promover el diálogo social, para que los trabajadores indios sean capaces de pedir un salario digno”.

¿Qué opinan tus miembros sobre estas cadenas? ¿Las ven principalmente como una amenaza para su trabajo, o les gusta la idea de contribuir para una cadena más sostenible?

“Los temas más importantes son la sostenibilidad de la cadena y un salario digno. Los miembros quieren erradicar excesos, como el trabajo infantil, por la imagen que representa esto para el sector. A nadie le gusta trabajar en una empresa que no respeta las reglas”.

¿Cómo están los tres miembros activos que te acompañan a la India?

“Ahora actúan como verdaderos embajadores: cuentan su historia en las compañías de semillas holandesas y en la plataforma de los Comités de Empresa. El viaje los ayudó a ampliar su perspectiva, están más conscientes de lo que está sucediendo en el sector y se han vuelto más militantes”.

Los treinta mil euros se acabaron. ¿Y ahora qué?

“Esto sabe a más. Espero que los empleadores den un aporte adicional para poder continuar con este proyecto junto con Mondiaal FNV. Una propuesta es traer a sindicalistas indios a Holanda, entre otras cosas, para capacitarlos. También podría tener valor añadido participar en el Consejo de Semillas India, una organización en la que participan compañías de semillas y algunas ONG. También me encantaría llevar a cabo un proyecto de solidaridad en el sector de las flores. Con empresas africanas. La situación es mucho peor que en el sector de las semillas, es un desafío aún mayor. Y a mí me gustan los desafíos...”

Perú ratifica el convenio de la OIT para trabajadoras del hogar

Una brillante victoria para las nanas

El año pasado, Perú ratificó el convenio 189 de la OIT, como uno de los últimos países de América del Sur. Esta gran conquista se debe a las “powerladies” de los sindicatos de las trabajadoras del hogar. Ahora falta el último paso, la ley ...

El 14 de junio de 2018, el parlamento peruano aprobó la ratificación del convenio 189 de la OIT para el trabajo decente de las trabajadoras del hogar (véase el recuadro). “Fue un hecho muy especial, considerando la situación política en Perú”, comenta Astrid Kaag, responsable del tema en Mondiaal FNV. Desde hace años, Perú se ve involucrado por escándalos de corrupción, que ya costaron la cabeza a varios presidentes. “Los sindicatos de las trabajadoras del hogar han hecho buen uso del caos político”, dice Kaag. Han logrado el apoyo de Fuerza Popular, el partido de Keiko Fujimori, también acusado de corrupción. Tradicionalmente, ese partido no se interesaba mucho por la situación de los trabajadores del hogar, pero cambió de rumbo para congraciarse con el ciudadano común.

NIÑAS

Perú fue uno de los últimos países de América del Sur en ratificar el convenio 189 de la OIT. Desde hace quince años, Perú cuenta con leyes sobre el trabajo del hogar, pero esas leyes poco valen. El país tiene 550 mil trabajadores del hogar, el 99% son mujeres. En su mayoría son niñas o mujeres indígenas que vienen del campo y que hablan quechua o aymara. Durante una visita a la FNV, Marcolina Infante Ramírez contó que su madre, que tenía doce hijos que mantener, permitió que una señora de la gran ciudad llevara a Marcolina a los nueve años. Su madre recibió sesenta dólares a cambio, dos meses de sueldo. “Me vendes”, le

gritó Marcolina al separarse de su madre. Ahora es dirigente del sindicato Sinttrahol en la capital de Lima, sindicato que recibe apoyo de la FNV.

ABUSO SEXUAL

Las niñas y mujeres a menudo viven con la familia, trabajan doce a dieciséis horas por día y sólo tienen tiempo libre los domingos. El 95% no tiene contrato de trabajo. Por lo general, no ganan más de 400 soles por mes, unos 100 euros: muy por debajo del salario mínimo peruano. Además, con regularidad son objeto de agresión y abuso sexual. Muchos dueños de la casa o hijos mayores sacian su apetito sexual con la nana o la ama de llave. Si la trabajadora queda embarazada, a menudo la única opción es hacerse un aborto o entregar al hijo en adopción.

TRABAJO DE HORMIGA

El crecimiento de la clase media en Perú conlleva un aumento del número de trabajadoras del hogar. En la actualidad, existen nueve sindicatos regionales de trabajadores del hogar, que se encuentran afiliados a la mayor central sindical CGTP. Organizar a las trabajadoras del hogar no es fácil. “Es un trabajo de hormiga”, dice Leddy Mozombite Linares, presidenta de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar Fenttrahop. Es arriesgado acercarse a las trabajadoras del hogar en su casa, porque a muchos empleadores no les gusta que las trabajadoras se organicen en un sindicato. Por eso, los dirigentes sindicales

¿QUÉ ES EL CONVENIO 189 DE LA OIT?

El convenio 189 de la OIT establece los derechos de los trabajadores del hogar. El convenio fue aprobado el 16 de junio de 2011 y entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. El tenor del convenio es que los trabajadores del hogar tengan derecho a un contrato, a un salario mínimo, que se les regule las horas de trabajo, el acceso a la seguridad social y que sean protegidos frente a la discriminación y el abuso. Hasta el momento, el convenio entró en vigor en sólo 25 países, la mayoría de ellos en América del Sur. Perú fue uno de los últimos países sudamericanos en ratificarlo; ahora faltan sólo Surinam y Venezuela. Países que no han ratificado el convenio son, por ejemplo, Holanda, EE.UU., Canadá, Gran Bretaña y Francia. Bélgica, Alemania, Suiza, Portugal e Italia sí han pasado a la ratificación.



Foto: Jan Banning

pasan los domingos en los parques e informan a los empleadores a través de mensajes escritos sobre los derechos que tiene el personal del hogar. Estos esfuerzos no llevan a un grado sindical alto. Por ejemplo, el sindicato Sinttrahol tiene solamente setecientos miembros en la capital de Lima, de los 350 mil trabajadores del hogar. Para muchas trabajadoras, ya es impensable pagar la contribución de tres soles (ochenta centavos) por mes. Sin embargo, los sindicatos han tenido algunos éxitos. Kaag se acuerda que durante una visita a la oficina de Sinttrahol vio un costoso sofá de cuero blanco. Era de una empleadora que había perdido un caso de despido. “Al parecer, no quería o no podía pagar y le habían confiscado el sofá, que será devuelto si ella paga”.

ÁNGEL

Recientemente, Sinttrahol y los demás sindicatos lanzaron campañas destinadas a aumentar el respeto a las trabajadoras del hogar. Publican, entre otras cosas, videos en línea sobre 'las invi-

sibles'. En una de esas películas una chica dice: “En mi casa hay un ángel que nos ayuda con todo. Pero para mis padres, es invisible”. En el fondo se puede ver la imagen de la trabajadora del hogar que se desvanece lentamente. La ratificación del convenio 189 de la OIT es una conquista, pero ahora, ¿qué va a pasar? “El convenio tiene que ser convertido en ley”, dice Kaag. “Los sindicatos ya tienen propuestas y las están discutiendo con los parlamentarios. Un elemento importante es la pensión, porque casi nadie ahorra dinero para su vejez. Otro aspecto clave es el control en el cumplimiento de la ley. Los trabajadores del hogar son un grupo vulnerable, que debe esforzarse para hacer valer sus derechos. Por eso, estoy muy orgullosa de las mujeres luchadoras e inteligentes de los sindicatos como Sinttrahol, que no se dejan avasallar. A menudo, sólo han terminado la escuela primaria, pero hablan sin problemas con ministros”.

¿QUÉ ES LA FITH?

Del 16 al 19 de noviembre de 2018, la FITH, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, celebró su segunda conferencia mundial. Trabajadores del hogar y representantes de todo el mundo fueron a Ciudad del Cabo para ello. Adoptaron, entre otras cosas, resoluciones para fortalecer la organización, contra la violencia de género y a favor de un buen cuidado (de los niños) para los trabajadores del hogar. La FITH fue fundada en 2013, el año en que el convenio 189 de la OIT entró en vigor. Hoy en día, la federación cuenta con 69 organizaciones afiliadas en 55 países. Esas organizaciones tienen un total de 600 mil miembros. En 2006, Mondiaal FNV coorganizó una conferencia para trabajadores del hogar. De esta manera, contribuyó tanto a la formulación del convenio de la OIT como a la creación de la FITH. Hoy en día, Mondiaal sigue apoyando proyectos de la FITH.

En camino a la independencia financiera

“¡Cosecha la fruta que es más fácil de recolectar!”

El dinero de la afiliación forma la base financiera de todo sindicato. ¿Pero qué se puede hacer cuando los miembros no ganan más de uno o dos euros por día? Con el dinero que ellos pueden pagar, no se puede construir un sindicato moderno. Tendayi Matimba, administradora financiera de proyectos de Mondiaal FNV, ayuda a los sindicatos en países pobres orientándolos para que logren la independencia financiera.

“Los sindicatos que representan a trabajadores pobres no son viables”, así opinaba la oficina de investigación Ledriz de Zimbabwe en el año 2017. Los miembros no pueden pagar suficiente dinero para financiar un sindicato. Por dicha razón, los sindicatos en países pobres seguirán siempre dependiendo de dinero de donaciones. Así fue la conclusión. Para Mondiaal FNV esto significaba malas noticias. Uno de los puntos de partida de la política de Mondiaal FNV es, justamente, que, gracias al apoyo, los sindicatos puedan comenzar a sostenerse por sí mismos. “Por suerte, no nos dejamos caer tan fácilmente”, nos dice Tendayi Matimba. Para ayudar a los socios de Mondiaal FNV a lograr la independencia financiera, Matimba organizó en 2018 la primera parte de un programa de capacitación para líderes y trabajadores de los sindicatos socios. La capacitación se realizó en Kenia, en noviembre de 2018. Los participantes eran líderes de sindicatos provenientes de Kenia, Ruanda, Tanzania, Etiopía y Uganda. “El objetivo de la capacitación fue ofrecerles conocimiento, conciencia y perspectiva de las posibilidades económicas”, nos dice Matimba. Durante el programa, los participantes se interiorizaron de un plan en tres etapas que fue desarrollado por ella misma. Primero: poner en orden la administración financiera. Segundo: observar dónde se puede ahorrar. Y tercero: buscar fuentes de ingreso alternativas.

Las reglas de juego

La capacitación en Kenia trató especialmente de la primera etapa: poner en orden la organización financiera. Enfocándose en el plan financiero, la rendición de cuentas, los informes de auditoría y tratando de que las reglas

de juego funcionen. Con reglas de juego, Matimba quiere decir, por ejemplo, que si se necesita nuevo mobiliario, se deben solicitar al menos tres presupuestos. Que exista un protocolo para la aprobación y pago de facturas y, por supuesto, que haya una buena administración. Que el Internet que se tiene sea seguro, de tal manera que no puedan ingresar visitantes no deseados a la administración financiera. Un beneficio adicional de reglas claras es que de por sí logran eficiencia.

Ahorros

En la segunda etapa, los sindicatos buscan la así llamada “fruta fácil de recolectar” para ahorrar en los costos. Matimba menciona algunos ejemplos: “Llamar al exterior, puede costar unos cincuenta dólares. Pero a través de Skype o WhatsApp resulta gratis. Tener un Internet más rápido es algo más caro, pero ahorra mucho tiempo de trabajo”. Parece todo sencillo, pero recoger la fruta más fácil de recolectar puede ahorrar entre un 5 y un 10 por ciento de los egresos. También se puede ahorrar en los Congresos. En África, se invita a unas doscientas hasta quinientas personas. “Todas estas personas tienen que comer y dormir, eso es sumamente caro. Los sindicatos más pobres pueden arreglárselas de otra manera”.

Paneles solares

En la tercera etapa, los sindicatos aprenden a investigar cómo pueden recurrir a fuentes de ingresos extras. “Pueden ampliar la prestación de servicios, como el servicio de impuestos, pero también seguros colectivos, cláusulas con descuentos colectivos sobre determinados productos (como paneles solares, teléfonos móviles y similares) o

“
*Un buen líder
sindical no es de por
sí un buen hombre o
mujer de negocios*
”

desarrollar facilidades de ahorro o de crédito”. Este tipo de actividades puede generar dinero, pero lo que es más importante es que une a los miembros existentes y puede incidir para que otros se afilien. “Con nuevos miembros, los ingresos crecen”, apunta Matimba.

Cierta cantidad de sindicatos de África ya están logrando la independencia financiera. Matimba nombra como ejemplo a Ghana, donde varios sindicatos ofrecen seguros colectivos. Esto atrae a nuevos miembros y mantiene a los miembros existentes. La Federación de sindicatos tiene un edificio propio en donde se pueden instalar todos los sindicatos. Esto significa ahorro y, además, se alquila una parte a otras organizaciones. Eso también genera ingresos. “Es importante que un sindicato, al desarrollar sus productos, se deje guiar por el mercado, y no por la agenda del sindicato”, advierte Matimba. “Un buen líder sindical no es de por sí un buen hombre o mujer de negocios. La tarea de generar ingresos podría estar en manos de otra persona. Las actividades comerciales deben ubicarse en tu misión como sindicato, pero también en las necesidades de los miembros”.

“
*Parece todo sencillo,
pero recoger la
fruta más fácil de
recolectar puede
significar un ahorro
del 5 al 10 por ciento*
”



Foto: Carel de Wilde



Nailin Aung, secretario general adjunto de Myanmar Industry, Craft and Service Trade Unions Federation (MICS).

“El año pasado, el salario mínimo en Myanmar aumentó de 3.600 a 4.800 kyat (2,80 euros) por día. Un aumento de más del 30%. Un fantástico resultado de las negociaciones. Pero no lo celebramos. Según estudios realizados, un trabajador necesita al menos 5.600 kyat para pagar sus necesidades básicas. Alguien que vive con el salario mínimo, simplemente vive en la pobreza”.

“El problema es que los empleadores ven el salario mínimo como un salario máximo. Para llegar a fin de mes, un trabajador debe hacer horas extras. En lugar de trabajar las habituales 48 horas, tiene que trabajar 60 ó 65 horas por semana. Ahí radica el problema. Después del aumento del salario mínimo, algunos empleadores aumentaron las metas de producción. Significa que los trabajadores tienen que trabajar más duro y, al mismo tiempo, hacer menos horas extras y por lo que reciben menos ingresos”.

“Hemos distribuido miles de folletos en la puerta de las fábricas para explicar los derechos laborales y qué hacer si se violan. En total, llegaron más de ciento treinta reclamos. Hemos logrado resolver un buen número. Un bonito efecto secundario fue que hemos podido registrar más de dos mil nuevos miembros”.

Mondiaal FNV apoya el fortalecimiento de Myanmar Industry, Craft and Service Trade Unions Federation (MICS).

Algunos ejemplos de violaciones de los derechos sindicales, detenciones injustas y sindicalistas detenidos en 2018

DETENIDOS
LIBERADOS



Trabajadores chinos detenidos por crear un sindicato

En agosto de 2018, se detuvieron a más de treinta trabajadores de Shenzhen Jasic Technology Co., Ltd., según información de la organización GoodElectronics. Los trabajadores habían creado un sindicato y eso no agradó a la gerencia. Los trabajadores fueron despedidos y, luego, detenidos. Se los sospecha de 'causar problemas'. Según GoodElectronics, los trabajadores habían seguido el procedimiento legal para crear un sindicato. Estudiantes de doce universidades chinas lanzaron una petición en solidaridad para con los trabajadores. Pero casi de inmediato, los estudiantes también se vieron confrontados con intimidaciones y amenazas por parte de agentes de la seguridad nacional. El líder del equipo de solidaridad fue detenido el 11 de agosto de 2018. Se advirtió a abogados de no tomar el caso Jasic, de lo contrario, correrían el riesgo de perder su licencia.



Profesor iraní condenado a diez años de prisión

Mohammad Habibi, un profesor iraní y dirigente del sindicato de maestros ITTA-Teherán, fue condenado a más de diez años de prisión y 74 latigazos por participar en una concentración pacífica el 20 de mayo de 2018. La Federación Internacional de Educación (IE), a la que ITTA-Teherán se encuentra afiliado, exige la 'liberación inmediata e incondicional de Mohammad Habibi'. El 20 de mayo de 2018, la organización International Alliance in Support of Workers in Iran (IASWI) informó que una reunión organizada por ITTA-Teherán fue atacada por agentes encubiertos. Habibi fue detenido junto con otros trece participantes. En ese momento, estaba en libertad bajo fianza después de un arresto anterior en marzo del mismo año. Todos, excepto Habibi, fueron puestos en libertad un día después.

Esmail Abdi vuelve a la cárcel

El año pasado, hablamos sobre Esmail Abdi, el sindicalista de maestros de Iran. En julio de 2017, fue detenido por las fuerzas de seguridad iraníes. Su liberación, el 9 de enero de 2018, causó gran alegría, pero no duró mucho. El 20 de enero estaba otra vez en la cárcel. Como líder sindical, Abdi hacía campaña por una educación gratuita y accesible para todos. Tras su detención, fue condenado por 'atentar contra la seguridad nacional'. En abril de 2018 Abdi se declaró en huelga de hambre. La Federación Internacional de la Educación lanzó un pedido por su liberación.

Liberaación del periodista tailandés Somyot Prueksakasemsuk

El 24 de febrero de 2018, la Justicia redujo la pena del periodista y activista sindical Somyot Prueksakasemsuk, por lo que fue puesto en libertad después de siete años de prisión. En 2013, Somyot fue condenado a diez años de prisión por lesa majestad y calumnia. Entonces, ya había pasado dos años en detención preventiva. La FNV envió una carta de protesta al Embajador de Tailandia llamando a retirar los cargos contra Somyot. En el pasado, Somyot coordinó un proyecto sindical para Mondiaal FNV.



Protesta contra asesinatos en Colombia

En la primera mitad de 2018, nada menos que 123 líderes sociales fueron asesinados en Colombia. El 28 de junio, hombres armados obligaron al dirigente campesino Carlos Hidrobo Navia a subir a su bicicleta, al Sur de la provincia de Cauca. Luego, lo ejecutaron. Un día después, fue asesinado el líder campesino Iván Lázaro en la región de Córdoba. Estos son algunos ejemplos del informe 'Todos los Nombres, todas las Caras', presentado por las ONG colombianas Cacep e Indepaz, el 6 de julio de 2018. De acuerdo con el Índice Global de los Derechos, publicado anualmente por la Confederación Sindical Internacional, Colombia sigue siendo el país más peligroso para los sindicalistas. Generalmente, los crímenes quedan impunes. Los acuerdos de paz firmados en 2017 entre el gobierno y el movimiento rebelde de las FARC apenas han conseguido mejoras. Y el futuro no se ve tampoco demasiado bien. En 2018, Iván Duque, partidario abierto de la línea dura, fue elegido presidente.

Derechos sindicales en todo el mundo

Los diez países donde los derechos sindicales fueron violados más a menudo en 2017/2018 son: Argelia, Bangladesh, Camboya, Colombia, Egipto, Guatemala, Kazajstán, Filipinas, Arabia Saudita y Turquía. El número total de países donde los sindicalistas fueron detenidos o puestos en prisión injustamente aumentó de 44 a 59.

Fuente: Índice Global de los Derechos de la CSI 2018

Liberación bajo fianza de Han Sang-gyun

En 2017, el dirigente sindical de Corea del Sur Han Sang-gyun recibió el Premio de Derechos Sindicales de la FNV. No pudo recibir el premio en persona, porque estaba cumpliendo una condena de tres años por 'obstaculización' durante una gran manifestación en la capital coreana de Seúl. Mondiaal FNV y otras organizaciones sindicales internacionales siempre han luchado por su liberación. En mayo de 2018, la KCTU, el sindicato del que Han es presidente, envió un mensaje al mundo anunciando su liberación. Está libre bajo fianza después de pasar dos años, cinco meses y doce días en prisión. La gran manifestación durante la cual fue detenido, el 14 de noviembre de 2015, estaba dirigida contra la entonces presidenta Park Geun-hye. En este momento se encuentra en prisión por cargos de corrupción. "En los últimos tres años, millones de trabajadores de todo el mundo pidieron la liberación de Han Sang-gyun. Hoy ya no está en prisión. No sólo el pueblo de Corea le da la bienvenida, sino también los trabajadores de todo el mundo", dijo con gran alegría la presidenta de la CSI, Sharan Burrow, después de recibir la noticia de su liberación. En el día de la apertura de los Juegos Olímpicos de invierno, en febrero de 2018, la FNV había pedido la liberación de Han Sang-gyun en las redes sociales. El presidente de la FNV, Han Busker, envió una llamada urgente al presidente de Corea del Sur, para liberar a Han. Un mes más tarde, el secretario de la KCTU Lee Young-joo, acusado del mismo delito, fue puesto en libertad, después de estar en prisión 'sólo' seis meses.

... y amenazas en Chile

En agosto de 2018, líderes sindicales de la mina de cobre Codelco en Chile recibieron amenazas de muerte por sus actividades sindicales. Miguel Véliz, dirigente del sindicato Nro. 3 de la mina Codelco en Chuquicamata, cuenta que lanzaron una piedra contra su automóvil el 22 de agosto de 2018. Veliz nos cuenta: "La piedra venía junto con un mensaje con texto antisindical. Tratan de ahuyentarnos de nuestra labor sindical, pero no tendrán éxito". El sindicato Nro. 3 forma parte de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), y está afiliado al IndustriAll. La junta directiva de FTC lo expresa así: "Estamos indignados por estas acciones anónimas que tienen como objetivo intimidar a los trabajadores de Codelco. Este tipo de violencia genera miedo y pone en peligro la seguridad de los trabajadores". La presidenta del sindicato Gabriela Mistral, Ana Catalán, también fue amenazada. El 21 de agosto Catalán recibió una llamada telefónica anónima en la que fue amenazada de muerte sin siquiera participar en las negociaciones con la dirección de Codelco.

Amenazas de muerte en Colombia

Una semana antes del debate en el Congreso de Colombia sobre los asesinatos y amenazas de muerte contra sindicalistas, líderes del sindicato SIN-TRAVIESCOLS recibieron amenazas de muerte. A finales de agosto de 2018, el presidente nacional Jaime Cárdenas y los dirigentes sindicales Carlos Zúñiga, Eduard Lenis y Juan Paz recibieron una carta del grupo paramilitar Autodefensas Gaitanistas de Colombia con el aviso de salir de la ciudad de Cali en 24 horas. Dijeron que habían dado ordenes de asesinarlos. Fue la quinta amenaza de muerte contra Jaime Cárdenas y la cuarta contra sus colegas. La federación internacional UNI envió una carta al presidente Iván Duque solicitando que garantice la protección de la población colombiana.

Sindicalistas de Zimbabwe detenidos

El 11 de octubre de 2018, dirigentes de la central sindical de Zimbabwe (ZCTU) estaban preparándose para una gran manifestación en contra del aumento del impuesto sobre transacciones en efectivo y el aumento del coste de vida, que afectarían seriamente a los trabajadores ya empobrecidos. Esa mañana, unos ciento cincuenta agentes rodearon las oficinas de la ZCTU en un intento de detener la manifestación. Al menos 35 sindicalistas de la ZCTU fueron golpeados y detenidos, incluyendo el presidente Peter Mutasa y el secretario Japhet Moyo. La confederación sindical internacional CSI y la federación sectorial internacional IndustriAll exigieron su liberación inmediata. En la ciudad de Mutare, fueron detenidos veinte activistas que protestaban; en Masvingo, trece.

Fotos: Roderick Polak

Educación en lugar de silicosis



En las canteras de Jodhpur se extrae piedra natural para construir casas y fabricar lápidas; el 40% se exporta al mercado europeo.



El propietario Balaram mira lo que hacen.

A partir de ahora, más de 1.500 niños del distrito indio de Jodhpur van a la escuela en lugar de ir a la cantera. Eso lo ha logrado el sindicato local. De esta manera, las familias escapan del círculo vicioso de la pobreza y de la mala salud.



Shushila y sus hijos.

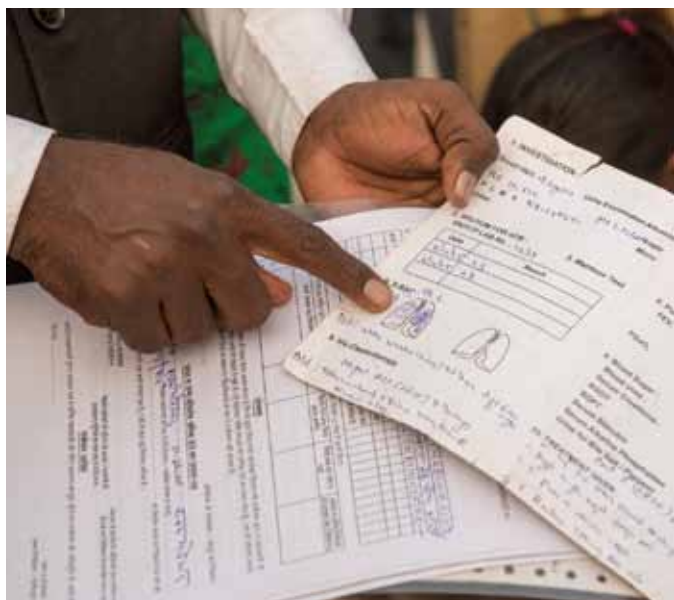


Shushila (38) y sus tres hijos (18, 16, 14) están delante de su pequeño hogar y dan una impresión radiante. “Mis hijos han realizado lo que yo esperaba”, dice Shushila. “Los tres van a la escuela y ponen lo mejor de su parte”. Los dos más chicos, van al colegio secundario y el mayor, estudia comercio. Su juventud y futuro serán completamente distintos al de sus padres. Shushila y su esposo casi no estudiaron y han trabajado desde una edad temprana en la cantera. El precio de este trabajo pesado es muy alto: el marido de Shushila tiene muchos dolores de espalda y su suegro padece silicosis pulmonar, una enfermedad incurable.

El cambio, también para esta familia, fue posible gracias al sindicato local RKPMS. El sindicato logró un aumento salarial del 30 al 50 por ciento, razón por la que los padres pueden enviar a sus hijos a la escuela en lugar de que vayan a la mina. Con campañas y visitas a los hogares, los sindicatos recalcaron la importancia de la educación. Además de esto, se esforzaron para mejorar las condiciones de trabajo, a través de exámenes médicos y herramientas para mejorar la salud de los mineros. “Cuando un padre no puede trabajar debido a una enfermedad, aumenta el riesgo de que un niño no pueda ir a la escuela”, dice el dirigente sindical Bhati, quien trabajó desde los catorce años en la cantera.



Al principio, el empresario Balaram (izquierda) no estaba muy contento con el sindicato. “Ahora sé que un trabajador sano y satisfecho trabaja mejor, y eso es bueno para los negocios”.



Parte médico de un hombre que padece silicosis.



El sindicato se alienta a los trabajadores para que utilicen mascarillas para evitar la neumoconiosis.



La educación para los más pequeños se realiza en parte al aire libre y en parte en un autobús que pasa seis días por semana; esto lo pudo regular el sindicato.



El sindicalista Bhati entre los mineros. La densidad sindical es del 90%.

Hace algunos años, cuando Bhati quiso cobrar su salario mensual, su jefe le dijo que había trabajado dieciocho días, y no 28. Bhati protestó y su jefe lo amenazó. En dos días, Bhati se trasladó corriendo a 145 kilómetros de allí hacia una región más segura. Cree firmemente en la cooperación. “Las palabras clave son la unión y la concientización”.

Mondiaal FNV apoya la Federación Internacional de la Construcción y la Madera (ICM), que combate el trabajo infantil en las canteras de la India, junto con los sindicatos locales.



ÉXITOS PARA LOS CARGADORES Y GUÍAS EN NEPAL

Una ocupación que enseguida dio su rendimiento

Foto: Shutterstock

El turismo es el sector de la economía más importante en Nepal, pero la vida de los trabajadores y trabajadoras es dura. Cuando los cargadores y guías pidieron un aumento salarial, no fueron escuchados. Entonces, decidieron ocupar las oficinas de la organización de empresarios. Eso sí ayudó.

Los miembros de UNITRAV (Union of Trekking Travels Rafting Workers Nepal), hacen ondear con orgullo su bandera sindical de color azul y rojo, adornada de montañas y piquetas. Se juntan frente a las oficinas de TAAN, la organización empresarial del turismo en Nepal. Mientras tanto, sus colegas colocan candados en la puerta de ingreso, de manera tal que nadie puede entrar ni salir. El 26 de noviembre de 2018, comenzó la ocupación en TAAN. Fue una ocupación especialmente efectiva. Tres días después, los emplea-

dores satisficieron los deseos de UNITRAV. Los salarios subieron un 25 por ciento, se creó un subsidio por fallecimiento y se concedió un suplemento por días feriados. Se prometió también una acción contra los guías ilegales y contra impuestos extras por las autoridades locales. Tres meses antes, con negociaciones, el sindicato no supo lograrlo.

DESGLIZAMIENTOS DE TIERRA

“Es bastante particular, una ocupación de este tipo”, comenta Wilma Roos, asesora política para el Sudeste asiático de Mondiaal FNV. “Muchos miembros de UNITRAV, como cargadores y guías, trabajan en forma independiente y en lugares bastante aislados. No es sencillo reunirlos. Una ocupación es el único recurso, ya que hacer huelga no da resultados. Como el sindicato no tiene dinero para repartir en caso de huelga, las personas que paran se encuentran de inmediato

sin ingresos”. El grado de organización en el sector es bajo. De los 300.000 trabajadores en el sector del turismo, solo 35.000 están afiliados a UNITRAV. Y solo 4.500 de ellos, por lo general trabajadores aeroportuarios, pagan una contribución. El resto, no tiene el dinero suficiente para ello.

Los trabajadores en el sector del turismo en Nepal tienen que lidiar con una serie de problemas. Los cargadores y guías generalmente trabajan por cuenta propia, de manera informal. Tienen que enfrentarse con una competencia atroz entre ellos y con la explotación por parte de las agencias de turismo, que están implicadas en una carrera hacia abajo. Las agencias no solo pagan por debajo del salario mínimo, sino que basan sus pagos también en una estimación de la duración del viaje. “Esa estimación no concuerda siempre”, explica el guía Lal Bahadur Jirel en una filmación que realizó la bloguerista

Daisy para Mondiaal FNV. “A veces, estamos más tiempo en viaje. Si es así, ese tiempo no se nos paga. Por ejemplo, cuando ocurren deslizamientos de tierra, accidentes o pérdida o daño en el material.

EN CHANCLETAS

Las condiciones laborales son lamentables. Mientras que los turistas ingresan al Himalaya con calzado de montaña súper caro y con bastones de caminata de carbono, muchos guías suben en chancletas. Y él o ella lleva sobre sus espaldas mucho más peso que los turistas, hasta cincuenta kilos. En el camino, los cargadores y guías duermen en los peores hoteluchos o a la intemperie con quince grados bajo cero en pequeñas tiendas de campaña. Todo esto hace que no puedan persistir mucho en esta profesión. “La mayoría deja este trabajo cuando tienen entre 35 y 40 años”, estima Roos.

Las mujeres tienen que lidiar con discriminación, acoso y violencia

sexual. Generalmente, no hay instalaciones separadas para ellas. A pesar de que las mujeres representan un 20 por ciento de los trabajadores, solo 850 están afiliadas a UNITRAV. Una buena iniciativa fue de tres hermanas que fundaron hace 25 años 3 Sisters Adventure Trekking, y que trabajan sobre todo con mujeres. Una regla básica es que las cargadoras mujeres pueden llevar máximo diez kilos y los hombres, como máximo, trece. En 25 años, 3 Sisters Adventure Trekking no tuvo ningún accidente.

PUESTA EN ESCENA

En caso de alguna calamidad, a los guías y cargadores se los deja sencillamente a su suerte: el helicóptero de rescate solo lleva a los turistas. Las calamidades son a veces puestas en escena: parece que los seguros de viaje han pagado en los cinco primeros meses de 2018 unos 6,5 millones de dólares por operaciones de rescate bastante dudosas. Al pedir helicópteros innecesarios y declarar falsos tratamientos, las empresas de helicópteros y los hospitales quieren también sacar provecho del turismo en amplio crecimiento. UNITRAV también lucha contra esos abusos.

Luego del terremoto de 2015, que significó un fuerte retroceso -gran cantidad de pueblos en las montañas se vieran destruidos y muchos guías y cargadores murieron-, en los últimos años, el turismo en Nepal volvió a ser un boom. Es la primera actividad económica de Nepal. En 2017, viajaron aprox. un millón de turistas al país montañoso asiático. Si el gobierno de izquierda va a la suya, estos serán más de dos millones en el 2020. El rápido crecimiento aumenta las posibilidades de abusos. Es por ello que Mondiaal FNV, luego de

una pausa, retomó la colaboración con UNITRAV. La prioridad es entablar un diálogo social. Con una nueva estructura federal en Nepal, dicho diálogo debe entabarse en tres niveles: nacional, regional y local. También el aumento del grado de organización, el fortalecimiento de UNITRAV y la mejora de la seguridad social caen dentro de los objetivos. Respecto al último ámbito, el gobierno ya hizo algunas cosas. Salvo de Mondiaal FNV y del convenio colectivo de ANWB, el dinero necesario proviene del programa de cofinanciamiento sindical del Ministerio de Asuntos Exteriores.

ÉXITOS

Los primeros éxitos se ven. Ya se celebraron un par de convenios colectivos relativamente buenos y los sindicatos han ganado varias causas legales. Éstas versan por lo general en compensaciones para guías y cargadores mal pagados o que murieron en un accidente. La cantidad de accidentes entre los guías y cargadores se ubica en cuatro veces más que los de los turistas. Otras conquistas corresponden a las acciones de limpieza iniciadas por UNITRAV, que pretende que las pendientes del Himalaya sean otra vez immaculadas. Para Wilma Roos de Mondiaal FNV, el trabajo de temporada es otra prioridad. La época de ascenso se ubica entre septiembre y diciembre; fuera de esta temporada, los guías y cargadores apenas consiguen trabajo. Algunos se mudan entonces a Japón o Medio Oriente. "Quisiera lograr una regulación como en el país fronterizo India; la migración por trabajo está contenida por una ley que ofrece a los trabajadores temporales cien días de trabajo pago fuera de las temporadas agrícolas", nos comenta Roos.



Natalia Robledo Contreras (24) trabaja como niñera y encargada de las tareas de limpieza en Holanda y es miembro activo de FNV Migrant Domestic Workers.

"La mayor conquista de 2018, creo, fue que FNV Migrant Domestic Workers se ha vuelto más visible. Estamos en la agenda del parlamento sindical y del directorio de la FNV, y el público nos conoce ahora porque participamos en conferencias y hablamos con políticos. Los trabajadores del hogar extranjeros tienen miedo de la visibilidad. Siempre tienen miedo de que la policía los detengan en el camino a su trabajo. Si no tienen documentos, a menudo van de inmediato a un lugar de detención para extranjeros. Allí los registran, les quitan todo y están incomunicados con el mundo exterior. Esta es la razón del por qué hacen todo con sumo cuidado, tratando de no llamar la atención. Pero un número cada vez mayor de miembros tiene el coraje de decir: puede ser que no tenga documentos, pero sí existo. No soy una carga para ustedes, yo también soy parte".

"Para mí, personalmente, 2019 es un buen año, porque a principios de marzo conseguí finalmente mi permiso de residencia, después de una pelea de doce años. (Natalia llegó de Chile a Holanda con sus padres y su hermana cuando tenía siete años). Con esto, puede vivir y trabajar legalmente en Holanda durante los próximos cinco años. En septiembre voy a estudiar derecho; tengo intención de cambiar la política y ayudar a la gente".

FNV Migrant Domestic Workers, cuyos miembros vienen en su mayoría de África, América Latina, Filipinas e Indonesia, se esfuerza por la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de Holanda y por un convenio colectivo para los trabajadores migrantes del hogar.

Sindicato agrícola
GAWU lucha contra
el trabajo infantil en Ghana



Foto: Bertine Lamers

Bien está lo que bien acaba... al menos en la obra de teatro del director de escuela Afrifa

¿Dónde está el límite entre “ayudar un poco” en la empresa de papá y mamá y trabajo infantil? Esta pregunta es sumamente relevante para muchos pequeños productores de cacao en Ghana. Una reseña teatral.

El padre hace trabajar duro a su hijo. Con una bolsa de cacao sobre sus hombros, superior al tamaño de un hombre adulto, el niño se arrastra por el suelo de arcilla colorada. El niño casi desaparece abajo de su carga. Está agotado. “¡Sigue caminando!”, grita su padre.

El trabajo infantil puede ser así: un hijo o una hija que son obligados por los padres a trabajar de manera dura en la empresa familiar. En este caso, la finca de un pequeño productor de cacao en el pequeño paraje Boamang, en Ghana, a unos treinta minutos en auto desde Kumasi, la capital de la región Ashanti. Decimos “puede ser” así porque en este caso, tanto el padre como el hijo son actores amateurs. La pieza teatral se presenta en el patio de la Escuela St. Mary’s Primary School, ubicada a las afueras de Boamang.

La obra está escrita por el director de la escuela St. Mary’s, Anthony Afrifa. Los actores son en su mayoría alumnos de la escuela. Uno hace el papel de juez, el otro, de agente de policía, de maestro o de enfermera. No es por casualidad que el trabajo infantil sea el tema de una obra teatral; el trabajo

infantil es un tema muy comentado en Boamang. Esto se debe, entre otros, por el compromiso asumido por el sindicato nacional de agricultores, el Ghana Agricultural Workers Union (GAWU). Este sindicato lucha hace ya más de diez años contra el trabajo infantil en el sector agrícola ghanés. En general, se trata de niños que trabajan en las plantaciones comerciales; en el algodón, en el aceite de palma o en el cacao. Pero más aún, sucede que los niños trabajan en la pequeña empresa o finca de sus padres. Y esto también sucede en Boamang. El trabajo infantil existe especialmente en las pequeñas fincas, en particular, durante el tiempo de cosecha.

“En todo caso, se supera el límite entre ayudar y trabajo infantil cuando los niños no van más a la escuela”, dice Corrie Roeper de Mondiaal FNV. Junto con Bertine Lamers, estuvo en diciembre de 2018 en Ghana para observar el trabajo de GAWU. El enfoque central de GAWU es que toda la comunidad debe estar involucrada en la lucha contra el trabajo infantil. Y eso justamente es lo que está sucediendo en Boamang. Las principales organizaciones y las autoridades del lugar, el jefe, los directores de escuela, los trabajadores de la salud, los líderes religiosos, los gobernadores de distrito y hasta la policía: todos consideran que el trabajo infantil es inaceptable.

Es por eso que muchos habitantes de Boamang están presentes hoy. Varios centenares de personas, en su vestimenta de domingo, están sentadas como espectadores. Muchos son alumnos de las tres pequeñas escuelas primarias del lugar. Se los distingue porque cada escuela tiene distinto uniforme. El jefe del distrito también está, así como el jefe del pueblo y el pastor. Están sentados debajo de una lona a rayas rojas y negras. Los adultos están sentados detrás, sobre pequeños bancos o sillas de plástico; los niños, adelante, en el suelo.

La obra está bien armada, así lo consideran los colaboradores de Mondiaal FNV. Hay muchos cambios de escena, de esta manera no se torna aburrida. La pieza teatral no elige el camino más fácil y, por ejemplo, deja traslucir que la carrera escolar no ofrece garantías de un buen trabajo. En una escena podemos ver que un niño que acabó los estudios es rechazado una y otra vez en una entrevista de trabajo. El texto de la obra es ingenioso y reconocible. Hay aullidos cuando el padre es detenido por la policía porque no lleva a sus hijos a la escuela. Existe hilaridad y se asiente con la cabeza entre vecinos cuando el padre quiere sobornar al agente de policía. Un entusiasmo de aplausos al final cuando el juez pronuncia con sabias palabras: el hijo debe ir a la escuela y el padre debe pagar una multa.

Bien está lo que bien acaba. Al menos, en esta obra de teatro.

Tessema Heramo, responsable del departamento educación y capacitación en la Confederación de las Centrales Sindicales de Etiopía (CETU).



“El gobierno ya lleva años tratando de manipular la legislación laboral. En contra de nuestra voluntad. Especialmente, porque observamos que quisieron restringir la legislación laboral. A mediados del año pasado, en 2018 en aquel entonces, el gobierno presentó un nuevo proyecto de ley. Fue como habíamos temido: la nueva ley es peor para los trabajadores”.

“No fuimos capaces de llegar a una solución en las negociaciones tripartitas. El gobierno definió, en sus propias palabras, una línea roja. Determinaron que ciertos temas no iban a ser cuestionados en el proyecto de ley. Entonces hicimos algo que nunca habíamos hecho hasta ahora: amenazamos con una huelga nacional. Recopilamos una lista de diecinueve puntos de la nueva ley que resultaron negativos para los trabajadores. Exigimos la anulación de estos puntos. Esa fue “nuestra” línea roja. Al mismo tiempo, movilizamos a nuestros miembros: estaban de acuerdo con nuestra postura dura. También hicimos uso de los medios de comunicación. Publicamos artículos que explicaban claramente nuestra posición. Las negociaciones no han terminado aún, pero ya hemos ganado diecisiete de los diecinueve ítems que exigimos”.

Mondiaal FNV apoya CETU, entre otras cosas, con un programa de capacitación para los miembros activos de los sindicatos afiliados.

Dinero fácil



5.519
hogares
recibieron ayuda
alimenticia
(arroz)

3
millones de
roepias

Desde hace tiempo, APVVU, el sindicato de trabajadores agrícolas del Estado indio de Andhra Pradesh, se encarga de que los servicios sociales lleguen realmente a las personas a quienes están destinados. Que los trabajadores temporales puedan participar en el programa de oportunidades de trabajo, que las familias con pocos recursos puedan recibir una ayuda alimenticia, que los ancianos obtengan una jubilación o pensión y así sucesivamente. A veces, APVVU debe pelear un poco con las autoridades para que los servicios sociales se mantengan, como en el

2009, cuando el sindicato logró que la Corte Suprema de India determinara que el gobierno debía pagar el salario mínimo a los participantes en un programa de oportunidades de trabajo. En fin, la historia de APVVU puede traslucirse con grandes y pequeños éxitos. Mondiaal FNV apoya a APVVU en esto.

A fines del año pasado, el coordinador de proyectos de APVVU, Poguri Chennaiah, comenzó a calcular: ¿Cuánto beneficio real proporciona el trabajo de APVVU para la gente? Y se asombró de los resultados.

6.210
familias
fueron compensadas por
pérdidas de cosecha después de
la sequía.



12
millones de
roepias



143
pueblos
tienen agua
corriente

6
millones de
roepias



2.181
hogares
recibieron subsidios
para la vivienda



146
millones de
roepias



Se pagan
2.215
pensiones

1
millones de
roepias



364.820
trabajadores temporales

logran ingresar a proyectos de
oportunidades laborales.

5.253
millones de
roepias

63
pueblos
tienen ahora
cloacas



20
millones de
roepias

Total
5.443.244.500
roepias

€ 68.584.628

El cálculo rige para los meses de abril
hasta septiembre de 2018

Campana #hetzitmenietlekker

(no me siento cómodo con eso)

HETZITMENIETLEKKER DA HONESTAS SUGERENCIAS PARA EL VESTIR. ¿CÓMO PUEDES SABER SI LA ROPA QUE QUIERES COMPRAR FUE CONFECCIONADA DE MANERA HONESTA, SIN TRABAJO INFANTIL, CON SUELDOS DIGNOS Y CON DERECHO A ORGANIZARSE? EL DILEMA DEL DÍA: DEMASIADO BARATO. ¿COMPRO O NO COMPRO?

SI NO COMPRAMOS ROPA BARATA, ESOS TRABAJADORES CON SUELDOS BAJOS PIERDEN SU TRABAJO.

A VER, ESPERA...

TENGO QUE COMPRAR UNAS CAMISETAS A MI HIJO

¡¡OTRA VEZ!!

PERO SI NO COMPRO ESA ROPA...

...GANAN MENOS

AQUÍ VENDEN COSAS DEMASIADO BARATAS... NO ME GUSTA

BIEN, ¿CÓMO DEBO ENTENDER TODO ESTO?

SÍ, PERO...

Mira [hetzitmenietlekker.nl](https://www.hetzitmenietlekker.nl)

Y danos un like en 

Mondiaal 

#hetzitmenietlekker 

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.

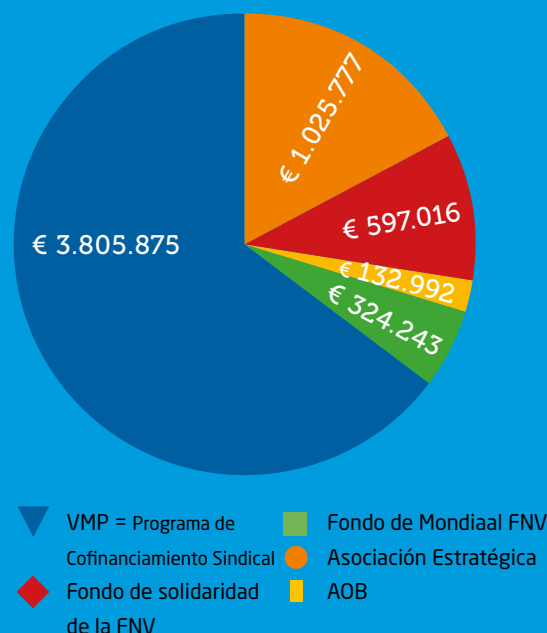
Las cuatro cadenas internacionales de suministro son:

- 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

Financiamiento de los proyectos en 2018



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.



Muchas empresas de flores en Uganda tienen una gerencia holandesa y exportan el 80% de sus flores a Holanda. Las condiciones laborales en dichas empresas son a menudo malas: sueldos bajos, acoso sexual y problemas relacionados con la salud y la seguridad ocupacional.



René Kouwenhoven, dirigente de la FNV, capacita a los miembros del directorio del sindicato de flores de Uganda UHISPAWU respecto al proceso de negociación y determinación de salarios. Y tiene éxito. Kouwenhoven: “En los últimos años, UHISPAWU creció de 1000 a 5000 miembros y logró un aumento salarial del 20% y mejoras de las condiciones laborales”. Véase la película en <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/acties-thema-s/bloemen>

— Maarten —

