

2017 Índice Global de los Derechos de la CSI

LOS
PEORES
PAÍSES DEL
MUNDO
PARA LOS
TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS

2017 Índice Global de los Derechos de la CSI

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, aglutinando a las organizaciones anteriormente afiliadas a la CIOSL y a la CMT (ambas ahora disueltas), así como a algunas centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La nueva Confederación cuenta con 340 organizaciones afiliadas en 163 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 181 millones de trabajadores, de los que el 40 por ciento son mujeres. Forma parte asimismo de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) junto con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI cuenta con oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo, y tiene carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Índice

Prefacio	9	ASIA.....	74
Parte I.....	13	Bangladesh	75
Resultados de 2017.....	14	Camboya.....	75
Índice global de los derechos.....	19	Corea (Rep. de).....	76
Clasificaciones.....	21	China	78
La peor región del mundo.....	23	Fiji	79
Los 10 peores países del mundo para los trabajadores.....	25	Filipinas.....	79
Derechos más vulnerados	35	India.....	80
Hechos destacables	41	Indonesia.....	81
		Myanmar.....	82
		Pakistán	83
Lista de indicadores.....	47	EUROPE	86
Segunda parte	57	Belarús.....	87
ÁFRICA.....	58	Grecia	88
Benín	59	Hungría	88
Botswana	59	Kazajstán.....	89
Burundi	60	Rumania.....	90
Madagascar	60	Rusia	91
Mauritania	60	Serbia	92
Nigeria	61	Turquía.....	92
Senegal.....	61	Ucrania	93
Swazilandia	62	OMNA.....	96
Zambia.....	63	Arabia Saudita	97
Zimbabwe	63	Argelia	97
AMÉRICAS.....	64	Bahréin	98
Argentina	65	Egipto	98
Brasil	65	Emiratos Árabes Unidos.....	99
Colombia.....	66	Kuwait.....	100
Ecuador.....	68	Irán	101
Estados Unidos	69	Líbanon	101
Guatemala	69	Qatar	102
Honduras.....	70	Túnez.....	102
México	71		
Panamá.....	71	Endnotes	105
Paraguay.....	72		

Prefacio

El Índice Global de los Derechos de la CSI aporta una perspectiva de las violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras que tienen lugar en todo el mundo, y que siguen siendo considerables, siendo particularmente preocupantes los casos de detenciones y violencia contra sindicalistas. Sabemos que cuanto mayor es el nivel de respeto de los derechos sindicales por parte de Gobiernos y empleadores, mayor será el nivel de igualdad y justicia en la sociedad. Así pues, es importante que las violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras se registren, analicen y publiquen con vistas a lograr ese objetivo.

Oriente Medio y el Norte de África continúan siendo lugares altamente peligrosos para los sindicalistas en lo que respecta a la violencia, arrestos arbitrarios y detención injustificada. Ha sido una vez más la peor región del mundo para los trabajadores y trabajadoras. El simple hecho de ser sindicalista en muchos países de la región resulta peligroso, y el ejercicio de la libertad sindical resulta imposible en la práctica. De hecho, en nuestra lista de países incluidos en la categoría 5+ donde no existe garantía alguna de los derechos debido a la desintegración del Estado de derecho, figuran Palestina, Siria, Iraq, Yemen y Libia. Otros países clasificados en la categoría 5 y donde los derechos no están garantizados a causa de la exclusión de millones de trabajadores/as migrantes en base al sistema de la kafala incluyen Qatar, los EAU, Arabia Saudita y Kuwait.

En África, los países que entran en la categoría 5+ son la República Centroafricana, Eritrea, Somalia, Burundi, Sudán del Sur y Sudán. La tendencia registrada en África es la falta de reconocimiento de los sindicatos con vistas a la negociación colectiva y la violenta represión de los actos de protesta por violaciones de los derechos de los trabajadores, como el impago de salarios. Se recurre con frecuencia a arrestar y encarcelar a los trabajadores como táctica para oponerse a las reivindicaciones reclamando mejores salarios, un empleo decente y garantizado y condiciones de trabajo seguras. Zimbabwe, Benín y Nigeria han sido los peores países de la región, donde muchas veces se demoniza a los sindicatos acusándolos de actuar contra el Estado o contra el desarrollo económico del país por el simple ejercicio de sus derechos internacionalmente reconocidos.

En Europa, los sindicatos gozan de más respeto y apoyo en la sociedad, beneficiándose de una firme cultura y tradición de relaciones laborales, especialmente dentro de los Estados miembros de la Unión Europea. Esto queda reflejado en el menor grado de violaciones en la ley y en la práctica en nuestro Índice. Los sindicatos europeos muchas veces son calificados por la élite y la extrema derecha como obstáculos a la competición económica y al progreso, especialmente desde el estallido de la crisis económica. Con demasiada frecuencia en los últimos años estas presiones han derivado en restricciones en la capacidad

de los sindicatos, debilitándolos en la práctica a pesar de las salvaguardias legales existentes. En el Reino Unido la peor legislación antisindical en una generación fue debatida en el Parlamento, aunque algunos de los peores excesos del proyecto de ley remitido a la Cámara serían eliminados gracias a la efectiva labor de la central sindical TUC.

Los diez peores países para los trabajadores son Qatar, los Emiratos Árabes Unidos, Egipto, Filipinas, Colombia, Kazajistán, Corea del Sur, Guatemala, Turquía y Bangladesh. Otros países han descendido en su clasificación este año, incluyendo Ecuador y Myanmar (del 3 al 5), Argentina (del 3 al 4) y Brasil (del 2 al 4).

El número de países donde se ha asesinado a trabajadores/as por sus actividades sindicales aumentó, pasando de 10 a 11 (Italia, Bangladesh, Filipinas, Brasil, Colombia, Guatemala, Honduras, México, Perú, Venezuela y Mauritania) y el de países donde los trabajadores/as se han visto expuestos a la violencia se incrementó de 52 países en el informe de 2016 a 59 en el de 2017. Esta violencia incluyó amenazas, secuestros y agresiones físicas por parte de las fuerzas de seguridad del Estado y matones a sueldo de las empresas.

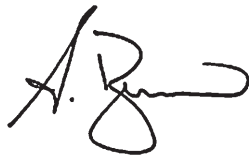
Los derechos a la libertad de expresión y de reunión fueron vulnerados en 50 países en 2017. Este es un hecho preocupante, dado que son importantes derechos habilitantes para los trabajadores y trabajadoras. Resulta particularmente importante en la era Internet que se haga oír un mensaje de igualdad, derechos humanos y solidaridad, y que se transmita lo más ampliamente posible para influir en las políticas y conseguir aumentar la membresía sindical.

Estos son los resultados que se desprenden del Índice Global de los Derechos de la CSI. A lo largo de 2016 y en lo que va de 2017, la CSI ha venido investigando y documentando casos de represión y abusos sufridos por los trabajadores y trabajadoras que se alzaron reclamando derechos y libertades democráticas, igualdad y justicia social. En base a las pruebas recogidas, se ha elaborado esta cuarta edición del Índice Global de los Derechos, donde se clasifican 139 países en función del grado de respeto hacia los derechos de los trabajadores.

El Índice Global de los Derechos cubre las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, concretamente derechos civiles, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, el derecho de sindicalización y derechos procesales.

La posibilidad de organizarse permite a los trabajadores utilizar su poder colectivo para conseguir mejoras en los derechos laborales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, el derecho a no ser discriminados y la garantía de que no se recurra al trabajo infantil o al trabajo forzoso.

La primera parte de la publicación ofrece un análisis más detallado del Índice Global de los Derechos 2017, además de incluir una breve descripción de la metodología empleada. La segunda parte del informe presenta ejemplos ilustrativos de las pruebas recopiladas a lo largo del año. Podrán encontrar más información en el sitio web del Informe de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales (survey.ituc-csi.org).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Burrow'.

Sharan Burrow, Secretaria General

2017 Índice Global de los Derechos de la CSI

PRIMERA PARTE

El Índice Global de los Derechos de la CSI muestra cuáles son los peores países del mundo para trabajar por medio de la clasificación de 139 países en una escala del 1 al 5 basada en el grado de respeto de los derechos de los trabajadores. Representando la voz global de los trabajadores y trabajadoras, la CSI ha venido documentando y exponiendo las violaciones de los derechos de los trabajadores desde hace tres décadas, a través de la información publicada en su Informe Anual. En 2014 se elaboró por primera vez el Índice Global de los Derechos de la CSI, para aumentar la visibilidad y la transparencia de la trayectoria de cada país en materia de derechos de los trabajadores. Además, el Índice Global de los Derechos de la CSI sirve como herramienta para realizar un seguimiento de las tendencias en todo el mundo cada vez que se producen cambios en las políticas o en la legislación.

RESULTADOS DE 2017

Clasificación 5+

Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho

Burundi	5+
República Centroafricana	5+
Eritrea	5+
Iraq	5+
Libia	5+
Palestina	5+
Somalia	5+
Sudán del Sur	5+
Sudán	5+
Siria	5+
Yemen	5+

5+

Clasificación 5

Derechos no garantizados

Argelia	5
Bahréin	5
Bangladesh	5
Belarús	5
Benín	5
Camboya	5
China	5
Colombia	5
Ecuador	5
Egipto	5
Fiji	5
Grecia	5
Guatemala	5

5

Honduras	5
Hong Kong	5
India	5
Indonesia	5
Irán	5
Kazajstán	5
Kuwait	5
Laos	5
México	5
Myanmar	5
Nigeria	5
Pakistán	5
Filipinas	5
Qatar	5
Arabia Saudita	5
Corea del Sur	5
Swazilandia	5
Turquía	5
Ucrania	5
Emiratos Árabes Unidos	5
Vietnam	5
Zimbabwe	5

Clasificación 4

Violaciones sistemáticas de los derechos



Argentina	4
Angola	4
Bolivia	4
Bosnia Herzegovina	4
Botswana	4
Brasil	4
Burkina Faso	4
Camerún	4
Chad	4
República Democrática del Congo	4
Djibouti	4
Etiopía	4
Jordania	4
Líbano	4

Lesotho	4
Madagascar	4
Malasia	4
Mauritania	4
Panamá	4
Paraguay	4
Perú	4
Rumania	4
Senegal	4
Serbia	4
Sierra Leona	4
Tanzania	4
Tailandia	4
Trinidad y Tobago	4
Túnez	4
Uganda	4
Reino Unido	4
EE.UU.	4
Zambia	4

Clasificación 3

Violaciones regulares de los derechos

Albania	3
Australia	3
Bahamas	3
Belice	3
Bulgaria	3
Chile	3
El Salvador	3
Georgia	3
Ghana	3
Haití	3
Hungría	3
Israel	3
Jamaica	3
Kenya	3
Mali	3
Mauricio	3
Moldavia	3



Marruecos	3
Namibia	3
Nepal	3
Omán	3
Polonia	3
República Democrática del Congo	3
Federación Rusa	3
Singapur	3
Sri Lanka	3
Venezuela	3

Clasificación 2

Violaciones repetidas de los derechos



Barbados	2
Bélgica	2
Canadá	2
Costa Rica	2
Croacia	2
República Checa	2
República Dominicana	2
Estonia	2
Irlanda	2
Japón	2
Letonia	2
Lituania	2
Macedonia	2
Montenegro	2
Nueva Zelanda	2
Portugal	2
Rwanda	2
Sudáfrica	2
España	2
Suiza	2
Taiwán	2

Clasificación 1

Violaciones irregulares de los derechos



Austria	1
Dinamarca	1
Finlandia	1
Francia	1
Alemania	1
Islandia	1
Italia	1
Países Bajos	1
Noruega	1
Eslovaquia	1
Suecia	1
Uruguay	1

ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI EXPLICADO EN 4 PASOS ¹

1. Documentación de las violaciones

La CSI documenta las violaciones de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores. Para ello se envía un cuestionario a 340 centrales nacionales de 163 países, solicitándoles información sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores, indicando detalles relevantes.

Se celebran diversas reuniones regionales con expertos en derechos humanos y sindicales, en las cuales se distribuye, se explica y se rellena el cuestionario.

Una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto.

Los investigadores jurídicos analizan la legislación nacional e identifican secciones en las que no se están protegiendo de manera adecuada los derechos laborales colectivos reconocidos a nivel internacional.

2. Publicación de las violaciones en el Informe Anual de la CSI

La información documentada es resumida y consolidada por el personal de la CSI en forma de texto. La información se publica en el sitio web del Informe de la CSI, de acceso libre.

3. Codificación del texto

El texto correspondiente a cada país en el Informe de la CSI es contrastado con una lista de 97 indicadores (ver más adelante) derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que representan determinadas violaciones de los derechos de los trabajadores en la ley en la práctica.

Un país recibe un punto cada vez que la información textual corresponde con un indicador. Cada punto tiene el valor 1. Tras la codificación del texto de un país, se suma el número de puntos para obtener una puntuación final.

4. Clasificación de países

La puntuación final de un país determina la clasificación que obtendrá. Se han establecido 5 grupos con clasificaciones del 1 al 5, donde 1 es la mejor y 5 es la peor clasificación que un país puede obtener. Una puntuación alta significa efectivamente que se han cometido un gran número de violaciones, lo que a su vez da como resultado una mala clasificación.

CLASIFICACIONES

1

// Violaciones no regulares de los derechos

Los derechos laborales colectivos están por lo general garantizados. Los trabajadores pueden sindicalizarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva con el Gobierno y/o las empresas y pueden introducir mejoras en sus condiciones laborales por medio de la negociación colectiva. Las violaciones de los derechos de los trabajadores/as no son inexistentes, pero no se producen de manera regular.

2

// Violaciones repetidas de los derechos

Los derechos laborales colectivos en los países clasificados en el grupo 2 son ligeramente más débiles que en los países del grupo 1. Ciertos derechos han sido objeto de repetidos ataques por parte de los Gobiernos y/o las empresas y han socavado la lucha para conseguir unas condiciones laborales mejores.

3

// Violaciones regulares de los derechos

Gobiernos y/o empresas interfieren regularmente en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de dichos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes.

4

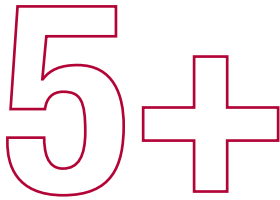
// Violaciones sistemáticas de los derechos

Los trabajadores de los países del grupo 4 han denunciado violaciones sistemáticas. El Gobierno y/o las empresas están firmemente decididos a acallar la voz colectiva de los trabajadores poniendo en peligro los derechos fundamentales.



// **Derechos no garantizados**

Los países clasificados en el grupo 5 son los peores países del mundo para trabajar. Si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a unos regímenes autocráticos y a unas prácticas laborales injustas.



// **Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho**

Los derechos de los trabajadores en los países clasificados en el grupo 5+ están igual de limitados que en los países del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a unas instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o una ocupación militar. En tales casos, el país se clasifica por defecto en el grupo 5+.

LA PEOR REGIÓN DEL MUNDO

En lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, la región de Oriente Medio y el Norte de África sigue siendo la peor del mundo, con una clasificación media (4,5) peor que el año anterior (4,26). La región está inmersa en conflictos y la ruptura del estado de derecho, de manera que no pueden garantizarse los derechos fundamentales en el trabajo, en países como Palestina, Siria, Iraq y Libia. Los países del Golfo mantienen la exclusión de los migrantes, la gran mayoría de la mano de obra, de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva, en un contexto de represión de las libertades civiles en general. Qatar continúa escandalizando al mundo con la manera en que trata a los trabajadores migrantes conforme avanzan las obras de construcción para la Copa del Mundo en 2022.

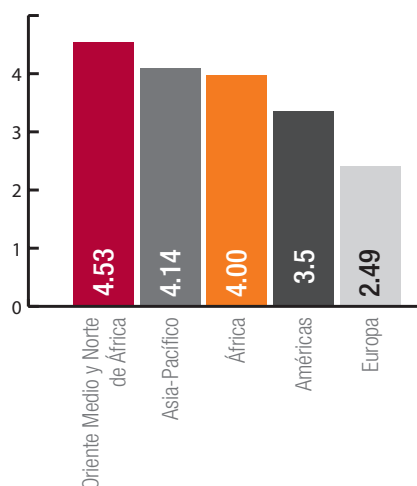
Egipto sigue siendo un lugar altamente peligroso para los sindicalistas y, de hecho, para todas las voces independientes que cuestionan las políticas del Gobierno del presidente Abdelfatah Al-Sisi. En Argelia, por su parte, las autoridades han buscado reiteradamente intimidar a los sindicatos independientes y a sus simpatizantes, durante las protestas sociales a finales de 2016. El Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) denunció las presiones ejercidas por las autoridades de tutela sobre los sindicalistas más activos: denuncias, deducciones del salario, revocaciones y mutaciones abusivas. Las acciones de protesta fueron duramente reprimidas por las fuerzas del orden.

La puntuación media para África (4,00) ha empeorado este año, en relación con los 3,32 del año anterior. La puntuación media de Asia-Pacífico (4,14) también es ligeramente peor que el año pasado, que fue de 4,00. La situación de los derechos de los trabajadores en Myanmar y Camboya resulta preocupante, ya que tanto los líderes de dichos países como la comunidad empresarial

continúan con su carrera hacia el fondo con vistas a ampliar su sector de vestuario, compitiendo y socavando aún más las terribles condiciones de trabajo que prevalecen en Bangladesh y la India. El presidente de Filipinas dejó claro el poco valor que concede a las vidas de su propia población, en su declaración avalando las ejecuciones extra-judiciales.

En Europa, años de medidas de austeridad han ido acumulándose repercutiendo en una reducción en el ejercicio del derecho de negociación colectiva en la práctica. Por ejemplo, la cobertura de la negociación ha sido reducida y la descentralización de los niveles de negociación reduciéndola a los convenios de empresa ha tenido consecuencias negativas sobre el ejercicio de la negociación colectiva, especialmente en países afectados por las políticas impuestas por la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), como Grecia, Portugal o Irlanda. Estas consecuencias negativas se han visto acentuadas por la continua reducción de las pensiones y los salarios de los funcionarios públicos, como resultado de las medidas de gobernanza económica europeas aplicadas a nivel nacional pero coordinadas por la Comisión a través de la Estrategia Europa 2020.

La puntuación media para las Américas ha pasado de 3,16 a 3,42, lo que refleja la continua represión de los trabajadores/as que luchan por defender sus derechos en un contexto de deterioro del clima económico en la región. En EE.UU., la industria que destina 4.000 millones USD al año en destruir sindicatos continúa atentando contra el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, y los empleadores están dispuestos a cualquier cosa para impedir que se organicen sindicatos en sus lugares de trabajo. Persiste la situación de peligro en América Central y del Sur, donde los sindicalistas todavía se juegan la vida cuando deciden trabajar para mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros y compañeras.



LOS 10 PEORES PAÍSES DEL MUNDO PARA LOS TRABAJA- DORES Y TRA- BAJADORAS

Qatar

Pese a la creciente exposición a nivel internacional y las presiones ejercidas por la CSI, entre otros, el sistema de la kafala persiste en Qatar y no se ha visto afectada por los cambios cosméticos introducidos a la ley en diciembre de 2016. Esto implica que la totalidad de la mano de obra migrante, integrada



por más de 2 millones de trabajadores/as, sigue sin disfrutar del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y los sindicatos continúan estando prohibidos. La nueva ley mantiene el sistema de visados de salida que permite que los empleadores puedan retener a los trabajadores en Qatar en contra de su voluntad durante un período de hasta cinco años, e impedirles asimismo que cambien de empleo durante la

vigencia de su contrato. También les autoriza a retener los pasaportes de los trabajadores – algo que anteriormente se consideraba ilegal, aunque la correspondiente disposición raramente, o nunca, se respetara. En ausencia de un salario mínimo, se paga a los trabajadores extranjeros en función de su país

de origen y no en base al trabajo que realizan. Si un trabajador abandona a un empleador abusivo sin permiso puede ser declarado “fugado”, arriesgándose a una demanda legal que podría implicar su detención y deportación.

Las lesiones y muertes ocurridas en los proyectos de construcción de instalaciones para la Copa del Mundo de 2022 continuaron en 2017, sin la indudable salvaguarda que proporciona la presencia de sindicatos. Las condiciones para los trabajadores procedentes de India, Nepal y Bangladesh empleados en la modernización de las infraestructuras para la Copa del Mundo de 2022, con una inversión de 200 millones USD, han sido examinadas por diversos grupos de defensa de los derechos, que encontraron que los migrantes viven en la miseria y trabajan sin tener acceso a la protección adecuada ni al suministro de agua potable. A pesar de las terribles condiciones de trabajo, en un reciente informe, tres trabajadores declararon haber realizado más de 148 días consecutivos, casi cinco meses, sin descanso, y más de las tres cuartas partes de los 253 trabajadores entrevistados dijeron haber tenido que pagar comisiones a una agencia de contratación en sus países de origen.

En marzo de 2017, el Consejo de Administración de la OIT pidió a Qatar que facilite detalles de las reformas relativa a la ley sobre trabajadores migrantes, la ley sobre los trabajadores del hogar, y el estatus de los comités de solución de conflictos laborales, antes de su próxima reunión, en noviembre de 2017, cuando se examinará el posible nombramiento de una Comisión de Encuesta para investigar abusos.

EAU

La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva siguen estando denegados a todos los trabajadores y trabajadoras en los EAU, resultando particularmente afectados los trabajadores migrantes, que constituyen alrededor del 90 por ciento de la mano de obra total en el país. Los EAU vulneran flagrantemente



el Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930 (No. 29). Se ha venido presionando insistentemente por tanto al Gobierno de los EAU para que tome medidas a fin de evitar las violaciones en relación con las comisiones de contratación que deben pagar los migrantes y los contratos de sustitución; la retención de pasaportes; el sistema kafala de patrocinio; el impago de salarios; los abusos cometidos contra los trabajadores/as del hogar migrantes; la inspección del trabajo inadecuada y las sanciones ineficaces; y la falta de acceso a la justicia y protección de las víctimas.

Mientras los sindicatos siguen estando prohibidos, los trabajadores migrantes que intentasen participar en una acción de huelga podrían ser deportados y tener prohibido volver a trabajar en los EAU durante un año. En enero de

2017 entraron en vigor nuevos decretos ministeriales, que el Gobierno afirma corregirían algunos de los abusos contra los trabajadores migrantes, incluyendo la práctica habitual de sustitución de contratos, mediante la cual los empleadores obligan a los trabajadores migrantes a firmar nuevos contratos de trabajo a su llegada a los EAU, con salarios más reducidos. No obstante, estos decretos no se aplicarían a los trabajadores/as del hogar, mayoritariamente mujeres procedentes de Asia y África, que seguirán estando explícitamente excluidos de la protección de la legislación laboral y particularmente expuestos a explotación y graves abusos, incluyendo trabajo forzoso y trata de personas.

Egipto

Los sindicalistas siguen siendo víctimas de una fuerte discriminación y represión por parte del Estado. Veintiséis trabajadores de los astilleros en Alejandría fueron mantenidos en centros de detención antes de ser condenados en septiembre de 2016 por un juez militar, tras haber sido acusados de negarse a trabajar e incitación a la huelga. Su juicio careció de muchas de las garantías acordadas en los tribunales civiles en Egipto. Las acciones que condujeron a su detención fueron protestas pacíficas, incluyendo una huelga para reclamar un incremento salarial y reivindicar el desarrollo y la mejora de la producción en los astilleros, así como medidas de seguridad laboral incluyendo protección de lesiones laborales incluyendo quemaduras. Los astilleros de la Alexandria Shipyard Company no son una instalación militar y sus trabajadores no son militares, por lo que su caso debería haber sido regulado en base a la ley civil.

Líderes del sindicato de trabajadores de autobús de El Cairo fueron arrestados en septiembre de 2016 y varios de ellos apelaron a la sentencia de dos años de prisión que les fue impuesta por incitación a la huelga. Decenas de activistas fueron arrestados cuando las fuerzas de seguridad egipcias irrumpieron en la fábrica de aceite y jabón IFFCO en Suez, en enero de 2017, para acabar con una huelga en protesta por recortes en las bonificaciones.

Este violento ataque no ha sido sino el último de una serie de arrestos destinados a acabar con la resistencia de los trabajadores egipcios frente a la crisis económica. Se ha producido una escalada sin control de los precios desde la devaluación de la libra egipcia en noviembre de 2016, al tiempo que el régimen impone mayores medidas de austeridad amenazando empleos en el sector público, subsidios y protección social.



Filipinas

Los líderes sindicales corren un riesgo particular de ser víctimas de violencia, intimidación y asesinato en Filipinas, donde dos dirigentes fueron asesinados en el espacio de una semana en septiembre de 2016. Orlando Abangan, que trabajaba como organizador para el sindicato Sentro, murió a manos de un pistolero que efectuó varios disparos a bocajarro. Era un dedicado activista pro derechos humanos y de los trabajadores, y recientemente había empezado a trabajar en la organización de trabajadores del sector informal para Sentro. Edilberto Miralles, ex presidente del R&E Taxi Transport Union, fue abatido a tiros frente a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, cuando acudía para asistir a una audiencia.

Otros sindicalistas escaparon con vida en abril de 2016, cuando unos desconocidos abrieron fuego contra un campamento instalado por los trabajadores del banano en Pantukan, Valle de Compostela, que por poco alcanzan a tres miembros del Musahamat (Farm 2) Workers Labour Union. El campamento había sido establecido por los trabajadores de la plantación tras haber votado por ir a la huelga reclamando la readmisión de 52 compañeros despedidos. Los disparos se produjeron tras haber intentado prender fuego al campamento. Además, las campañas encaminadas a destruir los sindicatos y otras medidas discriminatorias antisindicales, como despidos y la formación de sindicatos amarillos, han sido particularmente relevantes en Filipinas durante 2016. Por ejemplo, la compañía de origen japonés NT Philippines, establecida en la Zona franca de Cavite, respondió al establecimiento de un sindicato de trabajadores con intimidación y acoso. Desde que se creó el sindicato, los casi 900 trabajadores y trabajadoras de NT Philippines han luchado por la regularización de su empleo por la empresa, que había creado una agencia falsa dentro de la propia compañía.



Colombia

A pesar de que los acontecimientos en el marco del proceso de paz en Colombia atrajeron una atención internacional positiva en 2016, la lucha continúa para los sindicalistas colombianos en sus centros de trabajo y en la calle. No hay que olvidar por tanto que Colombia sigue siendo uno de los peores países en cuanto a la violación de los derechos sindicales, con un tremendo historial de impunidad frente a los asesinatos de sindicalistas. Amenazas, violencia e intimidación hacia los sindicalistas están profundamente enraizadas en Colombia, y han continuado al mismo ritmo en 2017.



Un reciente ejemplo de ello son las amenazas de muerte proferidas contra Eric Amador Toro, tesorero nacional del Sindicato de Trabajadores de la Salud de Colombia (SINTRASALUDCOL).

La increíble política antisindical aplicada por Postobón, empresa perteneciente a la Organización Ardila Lülle, merece también una atención global. En asociación con la multinacional PepsiCo, Postobón aplica una política de exterminio contra las organizaciones sindicales en Colombia. Hasta el mes de agosto de 2016, la empresa había despedido a más de 3.000 trabajadores/as sindicalizados en 27 centros de producción de todo el país. Una vez eliminadas las convenciones colectivas y acabados los sindicatos, la empresa procedió a reestructurar sus sociedades creando cuatro grandes “inter sociedades” lo que le permitiría continuar sus operaciones contratando personal por bolsa de empleo, sin prestaciones sociales y bajo malas condiciones de salud y seguridad.

Kazajstán

Los sindicatos en Kazajstán tienen que hacer frente a una política orquestada por el Estado para debilitar la solidaridad, incluyendo la detención de sus líderes y la negativa a registrar (o renovar el registro) de sindicatos tras la aprobación de la Ley de Sindicatos de 2014. Estas disposiciones han sido criticadas reiteradamente por la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, que instaron al Gobierno de Kazajstán a enmendar la legislación y asegurarse de que no se impongan excesivas obligaciones respecto a la estructura de los sindicatos en la práctica. En contra de los compromisos efectuados por el Gobierno a la OIT, al parecer no ha adoptado ninguna iniciativa para enmendar la legislación. Kazajstán continúa aplicando la misma legislación en la práctica y prosigue el acoso, la intimidación y la persecución de los sindicalistas en el país. De hecho, los sindicalistas han sido frecuentemente sujetos a interrogatorios policiales, vigilancia y arrestos en represalia por sus actividades sindicales.

El 20 de enero de 2017, Nurbek Kushakbaev, vicepresidente de la Confederación de Sindicatos Independientes de la República de Kazajstán (CNTUK), y Amin Yeleusinov, presidente del sindicato de la compañía de construcción del oleoducto, afiliado a la CNTUK, fueron detenidos por haber convocado una acción de huelga. En otro suceso relacionado, un tribunal de Kazajstán occidental impuso a los trabajadores del petróleo, que emprendieron una huelga de hambre en solidaridad, el pago de 3,4 millones KZT (10.000 USD) por daños y perjuicios supuestamente ocasionados por haberse negado a comer, pese a que continuaron trabajando mientras duró su protesta. Estos casos guardan relación con una política por parte de las autoridades del Estado de intervenir en los asuntos internos de los sindicatos y de apuntar intencionalmente contra los líderes sindicales para suprimir las actividades del movimiento sindical independiente.



Corea del Sur

Los sindicatos en Corea del Sur se enfrentan a un cóctel tóxico de antipatía por parte del Gobierno y las grandes empresas, cuyos manejos corruptos finalmente condujeron al colapso de la administración Park Geun-hye tras las protestas populares masivas en otoño de 2016, que sacaron a la calle a millones de personas. El poder de los grandes conglomerados empresariales en Corea del Sur está profundamente arraigado en la sociedad coreana y los sindicatos han sido particularmente blanco del abuso de dicho poder. Por ejemplo, en septiembre de 2016 el Asia Monitor Resource Centre (AMRC) hizo pública una presentación PowerPoint filtrada de la poderosa multinacional surcoreana Samsung, destinada únicamente a sus directores ejecutivos. Ponía de relieve hasta qué punto la empresa aplica una política antisindical, decretando “contramedidas” específicas que han de utilizarse para “dominar a los empleados”.

El material filtrado da instrucciones a los directivos para “aislar a los empleados”, “castigar a los líderes” y “provocar conflictos internos”. Claramente, la política se cumplía, puesto que el AMRC informó asimismo de casos de abusos graves, en que Samsung “pinchó los teléfonos de sus trabajadores, los siguió e incluso amenazó a sus familias”. En octubre de 2016 la CSI e IndustriALL Global Union publicaron un informe conjunto titulado “Samsung – Tecnología moderna, condiciones medievales”, describiendo el alcance global de sus despiadadas prácticas. Expone condiciones de trabajo inseguras y explica cómo la empresa utiliza su poder y su influencia para prohibir la formación de sindicatos, amenazando con anular sus contratos si los trabajadores se organizan.

Los sindicatos se convirtieron desde hace tiempo en blanco de la represión estatal. El Gobierno surcoreano respondió a una huelga de miembros del Korean Public Services and Transport Workers' Union- Cargo Truckers' Solidarity Division (KPTU-TruckSol) con intimidación, violencia y detenciones. Más de 7.000 camioneros tomaron parte en una huelga en octubre de 2016, en protesta por los planes del Gobierno para desregularizar el mercado del transporte en camiones. El Gobierno desplegó a 4.000 policías que rodearon a los huelguistas y sus simpatizantes frente al Nuevo Puerto de Busan, acción que se saldaría con 50 arrestos de miembros de TruckSol y varios heridos en los enfrentamientos. Por otro lado, la empresa estatal de ferrocarriles Korea Railroad Corporation (Korail) anunció en octubre de 2016 la apertura de una causa judicial contra 19 dirigentes sindicales por haber organizado una huelga. La empresa suspendió asimismo a 218 huelguistas y empezó a tomar medidas para castigar a los responsables de la acción. Anunció además su intención de contratar a 500 trabajadores adicionales.



Turquía

Tras el fallido golpe de Estado en Turquía en julio de 2016, los sindicatos y sus miembros se convertirían en enemigos públicos. Más de 100.000 trabajadores/as del sector público han perdido su empleo en purgas sistemáticas del Gobierno de Erdogan, y muchos otros fueron transferidos o suspendidos. Pero incluso antes del golpe de Estado, los líderes sindicales eran ya blanco de ataques: el secretario general de DISK, Arzu Çerkezoğlu, permaneció brevemente detenido en junio de 2016 en Estambul, por presuntos insultos contra el presidente Erdogan en un discurso que pronunciara en 2015.



Líderes y miembros de los sindicatos han sido atacados, arrestados y encarcelados, mientras que marchas y protestas quedaron prohibidas o fueron objeto represión policial inmediatamente después de la intentona golpista. De igual modo, la libertad de movimiento de los sindicalistas en Turquía también se ha visto limitada en 2017. Deniz Akıl, líder de la sectorial de Ankara del sindicato de empleados de la administración pública Büro Emekçileri Sendikası (BES), no está autorizado a salir de la provincia de Ankara y se le impuso llevar un brazalete electrónico. La secretaria de la Confederación de Mujeres, Gülistan Atasoy, y el secretario general del Sindicato de Trabajadores de Educación y Ciencia (EĞİTİM SEN), Mesut Firat, figuran entre los funcionarios despedidos cuyos pasaportes han sido confiscados, por lo que tienen prohibido viajar al extranjero.

Bangladesh

En Bangladesh los sindicalistas siempre han venido sufriendo represión por parte del Estado, especialmente a manos de su 'policía industrial', así como de los empleadores, y la situación perduró en 2017. Las autoridades no dudaron en tomar represalias contra los trabajadores/as de la confección que habían participado en una huelga de una semana de duración en Ashulia,



distrito de la capital de Bangladesh, Dhaka, el 12 de diciembre de 2016. La Primera Ministra dictó una directiva ordenando a los huelguistas reanudar el trabajo, mientras que el Ministro de Trabajo advirtió que se tomarían medidas severas contra los instigadores de la huelga. Al menos 35 líderes sindicales y defensores de los derechos de los trabajadores fueron detenidos en las semanas siguientes a la acción de huelga y se presentaron denuncias penales contra más de 1.000 trabajadores/as. Para principios de enero de 2017, más de 1.600 trabajadores y trabajadoras habían sido suspendidos.

A un nivel más sutil de discriminación antisindical, persisten obstáculos sistemáticos al registro de sindicatos en Bangladesh, especialmente en el sector de

la confección. Una misión tripartita de alto nivel de la OIT, que visitó el país a mediados de abril de 2016, expresó su preocupación por la tasa de registros de sindicatos. De hecho, apenas el 10 por ciento de las más de 4.500 fábricas de vestuario establecidas en Bangladesh tienen sindicatos registrados, puesto que la legislación laboral impone el requisito excesivo de organizar al 30 por ciento de los trabajadores para poder constituir un sindicato e impone un complejo procedimiento de registro, y además el Gobierno dispone de amplias facultades discrecionales para cancelar el registro de un sindicato. Las fábricas además amenazan y atacan a los sindicatos y a sus miembros con total impunidad.

Guatemala

Guatemala conserva la triste reputación de violencia contra los trabajadores y trabajadoras, con nuevas evidencias en 2016 de ataques dirigidos contra sindicalistas, con el asesinato de la sindicalista Brenda Marleni Estrada También. Persiste el clima de represión y los trabajadores y trabajadoras siguen exponiéndose a sufrir sistemáticamente violencia física, intimidación, asesinatos, secuestros y amenazas de muerte, lo que socava enormemente la libertad sindical. El Gobierno no ha sido capaz de combatir la cultura de impunidad y el sistema judicial sigue siendo inoperante y sin contar con suficientes recursos. No solo el Gobierno ha fracasado a la hora de proporcionar protección puntual y adecuada a los sindicalistas que habían recibido amenazas de muerte, sino que además la fiscalía no ha actuado para llevar ante la justicia a los perpetradores de los numerosos casos históricos de asesinatos de sindicalistas.







DERECHOS MÁS VULNERADOS

Exclusión de gran número de trabajadores

Los órganos de control de la OIT han insistido reiteradamente en que todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a la libertad sindical. Sin embargo, en 2017, 84 de los 139 países excluyen a determinados tipos de trabajadores de este derecho. Además, 116 países infringen en la práctica el derecho de huelga de distintas maneras, incluyendo la exclusión/restricción en base al objetivo y el tipo de huelga, la imposición de arbitraje obligatorio e injerencia en la acción de huelga.

Por otro lado, se observa una tendencia, particularmente evidente en las economías más avanzadas pero que se extiende a nivel mundial, a intentar excluir a los trabajadores de los derechos laborales a través de formas informales de empleo, lo que reduce la capacidad de organización de los sindicatos, dado que muchos trabajadores y trabajadoras quedan aislados física o psicológicamente de los trabajadores permanentes o formales. La exclusión puede estar vinculada al estatus de empleo, dejando a los trabajadores precarios e informales fuera del ámbito de cobertura de la legislación laboral. Esto tiene repercusiones devastadoras para los trabajadores/as en aquellos países donde este tipo de trabajo está en aumento, como el África subsahariana, donde la mayoría de la mano de obra trabaja en la economía informal. Se estima que hasta nueve de cada diez trabajadores, tanto de zonas rurales como urbanas, tienen empleos informales. Cuando los trabajadores excluidos reclaman sus derechos, se exponen a ser despedidos, como ocurrió en Pakistán el 22 de noviembre de 2016, cuando Schneider Electric despidió a 17 trabajadores, cuando reclamaron un aumento de sueldo. Todos tenían contratos de empleo precarios, contraviniendo las leyes nacionales, puesto que llevaban trabajando para Schneider entre tres y 12 años, sin haber pasado a ser empleados permanentes. Por supuesto, en los Estados del Golfo, como Qatar, Kuwait o los Emiratos Árabes Unidos, persiste aún el sistema de la kafala y los millones de trabajadores/as migrantes en los que se apoyan sus economías quedan sistemáticamente excluidos de la libertad sindical, además de verse sometidos a condiciones de trabajo forzoso.

Derecho de negociación colectiva

La negociación colectiva ha sido sometida a ataques en Europa a través de las políticas de la Unión Europea en la última década, so pretexto de afrontar la crisis económica; Grecia, Portugal e Irlanda registraron una contracción en el ámbito de la cobertura y una mayor descentralización, como parte de las condiciones crediticias impuestas. Sin embargo, la negociación colectiva de buena fe resulta esencial para mejorar la igualdad y las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras y para el establecimiento de unas relaciones laborales maduras. Pero empleadores y Gobiernos se negaron rotundamente a negociar con los sindicatos representativos, redujeron los temas de negociación, retrasaron las negociaciones o interfirieron en el proceso hasta tal punto que se vieron restringidas o acabaron por resultar irrelevantes en 114 de los 139 países, lo que representa un incremento considerable frente a los 89 de 141 países del año pasado.

Por ejemplo, en diciembre de 2016, los trabajadores de la planta de Frito-Lay perteneciente a PepsiCo, en Lahore, Pakistán, continuaban luchando por sus derechos y por su sindicato frente a la dirección de la empresa que se niega a reconocer a su organización y sus reivindicaciones.

Cientos de miembros del sindicato, apoyados por la Pakistan Food Workers' Federation y simpatizantes de la comunidad, organizaron una protesta frente a la entrada de la fábrica en noviembre de 2016, reclamando que se pusiese fin al acoso de los miembros y líderes del sindicato, la negociación de su pliego de reivindicaciones y que se deje de recurrir a contratos de empleo temporal.

Libertad de expresión y protesta social

Se ha registrado un ligero descenso en el número de casos en que los derechos a la libertad de expresión y a la protesta social han sido reprimidos recurriendo a las fuerzas policiales y de seguridad. En 2017, 50 países impusieron restricciones prácticas a estos derechos - uno menos que el año anterior. No obstante, se registra una tendencia significativa a que, cuando se producen protestas sociales, se utilizan como excusa para el arresto y detención de sindicalistas (ver más adelante). En febrero de 2017, el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Radio y Electrónica de Bielorrusia (REPAM), Gennady Fedynich, fue declarado culpable de participar en una "acción colectiva ilegal" tras unirse a las protestas contra el decreto presidencial sobre dependencia social, imponiéndole una multa de 640 USD.

Aumento de la violencia

Las amenazas y la violencia en represalia por el ejercicio de la libertad sindical privan a los trabajadores de sus derechos y crean un clima de terror que disuade a otros de su ejercicio. Con todo, en numerosos países los trabajadores y trabajadoras arriesgan sus vidas por involucrarse en actividades sindicales. En 12 países trabajadores y trabajadoras fueron asesinados, uno más que el año pasado. También hubo un número considerable de países (59) donde los trabajadores/as se han enfrentado a actos de violencia física, secuestros, amenazas e intimidación, un incremento en relación con los 52 países el año anterior.

Se registraron asesinatos de sindicalistas en Italia, Bangladesh, Filipinas, Brasil, Colombia, Guatemala, Honduras, México, Perú, Venezuela y Mauritania. La CSI denunció el asesinato de la sindicalista Brenda Marleni Estrada Tambiento ocurrido el 19 de junio de 2016. La dirigente sindical era subcoordinadora de la Comisión de Asesoría Jurídica de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. La siguieron cuando regresaba de llevar a una terminal de buses a su padre, el dirigente sindical Jorge Estrada y Estrada, quien viene asesorando la negociación de pactos colectivos en unas de las fincas bananeras del Departamento de Izabal.

En septiembre de 2016, los trabajadores del transporte de Dhaka, Bangladesh se declararon en huelga en todo el distrito, para protestar por el asesinato de uno de sus líderes. Md Haidar Ali, de 40 años, miembro de la ejecutiva del Barguna Road Transport Labourers Union fue brutalmente agredido por un grupo de malhechores. Según testigos presenciales, los malhechores se lanzaron sobre él cuando salía de su domicilio.

Arresto y detención

En 44 países se registraron casos de arresto y detención de sindicalistas. Esta táctica tiende a ser utilizada como método para intentar controlar el activismo de los sindicalistas, particularmente por parte de regímenes represivos.

En 31 de estos países, los ataques se han dirigido particularmente a líderes sindicales, lo que sugiere que los Gobierno (a menudo cooperando con los empleadores) pretenden socavar la capacidad organizativa de los sindicatos. Esta práctica ha sido especialmente evidente en Bangladesh, Turquía, Camboya y Colombia. A menudo se produce en respuesta al ejercicio de la libertad de reunión, y en algunos de los arrestos la justificación ha sido la alteración del orden público o bloqueo del tráfico, aunque en Turquía incluso por insultar al presidente. En Camboya se registró un incremento de las protestas, y por tanto de las detenciones, como resultado de la entrada en vigor de una nueva ley (anti) sindical. Por otro lado, el presidente de la Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) fue condenado a tres años de prisión por el Tribunal Supremo de Seúl acusado de “encabezar una protesta violenta”, por haber sido uno de los organizadores de la Marcha Popular por la democracia y contra la legislación antisindical.

Despidos y otros actos de discriminación antisindical

Existen muchas formas de discriminación antisindical. El despido y la suspensión de trabajadores, especialmente los líderes sindicales, es una de las prácticas más empleadas por los empleadores, y se registró en 70 de los países examinados en 2017. Se produjeron violaciones con otros tipos de discriminación antisindical en 63 países, pese a que a veces resultan difíciles de registrar o de demostrar. Estas violaciones incluyen la formación de sindicatos amarillos, creación de listas negras, técnicas para destruir sindicatos, intimidación en el lugar de trabajo, retirada de bonificaciones, impago de salarios y amenazas de despido. Por ejemplo, en Bangladesh, según información del Gobierno de agosto de 2016, apenas 23 fábricas de la zona de confección de Ashulia tenían sindicatos registrados. En el Reino Unido, se ha demostrado que desde hace décadas se viene aplicando una práctica generalizada de listas negras en la industria de la construcción, a través de la conspiración entre multinacionales mediante la suscripción y gestión de una firma denominada The Consulting Association, que desembocaría en un acuerdo multimillonario ante los tribunales en mayo de 2016. Las pruebas documentales sobre la elaboración de listas negras fueron abrumadoras, obligando a los empleadores involucrados a presentar una disculpa ante los tribunales y a indemnizar a centenares de trabajadores, después de años negándose a asumir su responsabilidad.



Recognition of the
Domestic Workers
Union in Lebanon.

ALLO MARHABA
MOBILISING TO RESISTANCE

WE ARE WORKERS
WE ARE NOT
LAVES

TRADE UNION
RIGHT IS
HUMAN RIGHT

Never
malt
les fu

HECHOS DESTACABLES

Ecuador



Ecuador ha pasado de la categoría 3 a la 5 en 2017. Entre los eventos que precipitaron este cambio está el caso de Rosana Palacios, presidenta de la Unión Nacional de Educadores (UNE), que en noviembre de 2016 fue amenazada con una acción penal en su contra y a la que se le prohibió hablar en nombre de su sindicato. Las oficinas de la UNE en distintas provincias fueron allanadas y ocupadas, y el Gobierno ecuatoriano incluso llegó a realquilar algunas de ellas. Se clausuraron las cuentas bancarias del sindicato y en la campaña de represión contra el sindicato, cualquier docente que mantuviese contacto con representantes de UNE corría el riesgo de sufrir represalias.

Argentina



Argentina ha pasado a la categoría 4 cuando el año pasado estaba en la 3, principalmente debido a un aumento de incidentes de violenta represión por parte de las fuerzas de seguridad del Estado y privadas. Por ejemplo, el 15 de julio de 2016, en la provincia de Jujuy, trabajadores del Sindicato de Obreros y Empleados del Azúcar del Ingenio Ledesma (SOEAIL-CTA) fueron brutalmente reprimidos por efectivos de la Gendarmería Nacional y por agentes de una empresa de seguridad privada, cuando participaban en una marcha en el marco de un paro por tiempo indeterminado reclamando mejoras salariales y de sus condiciones de trabajo. Más de 80 trabajadores resultaron heridos por impactos de bala de goma y se produjeron varias detenciones. Por otro lado, el 24 de agosto de 2016, en un conflicto que mantuvo paralizada la zafra del Ingenio el Tabacal, en la provincia de Salta, la Gendarmería empleó proyectiles de plomo para levantar el bloqueo de la carretera, cumpliendo órdenes del gobernador Juan Manuel Urtubey. Con la zafra paralizada, una nueva mesa de diálogo debía tener lugar el día anterior entre representantes de la patronal y de los trabajadores. La ausencia de referentes por parte de la empresa generó malestar en los azucareros por lo que decidieron bloquear las rutas. Momentos más tarde,

la infantería procedió a desalojar a los trabajadores apostados. Lo desmedido del operativo dejó un saldo de 30 trabajadores heridos.

Ghana



Ghana ha pasado de la categoría 2 a la 3 en 2017, aunque no está claro si el empeoramiento de la situación para los sindicalistas en el país, que se ha observado este año, forma parte de una tendencia o simplemente se trata de eventos esporádicos. Por ejemplo, 180 trabajadores ghaneses empleados por Goodwill Ceramics Company, una empresa china de construcción situada en Sekondi-Takoradi, fueron despedidos el 1 de mayo de 2016 por haber protestado del trato injusto que recibían de la dirección. Los trabajadores llevaban trabajando para la compañía desde diciembre de 2015, y su relación laboral se caracterizaba por malos tratos y total falta de respeto a la legislación nacional, incluyendo el hecho de no disponer de equipo de protección básico, como guantes o cascos. En Atuabo, en la región occidental del país, 45 trabajadores de la Ghana National Gas Company fueron también despedidos en septiembre de 2016 por denunciar sus malas condiciones de trabajo. Los trabajadores, que pertenecían a la rama local del General Transport, Petroleum and Chemical Workers' Union (GTPCWU), habían reclamado a la dirección unas condiciones más favorables teniendo en cuenta los riesgos que implicaba su trabajo.

Brasil



Brasil ha pasado de la categoría 2 a la 4 en apenas un año, a causa de los considerables casos de explotación de los trabajadores en la construcción de las instalaciones para los Juegos Olímpicos de 2016. El Ministerio de Trabajo de Brasil citó a los organizadores de los Juegos Olímpicos en relación con las condiciones de trabajo de unos 600 trabajadores temporales contratados para efectuar reparaciones en los alojamientos de los atletas. Además, 11 personas murieron durante las obras de construcción de las instalaciones olímpicas o en proyectos relacionados, entre enero de 2013 y marzo de 2016, según un informe publicado por la Oficina Regional de Trabajo y Empleo de Río de Janeiro.

La nueva Administración que asumió el poder en Brasil en agosto de 2016, ha emprendido cambios legislativos que tendrán serias repercusiones para los derechos de los trabajadores. Se aprobó un proyecto de ley que permitirá un mayor recurso a mano de obra subcontratada por parte de empresas privadas y agencias gubernamentales. Está previsto asimismo introducir enmiendas

para establecer topes en las pensiones y elevar la edad de jubilación. Además, se está debatiendo una profunda revisión de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, que iría en detrimento de derechos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva.

Australia



Australia sigue estando en la categoría 3 este año. No obstante, se registró un incremento de las violaciones y un empeoramiento de las relaciones laborales en 2017. El Gobierno federal dirigió ataques contra el Construction, Forestry, Mining and Energy Union (CFMEU). El año pasado se abrieron 118 causas legales diferentes contra el CFMEU en distintos tribunales de toda Australia, en relación con conflictos laborales. Además, en julio de 2016 Carlton and United Breweries (CUB) despidió a 55 trabajadores de mantenimiento de máquinas sindicalizados en su fábrica de cerveza de Melbourne, ante la inminente adquisición de la empresa matriz de CUB, SABMiller, por AB InBev. Los 55 trabajadores eran miembros de los sindicatos Australian Manufacturing Workers' Union (AMWU) y Electrical Trades Union (ETU). Se les dijo que sus puestos de trabajo se externalizarían a un nuevo contratista, pero que podrían volver a trabajar como empleados del subcontratista, con una reducción salarial del 65%. Los trabajadores se negaron a aceptar tales condiciones, desencadenando una larga disputa y un boicot de los productos de la empresa.



Chile

Se han registrado ciertas mejoras dignas de mención en la ley respecto a la libertad sindical en Chile, aunque el país sigue clasificado en la categoría 3. El Código del Trabajo ahora garantiza también la libertad sindical a los miembros del poder judicial; elimina obstáculos respecto al pago mensual de las cuotas de afiliación; elimina restricciones para el procedimiento relativo a los comités de negociación de los sindicatos; e introduce la prohibición de reemplazar a los trabajadores en huelga, además de prever sanciones en caso de recurrirse a dicho reemplazo. También se introdujeron mejoras en la legislación respecto a la negociación colectiva para la categoría de aprendices, antes excluidos, en el proceso de reconocimiento, la ampliación del derecho a la información, la simplificación del procedimiento de negociación colectiva y la ampliación de los temas cubiertos en la misma.



Costa Rica


Se introdujeron una serie de disposiciones en Costa Rica con objeto de aumentar la eficacia de la protección frente a la discriminación antisindical. La nueva ley establecer un nuevo sistema de aportación de pruebas que implican mayores requisitos para el empleador en caso de no haber acuerdo sobre determinados aspectos, como los motivos de terminación del contrato de trabajo. El objetivo es hacer que la apertura de causas legales en caso de discriminación antisindical resulte más rápida y efectiva. Costa Rica se mantiene en la categoría 2 en el Índice.



Myanmar


Myanmar ha pasado de la categoría 3 a la 5 en el Índice de este año. Tras varias décadas de dictadura, la nueva democracia de Myanmar tiene un largo camino por recorrer para garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales, incluidos los derechos sindicales. Persisten graves problemas en el sector del vestuario, con largas jornadas laborales, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, también en lo referente a las normas de salud y seguridad, y casos de acoso sexual, entre otros. A los trabajadores les resulta difícil organizarse debido a las graves deficiencias que existen en la legislación laboral y que restringen la libertad para crear y afiliarse a sindicatos, resultando especialmente difícil registrar los nuevos sindicatos. Muchos trabajadores son disuadidos de afiliarse a un sindicato por la amenaza de despido. Por ejemplo, 10 miembros de la federación sindical Myanmar Industries, Crafts and Services (MICS) Trade Union Federation fueron despedidos de la fábrica textil Kabar en cuestión de una semana, a principios de octubre de 2016.

Un portavoz de MICS dijo que no había motivos que justificaran los despidos y que la verdadera razón era socavar el sindicato.


**NO
return to
SLAVERY**



www.unitetheunion.org


**Justice for
Domestic
Workers**



www.unitetheunion.org

NO

RE

TO

SLA



WHERE ARE
OUR
2.2 MILLION
JOBS?

Tru-Cape

I. LIBERTADES CIVILES

A. Violaciones en la ley

1. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT³, párrafos 61-95
Estudio General⁴, párrafos 31-32
2. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174
Estudio General, párrafos 35-39
3. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Estudio General, párrafos 29, 31-32

B. Violaciones en la práctica

4. Asesinato o desaparición de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60
Estudio General, párrafos 28-30
5. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (4) se comete contra un dirigente sindical
6. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(4)
7. Otros tipos de violencia física
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60
Estudio General, párrafos 28-30, 33
8. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (7) se comete contra un dirigente sindical
9. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(7)
10. Amenazas e intimidación
Recopilación de la OIT, párrafos 35, 44, 58, 60
11. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (10) se comete contra un dirigente sindical
12. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(10)
13. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95
Estudio General, párrafos 31-32
14. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (13) se comete contra un dirigente sindical

15. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(13)
16. Violación del derecho a la libertad de movimiento
Recopilación de la OIT, párrafos 122-124
Estudio General, párrafo 34
17. Cometidos contra dirigentes
La violación de (16) se comete contra un dirigente sindical
18. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(16)
19. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174
Estudio General, párrafos 35-39
20. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (19) se comete contra un dirigente sindical
21. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de(19)
22. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120
Estudio General, párrafos 29, 31-32

II. DERECHO A ESTABLECER O AFILIARSE A SINDICATOS

A. Violaciones en la ley

23. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
24. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293
Estudio General, párrafos 68-70
25. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308
Estudio General, párrafo 71
26. Restricciones a la libertad de elección de la estructura sindical y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362
Estudio General, párrafos 79-90
27. Monopolio sindical
Recopilación de la OIT, párrafos 311-332
Estudio General, párrafo 91

- 28. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 339-345
Estudio General, párrafo 104
- 29. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
Recopilación de la OIT, párrafos 677-709
Estudio General, párrafos 180-188
- 30. Despido y suspensión de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
Estudio General, párrafos 199-210, 213
- 31. Otros actos de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
Estudio General, párrafos 199-212
- 32. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 813-836
Estudio General, párrafos 214-224
- 33. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
Recopilación de la OIT, párrafos 710-768
Estudio General, párrafos 189-198
- 34. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)- (33)

B. Violaciones en la práctica

- 35. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
- 36. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
- 37. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293
Estudio General, párrafos 68-70
- 38. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308
Estudio General, párrafo 71
- 39. Restricciones a la libertad de elección de la estructura sindical y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362
Estudio General, párrafos 79-90

- 40. Monopolio sindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 311-332
 - Estudio General, párrafo 91
- 41. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 339-345
 - Estudio General, párrafo 104
- 42. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 677-709
 - Estudio General, párrafos 180-188
- 43. Despido y suspensión de sindicalistas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674
 - Estudio General, párrafos 199-210, 213
- 44. Otros actos de discriminación antisindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675
 - Estudio General, párrafos 199-212
- 45. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación de (43) y/o (44) se comete contra un dirigente sindical
- 46. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de (43) y/o (44)
- 47. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
 - Recopilación de la OIT, párrafos 813-836
 - Estudio General, párrafos 214-224
- 48. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
 - Recopilación de la OIT, párrafos 710-768
 - Estudio General, párrafos 189-198
- 49. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)- (33)

III. ACTIVIDADES SINDICALES

A. Violaciones en la ley

- 50. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
 - Estudio General, párrafos 45-67
- 51. Derecho a administrar libremente un sindicato
 - Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494
 - Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127

- 52. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426
Estudio General, párrafo 121
- 53. Injerencia en el proceso electoral
Estudio General, párrafos 392-404, 427-453
- 54. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519;
Estudio General, párrafos 108, 128-135
- 55. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (50)-(54)

B. Violaciones en la práctica

- 56. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271
Estudio General, párrafos 45-67
- 57. Derecho a administrar libremente un sindicato
Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494
Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127
- 58. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426
Estudio General, párrafo 121
- 59. Injerencia en el proceso electoral
Estudio General, párrafos 392-404, 427-453
- 60. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519
Estudio General, párrafos 108, 128-135
- 61. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (56)-(60)

IV. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A. Violaciones en la ley

- 62. Exclusión del derecho de negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 885-911
Estudio General, párrafos 261-264
- 63. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 912-924
Estudio General, párrafo 250
- 64. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567
Estudio General, párrafos 254-259

- 65. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 944-983
 - Estudio General, párrafos 238-243
- 66. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
 - Estudio General, párrafos 244-249
- 67. Injerencia en los convenios colectivos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053
 - Estudio General, párrafos 251-253
- 68. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (62)-(67)

B. Violaciones en la práctica

- 69. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
 - La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
- 70. Exclusión del derecho de negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 885-911
 - Estudio General, párrafos 261-264
- 71. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 912-924
 - Estudio General, párrafo 250
- 72. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567
 - Estudio General, párrafos 254-259
- 73. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 944-983
 - Estudio General, párrafos 238-243
- 74. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
 - Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058
 - Estudio General, párrafos 244-249
- 75. Injerencia en los convenios colectivos
 - Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053
 - Estudio General, párrafos 251-253
- 76. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (69)-(75)

V. DERECHO DE HUELGA

A. Violaciones en la ley

- 77. Exclusión del derecho de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 572-594
 - Estudio General, párrafos 154-160, 169
- 78. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546
 - Estudio General, párrafos 165-168, 173
- 79. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 595-627
 - Estudio General, párrafos 161-162, 164
- 80. Arbitraje obligatorio
 - Recopilación de la OIT, párrafos 564- 569
 - Estudio General, párrafo 153
- 81. Condiciones previas para las huelgas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 547-563
 - Estudio General, párrafos 170-172
- 82. Injerencia en la acción de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 628-653
 - Estudio General, párrafos 174-175
- 83. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
 - Recopilación de la OIT, párrafos 667-674
 - Estudio General, párrafos 176-179
- 84. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (77)-(83)

B. Violaciones en la práctica

- 85. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
 - La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
- 86. Exclusión del derecho to strike
 - Recopilación de la OIT, párrafos 572-594
 - Estudio General, párrafos 154-160, 169
- 87. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546
 - Estudio General, párrafos 165-168, 173
- 88. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
 - Recopilación de la OIT, párrafos 595-627
 - Estudio General, párrafos 161-162, 164
- 89. Arbitraje obligatorio
 - Recopilación de la OIT, párrafos 564- 569
 - Estudio General, párrafo 153

- 90. Condiciones previas para las huelgas
 - Recopilación de la OIT, párrafos 547-563
 - Estudio General, párrafos 170-172
- 91. Injerencia en la acción de huelga
 - Recopilación de la OIT, párrafos 628-653
 - Estudio General, párrafos 174-175
- 92. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación descrita en (91) se comete contra un dirigente sindical
- 93. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de(91)
- 94. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
 - Recopilación de la OIT, párrafos 667-674
 - Estudio General, párrafos 176-179
- 95. Cometidos contra dirigentes sindicales
 - La violación descrita en (94) se comete contra un dirigente sindical
- 96. Severidad
 - Violación extendida y/o sistemática de(94)
- 97. Falta de garantías de un procedimiento legal regular
 - Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (85)-(96)

Extractos del Informe

SEGUNDA PARTE

La información completa
sobre cada país puede
consultarse en:
survey.ituc-csi.org

SEGUNDA PARTE //

ÁFRICA

BENÍN

BOTSWANA

BURUNDI

MADAGASCAR

MAURITANIA

NIGERIA

SENEGAL

SWAZILANDIA

ZAMBIA

ZIMBABWE



DERECHOS NO
GARANTIZADOS

| 5

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS
DE LOS DERECHOS

| 4

VIOLACIONES REGULARES
DE LOS DERECHOS

| 3

VIOLACIONES REPETIDAS
DE LOS DERECHOS

| 2

VIOLACIONES IRREGULARES
DE LOS DERECHOS

| 1

BENÍN // 5

Restricciones al derecho de los sindicatos a establecer ramas, federaciones y confederaciones o a afiliarse a organizaciones nacionales e internacionales

El artículo 3 del Decreto No. 2006-132 del 29 de marzo de 2006 relativo a la definición de las distintas formas de organizaciones sindicales y los criterios de representatividad restringe la libertad de los sindicatos para establecer ramas, federaciones y confederaciones. Específicamente, estipula que una federación sindical deberá estar constituida por al menos 5 sindicatos de base (a nivel de empresa) pertenecientes al mismo sector o rama de actividad. Requiere además que una confederación o central sindical agrupe al menos a tres federaciones sindicales de distintos sectores o ramas de actividad. El artículo 4 de Decreto establece además que sólo las confederaciones o centrales representativas pueden afiliarse a escala nacional o internacional.

Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales

La Ley No. 2010-11 relativa al Código Marítimo de la República de Benín sólo concede a la gente de mar derechos sindicales limitados, específicamente en relación con la representación en el marco de la negociación colectiva (artículo 224, Código Marítimo). No obstante, no concede a la gente de mar el derecho a sindicalizarse, el derecho de huelga ni otros aspectos de la libertad de asociación. Además, únicamente los mayores de 15 años pueden afiliarse a sindicatos (Artículo 79, Código del Trabajo).

Determinación discrecional o lista excesivamente larga de “servicios esenciales” en los que el derecho de huelga queda prohibido o severamente restringido

El artículo 14 de la Ley No. 2001-09 del 21 de junio de 2002 sobre el ejercicio del derecho de huelga estipula que se consideran servicios esenciales los relativos a la salud, la seguridad, la energía, el agua, el transporte aéreo y las telecomunicaciones (a excepción de la radio y la televisión privadas).

BOTSWANA // 4

Decisión judicial contra la discriminación antisindical en la Universidad de Agricultura de Botswana

El sindicato Manual Workers Union, impugnó con éxito ante los tribunales la decisión de la Universidad de Agricultura y Recursos Naturales de Botswana (BUAN) de no extender un ajuste de la inflación del 3% a los miembros del personal que estaban afiliados al sindicato. La Universidad argumentó que los sindicatos habían luchado contra el ajuste en 2016 cuando se ofreció a todos los trabajadores/as públicos, por lo que los miembros sindicales fueron excluidos de su aplicación. El Tribunal consideró que la regulación era discriminatoria y concedió el pago retroactivo del ajuste a partir del 1 de abril de 2016, fecha en que se concedió a todos los trabajadores del servicio público.

Gobierno no negocia con los sindicatos antes de la liquidación prevista de BCL Limited, donde están en juego más de 6.000 puestos de trabajo

En Botswana, más de 6.000 trabajadores mineros perderán su empleo tras la decisión de declarar la empresa minera estatal BCL Limited en liquidación voluntaria. Entre ellos unos 5.500 trabajadores de la mina de cobre BCL en Selebi Phikwe y 700 trabajadores en la mina Tati Nickel en Francistown. Además, otros 1.000 trabajadores por contrato perderán sus puestos de trabajo en BCL.

El Gobierno anunció que cerraría BCL Limited el 7 de octubre. La empresa fue declarada en quiebra voluntaria el 9 de octubre. Todos los empleos terminaron a fines de ese mes. La decisión sobre la liquidación se produjo sin ninguna advertencia ni intento de negociar con el sindicato de trabajadores mineros, Botswana Mine Workers Union (BMWU). El procedimiento de liquidación no incluye ninguna disposición para los trabajadores, pese a que muchos de ellos viven en casas de la empresa, reciben el subsidio escolar para sus hijos o siguen el tratamiento médico proporcionado por el programa de atención sanitaria de la empresa, incluyendo la medicación del VIH. El liquidador designado ya se ha negado a reconocer el acuerdo de la empresa sobre despido colectivo como base para las condiciones de este despido.

Líderes sindicales del sector público atacados

Varios dirigentes sindicales del sector público fueron despedidos, se puso fin a su comisión de servicio, o fueron indebidamente trasladados a otros puestos, impidiendo así seriamente la actividad sindical. El Secretario General del sindicato de trabajadores del catastro, municipales y de sanidad, Botswana Land Board & Local Authorities & Health Workers Union (BLLAHWU), Kethlalefile Motshegwa, fue despedido tras

ser acusado de ausentarse de su puesto de trabajo, pasando por alto que disponía de una comisión de servicio a la oficina sindical autorizada de conformidad con un acuerdo anterior con el Gobierno. Johannes Tshukudu, Presidente de la federación de sindicatos del sector público y privado, Botswana Federation of Public & Private Sector Unions (BOFEPUSU), fue trasladado a otro departamento ministerial, lo cual tuvo como efecto el no poder asegurar su cargo sindical ni postular para las próximas elecciones a la presidencia del sindicato de docentes, Botswana Teachers Union (BTU). El antiguo presidente de BTU, Japhta Radibe, fue obligado a jubilarse anticipadamente. En opinión de BOFEPUSU, estas medidas pretenden deliberadamente poner trabas al movimiento sindical en el país.

BURUNDI // 5+

Detención del presidente de la COSYBU

El 28 de diciembre de 2016, Tharcisse Gahungu, presidente de la Confédération syndicale du Burundi (COSYBU), afiliada a la CSI, fue detenido junto a otros tres sindicalistas por los agentes del servicio de inteligencia burundés. Los hechos tuvieron lugar en Ijenda, a unos 30 kilómetros de Bujumbura. Tharcisse Gahungu tenía previsto participar en una reunión al día siguiente, con el objetivo de crear un sindicato en el sector del cultivo del té. El director de la Office du thé du Burundi (OTB) había remitido una carta a las autoridades alertándolas y pidiendo que tomaran “todas las medidas necesarias para evitar la reunión”, añadiendo que “un sindicato no haría sino sembrar el desorden y el caos en el sector del té”. Algunos medios de comunicación próximos al poder no dudaron en afirmar que el sindicalista estaba instrumentalizado por occidentales que pretendían perjudicar a la OTB. Tras pasar tres noches en prisión, los cuatro sindicalistas serían liberados el 31 de diciembre.

MADAGASCAR // 4

Anti-sindicalismo persistente en el sector minero

Los ataques contra los derechos sindicales por parte de las multinacionales Sherritt y Río Tinto continuaron en 2016. No obstante, los sindicatos se mostraron muy combativos, como por ejemplo la organización Syndicalisme et vie des sociétés (SVS), afiliada de IndustriALL, que obtuvo una importante victoria frente al gigante minero Sherritt. Tras una larga batalla legal,

la Corte Suprema falló a favor de uno de sus dirigentes, Barson Rakotomanga, miembro del comité de empresa en la mina de níquel Ambatovy, que fuera despedido en junio de 2015 junto con otros 900 trabajadores, alegando que había dañado la reputación de la empresa, a nivel nacional e internacional. Esta decisión da esperanza a otros 15 dirigentes sindicales electos que fueran igualmente despedidos. En mayo de 2016, dos mineros fueron amenazados con ser despedidos, tras haber denunciado las terribles condiciones de trabajo en la mina QMM de Río Tinto en Fort-Dauphin.

MAURITANIA // 4

Dura represión de protesta y un sindicalista muerto en el puerto de Nouakchott

El 6 de abril de 2016, durante una huelga de trabajadores portuarios en el puerto de Nouakchott, el sindicalista Mactar Ould Oueineni fue mortalmente alcanzado por los gases lacrimógenos lanzados por las fuerzas del orden cuando intentaban reprimir una acción de protesta. El 5 de noviembre de 2016 durante una acción similar, la gendarmería volvió a hacer uso de la fuerza para reprimir una acción de huelga. Treinta trabajadores fueron detenidos. En ambos casos, los trabajadores portuarios, con el apoyo de la CGTM y la CLTM (las dos afiliadas de la CSI) protestaban contra la decisión de las compañías importadoras de trasladar directamente los contenedores a sus propios almacenes, donde el trabajo de descarga es realizado por migrantes con condiciones salariales aún inferiores a las suyas.

Se reprime firmemente la militancia contra la esclavitud

El 27 de enero de 2016, las autoridades locales de Dar Naim prohibieron una reunión convocada por la Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM), con el apoyo del Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Justificaron su decisión por el carácter “político” de la reunión, a pesar de que ésta sólo pretendía anunciar el lanzamiento de una campaña de sensibilización contra la esclavitud. Mauritania continúa padeciendo esta lacra, tanto en sus formas tradicionales como modernas. En 2015, las centrales sindicales recibieron cada día quejas de mujeres mauritanas que habían vuelto de Arabia Saudita, donde claramente habían sido víctimas de trata de personas. Estos sindicatos alertaron a la CSI y a otras organizaciones sindicales internacionales sobre centenares de mauritanas que continúan trabajando bajo coacción en Arabia Saudita. Se lanzó una intensa movilización sindical. Aunque Mauritania continúe reforzando su arsenal

jurídico para luchar contra la esclavitud —es de destacar que fue uno de los primeros países en ratificar el protocolo de la OIT de 2014 contra el trabajo forzoso—, en la práctica, los explotadores actúan con bastante impunidad. En cambio, tres activistas contra la esclavitud fueron arrestados en noviembre de 2014 y condenados en 2015 a dos años de prisión.

NIGERIA // 5

La Universidad Federal de Tecnología despide a 23 trabajadores en huelga, entre ellos tres líderes sindicales

A principios de diciembre de 2016, los sindicatos de la Universidad Federal de Tecnología de Akure (FUTA) —Senior Staff Association of Nigerian Universities (SSANU), National Association of Academic Technologists (NAAT) y Non Academic Staff Union of Universities (NASU)— organizaron una huelga para reclamar a la universidad que despidiera a su rector, tras alegaciones de su implicación en la apropiación indebida de los fondos de la escuela. Los sindicatos habían presentado anteriormente ante la Economic and Financial Crimes Commission (EFCC) una petición alegando fraude en la gestión de la universidad. La respuesta de la misma fue despedir a 23 de los sindicalistas en huelga, entre ellos tres líderes sindicales, por una supuesta perturbación de las actividades académicas en el campus. Los despidos fueron revocados el 6 de diciembre, cuanto el Consejo de Administración de la FUTA anunció la reincorporación de todos los trabajadores despedidos, así como un plan para establecer, con la participación de representantes de los sindicatos afectados, una comisión conjunta encargada de estudiar detenidamente la situación en la FUTA.

Gobierno del estado de Ogun despide a 16 líderes sindicales, entre ellos el presidente estatal del NLC y el NUT

El 31 de octubre, 11 días después de que los trabajadores del estado de Ogun se embarcaran en una huelga indefinida que dio comienzo el 20 de octubre para protestar por el impago de las deducciones salariales que se les habían aplicado durante 12 meses, el Gobierno decidió despedir a 16 líderes sindicales, entre ellos el presidente estatal del Nigeria Labour Congress (NLC) y el presidente estatal del Nigeria Union of Teachers (NUT). Los líderes fueron acusados de conducta indebida durante las celebraciones del Día Mundial de los Docentes de 2016 que tuvieron lugar el 5 de octubre y, más concretamente, de expresar públicamente su apoyo a uno de los políticos, llevando por tanto a cabo un “mitin de campaña política” durante dicha celebración. El Gobierno negó que la acción hubiera tenido relación alguna con la huelga en curso.

Los líderes fueron no obstante reincorporados a sus puestos una semana después.

Líderes sindicales obligados a esconderse por miedo a un ataque de los agentes de seguridad

Se han denunciado varios ataques contra líderes sindicales perpetrados durante la huelga del Nigeria Labour Congress (NLC) en el estado de Ogun. El conflicto ha tenido lugar tras los agravios que se estuvieron produciendo en 2014 y en 2015 con relación a los retrasos de hasta tres años en el pago de salarios, primas, bonificaciones y pensiones. El NLC del estado de Ogun ha denunciado varios ataques por parte de agentes del Gobierno, uno de ellos contra el Secretariado del NLC en Abeokuta, así como amenazas públicas contra líderes sindicales, y ataques y palizas a líderes sindicales y sindicalistas a manos de la policía y de agresores no identificados. Estos actos ya han obligado a una serie de líderes sindicales a esconderse en paradero desconocido, algo que ha repercutido considerablemente en las actividades sindicales.

SENEGAL // 4

Declaraciones de intenciones sobre el diálogo social pero múltiples violaciones en la práctica

Durante los primeros meses del año, los sindicatos de la educación criticaron enérgicamente el incumplimiento por parte del Gobierno del acuerdo suscrito en febrero de 2014. Unos 30 sindicatos de docentes se unieron para convocar una huelga de varias semanas, que hizo temer a todos que se perdiese un curso lectivo. En abril se reanudó el diálogo social, considerablemente constructivo por ambos interlocutores, que puso fin a las movilizaciones.

Las cinco afiliadas de la CSI, que también forman parte de una coalición de centrales sindicales, celebraron, con ocasión del 1 de mayo, los avances en el diálogo tripartito a escala nacional y la inminente firma del pacto nacional de estabilidad social y de crecimiento económico. En noviembre, una de estas centrales, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), lamentó que dicho pacto fuera papel mojado para la mayoría de las empresas y las “crisis persistentes en varios sectores de actividad ante una sorprendente pasividad del Estado”.

Entre los sectores que aún atraviesan dificultades, destacan el de sanidad, donde el Syndicat autonome des médecins du Sénégal (SAMES) protestó en junio contra el despido de dos de sus miembros, entre ellos su Secretario General, el Dr.

Mbaye Paye; el sector de la seguridad, donde, a principios de diciembre, unos 30 trabajadores y trabajadoras afiliados al Syndicat autonome des gardiens et agents de sécurité (SAGAS), se concentraron ante la sede del banco, Sociétés générales de banques du Sénégal (SGBS), y fueron dispersados por las fuerzas del orden. SGBS les despidió y les substituyó por otros agentes. Finalmente, en el sector de los transportes, varias organizaciones sindicales senegalesas, apoyadas por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), denunciaron el menosprecio de la compañía de servicios en escala aeroportuaria Aviation Handling Services (AHS) hacia sus empleados, y en concreto hacia los representantes del personal. Como respuesta a una protesta convocada en noviembre por el Syndicat unique des travailleurs des transports aériens et des activités annexes du Sénégal (SUTTAAS), la compañía procedió a imponer cambios, a retener las tarjetas de acceso al aeropuerto y a despedir a varios trabajadores y delegados sindicales. A finales de enero de 2016, la dirección se vería obligada a levantar todas las sanciones, tras la mediación del Gobierno, una notificación formal entregada por la delegación regional de trabajo y seguridad social de Dakar y el apoyo de la ITF.

SWAZILANDIA // 5

Fashion International sigue sin reconocer el sindicato de trabajadores

La dirección de Fashion International continúa negándose a reconocer al sindicato afiliado a la central Amalgamated Trade Unions of Swaziland (ATUSWA) a pesar de que en marzo más del 84 por ciento de la plantilla (1.600 de los 1.900 trabajadores/as) empresa ya había firmado formularios de afiliación sindical. Además, en una votación realizada por la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje, todos los trabajadores menos uno votaron a favor del sindicato. En lugar de reconocer al sindicato, la empresa amenazó en numerosas ocasiones con cerrar la fábrica si los trabajadores seguían pidiendo dicho reconocimiento.

La necesidad de un sindicato para proteger el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras queda de manifiesto en el deficiente balance de la empresa en materia de derechos laborales y de empleo. Los trabajadores de Fashion International se ven obligados a trabajar cuando están enfermos, ya que la empresa se niega a pagar una baja por enfermedad superior a dos días de duración y durante las horas de trabajo solo pueden ausentarse 4 horas para visitar al médico. Bajo la amenaza de tomar medidas disciplinarias, incluyendo el despido, la

empresa también impone un día laborable adicional exigiendo trabajar los sábados.

La Universidad de Tecnología de Limkokwing deduce de los salarios los días de huelga

Aproximadamente 100 trabajadores/as de la Universidad de Tecnología Creativa de Limkokwing participaron en una huelga organizada el 9 de septiembre por el sindicato del personal no académico de las instituciones superiores, Swaziland Union of Non-Academic Staff for Higher Institutions (SUNASHI). Los trabajadores protestaban contra el uso sistemático de contratos de trabajo a corto plazo después de que la dirección y el personal de la universidad no lograran llegar a un consenso sobre este asunto. La Universidad se creó en septiembre de 2016 después de que el rey Mswati III asumiera la presidencia de la Comunidad de Desarrollo del África Meridional (SADC). Se ha anunciado que, en la admisión inicial, la institución ofrecería becas a 300 estudiantes de los 15 países de la SADC. Sin embargo, el personal solamente obtuvo contratos de uno o dos años como máximo.

La dirección de la Universidad no entabló negociaciones con los trabajadores después del aviso de huelga. En su lugar, emitió una declaración en los medios de comunicación en la que advirtió que se deducirían de los salarios los días de huelga y que a los trabajadores en huelga no se les permitiría entrar en el campus.

Informe de la CSI: Derechos de los trabajadores en el sector azucarero de Swazilandia

El informe, publicado por la CSI con el título "El oro del rey Mswati: derechos de los trabajadores y confiscación de tierras en el sector azucarero de Swazilandia", pone de relieve numerosos ejemplos de obstáculos que se interponen al ejercicio de los derechos sindicales en el sector y de una flagrante discriminación antisindical. Entre estos casos cabe citar el de Enock Dlamini, un trabajador de 25 años de la Ubombo Sugar Company, quien en numerosas ocasiones ha sido acusado por la empresa de falsos delitos en cuanto se dedicó a defender, en calidad de delegado sindical, los derechos de los trabajadores temporeros que regresan al país. Al final de la temporada 2015-2016, la empresa rescindió su contrato y anunció el cierre de todo su departamento.

ZAMBIA // 4

Huelguistas suspendidos en mina de cobre

El 9 de enero, cientos de trabajadores de la mina de cobre Luanshya Copper Mines (LCM) tomaron parte en una huelga para reclamar un incremento salarial global del 25 por ciento, aludiendo que sus salarios no se habían incrementado en los últimos tres años. El tema fue objeto de negociaciones entre LCM y los sindicatos Mine Workers Union of Zambia (MUZ) y National Union of Miners and Allied Workers (NUMAW). La dirección de LCM declaró la huelga ilegal y el 10 de enero suspendió a siete de los huelguistas por considerarlos presuntos instigadores de la acción de huelga. El conflicto requirió la inmediata intervención del Ministro del Cinturón de Cobre, que instó a la dirección a levantar la suspensión. La dirección de LCM aceptó readmitir a los trabajadores suspendidos, pero al mismo tiempo pidió al Gobierno que se salvaguardasen también los intereses de los inversores, añadiendo que el paro laboral había repercutido negativamente en el funcionamiento de la mina.

Retraso en el pago de salarios de los trabajadores sindicalizados en la universidad de Zambia

Tres sindicatos que representan al personal de la Universidad de Zambia anunciaron la posibilidad de emprender una huelga si los salarios de los trabajadores sindicalizados correspondientes al mes de agosto no se abonaban antes de final de mes. Los sindicatos University of Zambia Lecturers and Researchers Union, University of Zambia Professional Staff Union y University of Zambia and Allied Workers Union se basaron en el hecho de que todo el personal universitario normalmente debería cobrar sus salarios para el 18-20 de cada mes, pero en los meses previos los salarios de los trabajadores sindicalizados se habían pagado sistemáticamente con retraso.

ZIMBABWE // 5

El Gobierno amenaza con despedir a médicos en huelga

El Gobierno de Zimbabwe amenazó con despedir a los médicos que hicieran huelga para exigir mejores salarios y condiciones de trabajo durante la acción sindical de dos días, del 15 al 16 de febrero de 2017. La dirección del Grupo Parirenyatwa de Hospitales emitió un memorando anunciando que todo médico que se uniera a la huelga sería suprimido del registro de turnos y de la nómina. Estas tácticas han sido seguidas en otros hospitales centrales. El Ministerio de Salud recibió instruccio-

nes del Gobierno para recoger los nombres de los médicos que participaron en la huelga.

Despido de 50 trabajadores tras la huelga en la mina Vhumbachikwe

El sindicato de trabajadores mineros, Associated Mine Workers Union of Zimbabwe, entabló una contienda legal contra la mina Vhumabachikwe, una empresa de Duration Gold, a su vez propiedad en gran parte de la británica Clarity Capital, por despedir unilateralmente a 50 trabajadores por participar en una huelga en diciembre de 2016. Los trabajadores se declararon en huelga después de enterarse a través de sus compañeros jubilados que no cobrarían ningún tipo de pensión de jubilación, ya que Vhumbachikwe no ha estado cumpliendo su obligación de remitir las deducciones salariales destinadas a la pensión de los trabajadores al Fondo de Pensiones de la Industria Minera. La empresa dejó de remitir las cotizaciones cobradas en 2013, con lo cual resulta que la empresa debe a los trabajadores casi 3 millones de USD por concepto de las cotizaciones ya recaudadas que se ha embolsado.

La autoridad fiscal saquea fondos sindicales destinados a la educación

La Autoridad de Ingresos de Zimbabwe (ZIMRA) ha incautado más de 50.000 USD pertenecientes al fondo de educación de la central sindical Zimbabwe Congress of Trade Union (ZCTU) alegando supuestos atrasos en el pago de sus impuestos. Aunque el sindicato se empeñó en revertir la orden de embargo, argumentando que los fondos eran exclusivamente para la implementación de actividades educativas, de conformidad con un acuerdo con varios donantes sindicales internacionales, y que la incautación afectaría gravemente sus actividades, la ZIMRA rechazó los argumentos y remitió los fondos al Ministerio de Hacienda. El Gobierno ignoró el argumento de que el cumplimiento tributario de la ZCTU se ha visto estructuralmente afectado por el comportamiento de las empresas que no remiten las cuotas sindicales retenidas en nómina o que no pagan los salarios de sus trabajadores.

AMÉRICAS

ARGENTINA

BRASIL

COLOMBIA

ECUADOR

ESTADOS UNIDOS

GUATEMALA

HONDURAS

MÉXICO

PANAMÁ

PARAGUAY



DERECHOS NO
GARANTIZADOS

| 5

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS
DE LOS DERECHOS

| 4

VIOLACIONES REGULARES
DE LOS DERECHOS

| 3

VIOLACIONES REPETIDAS
DE LOS DERECHOS

| 2

VIOLACIONES IRREGULARES
DE LOS DERECHOS

| 1

ARGENTINA // 4

Remplazos y descuentos salariales para docentes que participaron en huelga

En el marco de la negociación colectiva salarial para el sector docente, el Ministro de Educación de la provincia de Buenos Aires, Alejandro Finocchiaro, advirtió que a quienes se plegasen al paro realizado el 6 y 7 de marzo de 2017, se les descontarían los días de huelga. Esta condición penaliza el derecho de huelga y se produce pese a que en el año 2016 el Juzgado en lo Contencioso Administrativo N° 4 de La Plata ordenó al Gobierno bonaerense devolver los importes descontados a los docentes por los días no trabajados en la huelga desarrollada los días 1 y 2 de agosto del año 2016.

Al mismo tiempo, el Gobierno de la provincia de Buenos Aires encabezado por María Eugenia Vidal, impulsó la idea de que los docentes que se plegasen a la huelga fueran reemplazados por “voluntarios” que supuestamente se ofrecían en las redes sociales, bajo el hashtag “#VoluntarioDocenteNoAlParo”. La propuesta se denominó “Mi Parte por la Educación” y el objetivo era sustituir a los maestros huelguistas con ciudadanos que quisieran brindar apoyo escolar. Finalmente, la propuesta no prosperó, y el paro docente se realizó sin la contratación de trabajadores de reemplazo.

Dilaciones para registro de sindicato de transporte urbano

La Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro (AGTSyP), que afilia a cerca del 60 por ciento de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires, ha sufrido dilaciones en los procedimientos de registro y adquisición de la personería gremial, generando obstáculos a sus derechos sindicales.

La entidad sindical obtuvo su Inscripción Gremial en el año 2010 y en el año 2013 peticionó su Personería Gremial. En el trámite administrativo demostró haber cumplido lo dispuesto en el art. 25 de la ley 23.551 (afiliación de más del 20 por ciento del universo de representación), por lo que se designaron tres audiencias para determinar si la entidad sindical preexistente, la Unión Tranviarios Automotor (UTA), era o no más representativa. Esto sucede porque el Estado sólo otorga la personería gremial a los sindicatos “más representativos”.

Debido a que la UTA no compareció a ninguna de las audiencias, la autoridad administrativa otorgó la Personería Gremial a la AGTSyP en el ámbito exclusivo del transporte de subterráneo y premetro; mientras que la UTA mantenía la personería para el resto del transporte automotor. La UTA interpuso un recurso judicial contra la Resolución y en marzo de 2017, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dejó sin efecto

la Resolución 1601 y, con ello, la AGTSyP quedó sin personería gremial.

En opinión del Tribunal, la obtención de personería ante la inasistencia de la UTA resulta inválida. Así las cosas, se hace imposible realizar cualquier trámite de disputa de personería puesto que bastaría a la entidad preexistente no se presentarse para evitar cualquier modificación de la misma.

Amenazan de muerte a dirigente sindical de la educación

Durante los primeros meses de 2017, Roberto Baradel, secretario general del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), miembro de la Junta Ejecutiva Nacional de la Confederación Trabajadores de la Educación de la República Argentina, Secretario General de la CTA de los Trabajadores (CTA-T) de la Provincia de Buenos Aires y Secretario de Relaciones Internacionales de esta Central, fue objeto de graves amenazas de muerte proferidas contra él y su familia.

Estas amenazas tuvieron lugar en el marco de la negociación colectiva salarial entre las autoridades gubernamentales de la Provincia de Buenos Aires y los seis sindicatos que representan al conjunto de los docentes que se desempeñan bajo la dependencia de la respectiva Administración.

La situación fue denunciada ante la justicia y ante el Jefe de Gabinete de Ministros del Poder Ejecutivo Nacional, pero no se ha producido ningún avance en las investigaciones. Aunque no se culpabiliza al Gobierno de las amenazas, las organizaciones denuncian que existe inacción de parte de las autoridades ante los hechos denunciados y que el Gobierno ha asumido una actitud pública de negación y banalización de tal hecho generando una desprotección total para el dirigente.

BRASIL // 4

Asesinato de trabajadora rural y activista sindical

Las 27 federaciones de trabajadores agrarios y los más de 4.000 sindicatos de trabajadoras y trabajadores rurales de Brasil denunciaron y manifestaron su repudio al brutal asesinato de Francisca das Chagas Silva, de 34 años, trabajadora rural y social del Sindicato de Miranda do Norte, que fue asesinada con extrema crueldad y violencia sexual en la madrugada del 1 de febrero de 2016, en el municipio de Miranda do Norte, Maranhão. Francisca había participado activamente en el Grupo de Estudio Sindical (GES Mulher), y otras acciones organizadas

por el Movimento Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais (MSTTR) durante el año de 2015, tomando parte en agosto en la “marcha de las margaritas”, acción reivindicativa feminista que se realiza cada cuatro años en la ciudad Brasilia en conmemoración del asesinato de Margarida Maria Alves, activista defensora de los derechos de las trabajadoras en Paraíba, y a la que asistieron en 2015 más de 100.000 mujeres reivindicando un Brasil y un mundo con desarrollo sustentable y con democracia, justicia, autonomía, igualdad y libertad.

Acciones legales contra las manifestaciones

En octubre de 2015, el Senado de Brasil aprobó un proyecto de ley que tipificaba el terrorismo como delito específico en el Código Penal. Las organizaciones sindicales y los movimientos sociales generaron una alerta para que dicha ley no sea interpretada y empleada para penalizar las manifestaciones y estigmatizar a quienes protestan como terroristas. Al finalizar el año 2015, el proyecto de ley estaba pendiente de la aprobación final de la Cámara de Representantes.

Violenta intervención policial contra trabajadores de planta siderúrgica

Una protesta contra el posible despido de 4.000 trabajadores de una planta de la siderúrgica Usiminas, en la ciudad brasileña de Cubatao, terminó en un choque con la policía, que lanzó gases lacrimógenos para dispersar a los manifestantes. La protesta fue organizada por diversos sindicatos y contó con el respaldo de algunos líderes políticos de Cubatao, municipio en el litoral del Estado de São Paulo, que se oponen al cierre temporal de parte de la fábrica de Usiminas, un importante grupo siderúrgico que tiene entre sus accionistas a la argentina Techint.

La empresa pidió apoyo de la policía con el argumento de que los manifestantes violaban el derecho a la libre circulación y los agentes usaron gases lacrimógenos y balas de goma para dispersar a unas 300 personas concentradas frente a la fábrica. Tras el choque, una persona tuvo que ser atendida por los médicos y otra fue arrestada por la policía.

COLOMBIA // 5

Uso ilegal de contratos de protección para debilitar sindicatos

La legislación colombiana consagra la posibilidad de negociación entre empleador y trabajadores no sindicalizados, mediante la figura de Pactos Colectivos (artículo 481 Código Sustantivo del Trabajo). Sin embargo, la práctica ha demostrado que cuando son utilizados en las empresas donde hay sindicato, se convierte en una estrategia antisindical, que atenta contra la posibilidad de negociación colectiva.

El modus operandi es que se finge o simplemente no existe, una negociación con los trabajadores no sindicalizados, y se otorgan iguales o superiores beneficios a los contemplados en la Convención Colectiva. Para ser beneficiario de tales ventajas el trabajador debe ser no sindicalizado. Se ha demostrado que el número de afiliados a un sindicato sufre una caída, estancamiento o hasta desaparición, cuando se imponen Pactos Colectivos.

Durante el año 2016, los siguientes 37 sindicatos tenían querrelas ante el Ministerio de Trabajo por el uso ilegal de Pactos Colectivos, las cuales siguen activas en este momento ante instancias administrativas:

1. Sinaltrainbec vs. Cervecería del Valle S.A.
2. SINALTRACEBA vs. BAVARIA
3. SINTHOL vs. Club Campestre el Rodeo
4. Sindicato de trabajadores de cajas de compensación familiar (SINALTRACAF) vs. Comfenalco Cartagena
5. Sinaltradihitexco vs. Tejidos de punto Linda Lana
6. SINALTRAINBEC subdirectiva Cartagena vs. Maltería Tropical S.A.
7. SINALTRAINBEC subdirectiva Tocancipá vs. Bavaria S.A.
8. SINTRACORPAUL vs. Corporación de Fomento Asistencial del Hospital Universitario San Vicente de Paul (Corpaul)
9. Sindicato de trabajadores de empresas de servicios públicos domiciliarios de Norte de Santander (SINTRAEMSPDNS) vs. Aguas Kpital Cúcuta S.A. E.S.P.
10. Sindicato Nacional de la Industria Lechera (SINTRAINDULECHE) vs. Proleche S.A.

11. Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Alimentario (SINTRALIMENTICIA) vs. Comercial Nutresa S.A.S.
12. SINTRALIMENTICIA vs. Industrias de alimentos ZENÚ S.A.S.
13. SINTRANUTRESA vs. Comercial Nutresa S.A.
14. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Promotora Turística del Caribe S.A. (SINTRAPROTUCARIBE) vs. Promotora Turística del Caribe S.A. (PROTUCARIBE)
15. Sindicato Nacional de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia Seccional Cartagena (SINTRAQUIM) vs. Abocol S.A.
16. Sindicato de Trabajadores de la industria textil (SINTRATEXTIL) seccional Medellín vs. Leonisa S.A.
17. ASEFINCO vs. Bancamía
18. SINPRISA vs. Caracol
19. SINPROSEG vs. Seguridad Atlas
20. SINTRALPLA vs. Alpa
21. SINTRABRINKS vs. Brinks
22. SINTRAIMAGRA vs. Sociedad Mejía
23. SINTRAPULCAR vs. Protisa
24. UNTRAEMIS vs. Grupo Emi
25. SINTRAOSI vs. Medisanitas
26. UNITRAPELPAK vs. Pelpak S.A.
27. UNISINTRAGAL vs. Gaseosas Lux
28. SINTRABRINSA vs. Brinsa S.A.
29. SNTT vs. Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A.
30. SNTT vs. DHL
31. USTI vs. ALPLA S.A.
32. USTI vs. Siemens

33. USTI vs. Fiberglass
34. SINALTRABIMBO vs. Bimbo de Colombia S.A.
35. SINTRAIME vs. Dimantec Ltda.
36. SINTRAPROF vs. Profamilia
37. UTIBAC vs. AJE de Colombia

Violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas en Colombia

Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, se presentaron al menos 266 casos de violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas en Colombia, incluyendo 19 asesinatos, 17 atentados con o sin lesiones y 186 amenazas. Pese a las medidas implementadas para la superación de la violencia antisindical, este fenómeno sigue afectando las organizaciones sindicales. Durante el año 2016 permanece la tendencia decreciente de la violencia antisindical que se ha venido registrando durante los últimos años, sin embargo, se presenta un incremento del 31% respecto al año anterior y siguen siendo muchos y preocupantes los casos documentados. Un análisis preliminar sobre estos casos indica que algunas de las amenazas se enmarcaron en contextos donde los sindicatos estaban liderando procesos de pedagogía por la paz y campañas de apoyo al Acuerdo entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP.

Maniobras antisindicales en empresa de alimentos Ramo

Durante 2016, en la planta de la empresa de alimentos Ramo en Mosquera, Departamento de Cundinamarca, existía una subdirectiva del sindicato de la industria panificadora Sinaltrabimbo. La empresa realizó diversas maniobras antisindicales buscando disolver la subdirectiva, la presidenta fue acosada constantemente, con repercusiones en su salud mental, lo que llevo finalmente a su salida de la empresa y, por ende, del sindicato. Una vez debilitado el sindicato, la empresa inició un proceso judicial de disolución de la personería jurídica de Sinaltrabimbo Mosquera. Aunque el juez mantuvo la personería jurídica de la subdirectiva, ya se había logrado el efecto deseado. Los trabajadores se desafiliaron casi en su totalidad, por lo cual en la práctica ya no hay presencia de sindicato. Esto se suma a las acciones que la empresa realizó en el año 2015, cuando fingió una quiebra para sacar a todos los trabajadores sindicalizados.

Restricciones a la sindicalización de empleados públicos

La mayor reforma relacionada con los derechos laborales y de sindicalización se focalizó en el empleo público. Sin tener en cuenta la voz de los trabajadores, el Gobierno inició una persecución y una eliminación progresiva de asociaciones, siendo el período 2015-2016 el de mayor agresividad.

Aunque se otorgan derechos de sindicalización y huelga, estos son inviables en su ejercicio ya que se prohíbe completamente la paralización de cualquier servicio público, sin considerar las regulaciones de la OIT para la definición concertada de los llamados servicios esenciales en los que estaría restringido el ejercicio del derecho. Si los funcionarios se declaran en huelga y paralizan sus servicios pueden ser investigados y juzgados penalmente bajo cargos de sabotaje, terrorismo, invasión de edificios públicos y atentados contra la seguridad del Estado.

A partir de 2016 se eliminó la posibilidad de ejercer el derecho de negociación colectiva. Esto produce un fenómeno de pérdida de afiliados y sindicatos, debido a que, si la naturaleza de estas organizaciones es la defensa de derechos individuales y colectivos de sus miembros, la no existencia de los contratos colectivos elimina la esencia de las mismas.

Varias instituciones del sector público se niegan a realizar el descuento de la cuota sindical a sus afiliados y que otras retienen ilegalmente las cuotas sindicales como la Empresa Petroecuador. La realización de sistemáticas violaciones a la libertad sindical generó la proliferación de organizaciones de trabajadores paraestatales partidarias del gobierno. Este es el caso la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), que apoya las posturas gubernamentales y neutraliza al Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) y de la Red de Maestros para neutralizar a la Unión Nacional de Educadores (UNE).

Dificultades para el registro de organizaciones de la sociedad civil: denuncia de CUCOMITAE

Las organizaciones de la sociedad civil, entre ellas la Confederación Unitaria de Comerciantes Minoristas y Trabajadores Autónomos del Ecuador (CUCOMITAE) denunciaron que los requerimientos y el exceso de trámites para realizar los registros de las organizaciones, se convierten en la práctica, en una vulneración del derecho a la libertad de asociación.

A diciembre de 2016, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) no había terminado de asignar las organizaciones a los respectivos ministerios, según las competencias de cada cual, por lo cual muchas asociaciones seguirán sin registro. En el caso de CUCOMITAE, por acuerdo con el MIES, esta orga-

nización sería reasignada a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, sin embargo, a la fecha de cierre de este informe este procedimiento no se ha implementado.

La política del Ministerio de Trabajo sólo registra a las organizaciones de trabajadores autónomos recién constituidas. Las organizaciones antiguas se mantienen sin el registro, por lo que su accionar se encuentra limitado. De la misma manera, hay un obstáculo para registrar confederaciones nacionales, federaciones provinciales, cantonales y parroquiales porque no tienen el quórum reglamentario que demanda un mínimo de cinco organizaciones que deben conformar la directiva, situación que deja en indefensión a las organizaciones que desean obtener el registro.

De acuerdo al Decreto 16 (ahora Decreto 739) las organizaciones que no se regularicen en el Registro Único de Organizaciones Sociales (RUOS), pierden en un año su personería jurídica. Debido a las complicaciones en la hora del registro muchas de las organizaciones tenderán a desaparecer.

Detención del dirigente indígena Agustín Wachapá

El 21 de diciembre de 2016, decenas de policías irrumpieron en la sede de la Federación Interprovincial de Centros Shuar (FICSH), en la amazonia ecuatoriana, y con total abuso de autoridad y violencia procedieron a la detención ilegal de su presidente, Agustín Wachapá, sin aportar orden judicial alguna. A continuación, los agentes allanaron las oficinas de la FICSH, causando destrozos en el mobiliario y llevándose las computadoras. Wachapá permanece retenido en la prisión de máxima seguridad cerca de Quito, pese a los llamamientos de Amnistía Internacional de que se respete escrupulosamente el debido proceso legal.

Agustín Wachapá fue acusado de "llamar públicamente a la agresión a la fuerza pública, y al enfrentamiento ciudadano" por la movilización y resistencia de las comunidades Shuar frente a las fuerzas de seguridad del Estado en San Juan Bosco. El conflicto estalló cuando en agosto de 2016 la comunidad indígena Shuar de Nankints fue desalojada y sus casas demolidas para la construcción de la mina de cobre propiedad de la empresa china Exploracobre S.A. (EXSA). En dos ocasiones intentaron recuperar sus tierras. El 14 de diciembre, el segundo intento terminó en un duro enfrentamiento que se saldó con un policía muerto y otros siete heridos entre las fuerzas de seguridad del Estado.

Tras estos hechos, el Gobierno ecuatoriano decretó Estado de Excepción en la provincia, suspendiendo derechos básicos como la libertad de asociación, el libre tránsito y el debido proceso legal, además de autorizar a los militares la facultad

excepcional de entrar en los domicilios y detener arbitrariamente a cualquiera sin necesidad de pruebas ni orden judicial. Los líderes Shuar recurrieron a las Naciones Unidas y a otras organizaciones de derechos humanos reclamando que se realice el seguimiento de la militarización de esas tierras.

Aparte de la persecución de Wachapá, otros tres líderes de la comunidad Shuar fueron salvajemente asesinados por oponerse a la industria minera, Jose Isidro Tendetza Antun (2014), Bosco Wisum (2009) y Freddy Taish (2013). En algunos casos los testigos señalaron que los perpetradores eran empleados de la mina china, lo que demuestra un comportamiento sistemático contra la organización.

ESTADOS UNIDOS // 4

Restricciones respecto al tipo de acción de huelga

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y diversos dictámenes judiciales interpretando la ley, prohíben a los trabajadores tomar parte en sentadas, huelgas parciales y huelgas de solidaridad, además de imponer otras restricciones a las huelgas para apoyar la sindicalización o el reconocimiento del sindicato. Los trabajadores/as en algunas instituciones sanitarias deben comunicar con 10 días de antelación la convocatoria de una huelga o de cualquier piquete, así como huelgas intermitentes, huelgas de solidaridad o cualquier otra forma de ayuda y protección mutua.

No existe ningún órgano consultivo tripartito sobre legislación y políticas laborales

El Gobierno de Estados Unidos no ha establecido ningún órgano consultivo tripartito formal para abordar la legislación ni las políticas laborales. Existen algunas oportunidades de consulta, como ante el Comité Consultivo Laboral dentro de la Oficina del Representante de Comercio de Estados Unidos. Algunos organismos gubernamentales solicitan la opinión de las partes interesadas llevando a cabo iniciativas reguladoras notificadas y comentadas antes de formular nuevas regulaciones o políticas. Los sindicatos también pueden presentar ante los tribunales informes en calidad de *amicus curiae* y resoluciones de organismos para ofrecer sus opiniones sobre cuestiones conflictivas que afecten a la legislación o las políticas laborales.

Lejos de consultar con los sindicatos sobre la legislación y las políticas laborales, algunos estados y políticos estadounidenses han adoptado medidas deliberadas para restringir los derechos de los trabajadores/as a la negociación colectiva.

GUATEMALA // 5

Despidos por conformar sindicato en Bimbo de Centro América S.A.

El 30 de junio del 2016, un grupo de 13 trabajadores de Bimbo de Centro América S.A. decidió organizarse. Apenas habían transcurrido cuatro horas cuando la empresa los despidió a todos. Más tarde, los días 2 y 6 de julio, la empresa despediría a otro grupo de 22 trabajadores, aduciendo una supuesta "reorganización de personal". A pesar de la represión, más de 100 trabajadores y trabajadoras decidieron retomar la iniciativa y a los 20 días se presentó ante el Ministerio del Trabajo toda la documentación necesaria para la creación del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Bimbo de Centro América S.A. (Sitrabimbo). También se entregó copia del pliego de peticiones para una futura negociación colectiva en las siete sucursales establecidas a nivel nacional. La empresa inmediatamente despidió a decenas de trabajadores en todo el país. El 8 de septiembre, el Juzgado Segundo del Trabajo y Previsión Social ordenó la reinstalación de 75 trabajadores ilegalmente despedidos, sin embargo, Bimbo rehusó cumplir con la resolución y continuó amenazando con nuevos despidos y el cierre de agencias.

El 26 de diciembre de 2016, tras la publicación en la Gaceta Oficial de la inscripción del Sitrabimbo en el Registro Público de Sindicatos, Bimbo de Centro América S.A. emitió un comunicado en el que reconocía a la organización sindical y se comprometía a respetar el derecho de sus trabajadores a organizarse.

Sin embargo, el 17 de enero de 2017, la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social dio a conocer una resolución del 25 de diciembre del año anterior, donde dejaba sin efecto y levantaba las prevenciones decretadas por el Juzgado Primero del Trabajo contra Bimbo de Centro América S.A. dejando despedidos más de 250 trabajadores por la conformación del sindicato.

Juez acepta retirar inmunidad al Alcalde Municipal de Tiquisate e iniciar investigación por persecución sindical

El 14 de noviembre de 2016, la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Antigua, Guatemala, resolvió declarar procedente el antejuicio para remover la inmunidad del alcalde de Tiquisate, departamento de Escuintla, Héctor Portillo Coronado, por los delitos de abuso de autoridad, coacción, amenazas y violencia contra las trabajadoras afiliadas al Sindicato de Empleados Municipales Organizados de Tiquisate del Departamento de Escuintla (SEMOT-MSICG). Ante la negativa de las trabajadoras a renunciar a la organización sindical, el Alcalde

Municipal procedió de forma ilegal a suspender el pago de sus salarios de manera indefinida y posteriormente procedió a efectuar el despido masivo de las trabajadoras sobre la base de un acuerdo de lesividad de los contratos de trabajo, contando para ello con la aquiescencia del Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Escuintla.

HONDURAS // 5

Líder sindical de Fyffes escapa a un intento de asesinato

El 15 de abril de 2017, Moisés Sánchez, dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS) representando a trabajadores de plantaciones de melón en Honduras, fue secuestrado, golpeado y amenazado de muerte si continuaba con el trabajo sindical. Sánchez venía exigiendo la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores empleados por Fyffes, una empresa multinacional de frutas.

Violación de derechos sindicales por parte de la multinacional Fyffes

El Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS) denunció que a lo largo del año 2016 continuaron los despidos antisindicales, la creación de listas negras y las amenazas de muerte de la multinacional Fyffes, por sus actividades como gremio. Un nuevo caso se produciría el 16 de febrero de 2017 con el despido del personal de seguridad sindicalizado de las plantaciones.

Además, los directivos de la sub seccional han sido atacados por miembros de la seguridad privada de la empresa amenazándolos para que renuncien al Sindicato. Los líderes, Nelson Núñez y Patricia Riera recibieron mensajes anónimos con amenazas de muerte. Varias organizaciones como el sindicato británico Union of General and Municipal Workers (GMB) han intentado generar presión para que la multinacional mejore las condiciones laborales de los trabajadores de las plantaciones y acabar con la sistemática persecución en contra de sindicalistas.

Persecución sistemática a campesinos por parte de agroindustria Dinant

Los campesinos del Valle del Bajo Aguán denunciaron haber sido objeto de ataques, matanzas, y acciones de las fuerzas privadas de seguridad de la compañía Dinant Agroindustria, propietaria de grandes plantaciones de aceite de palma en la zona norte del país. Esta empresa recibe financiamiento de la

Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial, razón por la cual los agricultores han demandado a la organización internacional.

Los demandantes buscan compensación por asesinatos, tortura, asaltos, agresión, infracciones, enriquecimiento injusto y otros actos de agresión, todo como parte de una persecución sistemática por parte de la empresa para intimidar a los agricultores y forzarlos a firmar los derechos sobre la tierra que Dinant quiere controlar.

Los agricultores han hecho denuncias a organizaciones internacionales de DDHH y han realizado demandas en las cortes de Honduras. Adicionalmente, Miguel Facussé Barjum, propietario de la Corporación Dinant, ha sido acusado de tener vínculos con las organizaciones de narcotráfico y que sus propiedades han sido utilizadas como servicio de escala aérea.

Paralelismo sindical, trato discriminatorio y despidos de sindicalistas por parte de Azucarera del Norte S.A. (AZUNOSA)

En junio de 2016, la empresa Azucarera del Norte S.A. (AZUNOSA) empresa filial en Honduras de la transnacional británica Sabmiller, a través de sus empresas tercerizadas, SURCO, ARAME y SODEMEM, emprendió una campaña de discriminación sindical contra los afiliados del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS).

En 2016, la empresa dejó de concederles beneficios tales como bonos y vacaciones a STAS mientras que los mantuvo para los trabajadores afiliados a otra organización sindical paralela afín a los intereses de la empresa. Al mismo tiempo, aunque SURCO y ARAME firmaron un contrato colectivo en cada empresa, las cláusulas del mismo no se han cumplido. Los trabajadores aseguran que estas empresas tienen la misma estrategia discriminatoria con la entrega de los elementos de protección.

El 30 de noviembre de 2016, la empresa SURCO despidió a varios trabajadores afiliados y dirigentes del STAS sin razón justificada, entre ellos Jorge Luis Alas, Secretario de Asuntos Agrarios y Campesinos de la Junta Directiva Central del STAS, quien cuenta con fuero sindical. Los trabajadores aseguran que se trata de una represalia por pertenecer al sindicato.

El STAS lleva tres años intentando ingresar con un inspector a las instalaciones de la empresa para verificar las violaciones y el sistemático comportamiento antisindical, pero se le ha denegado rotundamente la entrada.

MÉXICO // 5

Despidos antisindicales en PKC Arneses y Accesorios y Teksid

El 12 de agosto de 2016, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM), conocido como Los Mineros, llevó a cabo una manifestación pacífica para demandar la reinstalación de 500 trabajadores despedidos de la planta de PKC Arneses y Accesorios en Ciudad Acuña, Coahuila, y 100 en Teksid. Las empresas despidieron a los trabajadores que apoyaban la campaña del sindicato para ganar la próxima votación por la titularidad del contrato colectivo de trabajo en ambas empresas. Tanto PKC Arneses y Accesorios como Teksid se caracterizan por desarrollar prácticas antisindicales contra los trabajadores que desean obtener representación sindical por un sindicato democrático. En esta oportunidad recurrieron a las amenazas, suspensiones y despidos para intimidar y castigar a quienes manifestaron su apoyo al sindicato de Los Mineros.

Violenta represión a huelga magisterial

Un enfrentamiento entre policías federales y miembros de la sección 22 de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) en la localidad de Nochistlán, ubicada al norte de Oaxaca, dejó seis muertos y 50 heridos. El enfrentamiento comenzó a primeras horas de la mañana del domingo 19 de junio de 2016, cuando elementos de la Policía Federal emprendieron un violento desalojo de un bloqueo magisterial.

Armas, disparos y gases lacrimógenos provocaron que maestros, padres de familia y población civil comenzaran a atrincherarse, recurriendo a piedras, palos, barricadas y quema de vehículos para impedir el avance de las fuerzas federales. Al mismo tiempo, los manifestantes bloquearon el tránsito hacia las comunidades de Etla y hacia la autopista que comunica a la capital de Oaxaca con los estados de Puebla, Veracruz y la Ciudad de México.

Al filo del mediodía, el enfrentamiento se tornó aún más violento, cuando las fuerzas federales comenzaron a disparar sus armas contra los civiles que se encontraban en el lugar, dejando un saldo de seis muertos. Los fallecidos tenían entre 19 y 33 años de edad y fueron identificados como: Anselmo Cruz Aquino, Jesús Cadena Sánchez Meza, Alvin Jiménez Santiago, Óscar Nicolás Santiago, Omar González Santiago y Andrés Aguilar Zanabria.

Persecución a las elecciones democráticas sindicales en Empresa Servicios y Desarrollos Meseta Central SA de CV

El 20 de abril de 2016, los trabajadores de la Empresa

Servicios y Desarrollos Meseta Central SA de CV, empresa subcontratada para prestar personal a la compañía Minera y Metalúrgica del Boleo, a su vez controlada por Korea Resources Corporation (KORES), se declararon en huelga para exigir el retiro del líder local del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Exploración, Explotación y Beneficio de Minas en la República Mexicana (SNTTEBMRM), con quien se firmó un contrato de protección con la empresa en 2007, impidiendo la organización de elecciones sindicales libres.

El 23 de abril, más de 500 trabajadores participaron en una asamblea para afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM), y éste presentó una demanda ante la Junta Federal de Trabajo para el control del convenio colectivo de trabajo. El 5 de mayo, la huelga fue interrumpida por un fuerte contingente policial, pese a que las autoridades laborales acordaron celebrar prontamente una elección para permitir a los trabajadores votar sobre su representación sindical. El 20 de mayo se celebró una audiencia en la Junta Federal de Trabajo, pero la Junta se ha negado desde entonces a fijar una fecha para la elección.

El 5 de junio, la empresa despidió a 130 simpatizantes del SNTMMSSRM, y el 9 de junio el delegado de la Secretaría Federal de Trabajo en Baja California Sur, José Ernesto Álvarez Gámez, visitó la mina para convencer a los trabajadores despedidos de aceptar el pago de una indemnización de despido. Sin embargo, 78 trabajadores presentaron una demanda legal de reintegro, sobre la cual la Junta de Trabajo no ha tomado ninguna medida.

PANAMÁ // 4

Huelga en Minera Panamá

En octubre de 2016, los trabajadores de la mina de cobre Donoso, Minera Panamá, afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción y Similares (Suntracs) realizaron una huelga para protestar por la presión de la empresa para modificar las condiciones de trabajo, al extender los horarios laborales y reducir los salarios y las compensaciones. La empresa mantuvo la posición de impedir la entrada de los dirigentes del sindicato, quienes apoyan la protesta. La empresa ha contratado una gran cantidad de trabajadores extranjeros, manteniendo condiciones laborales inequitativas, muchas veces violando las mínimas condiciones de protección, y en otros casos, beneficiándolos respecto de los trabajadores sindicali-

zados. A través de la intervención del Ministerio del Trabajo, los trabajadores en huelga llegaron a un acuerdo.

Laudo arbitral obligatorio en la Cervecería Nacional

El 27 de abril de 2016, un tribunal arbitral emitió un laudo poniendo fin al conflicto laboral entre la Cervecería Nacional S.A (CNSA), propiedad de la SABMiller, y los dos sindicatos de la empresa —el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Fabricación y Comercialización de Refrescos, Bebidas, Gaseosas, Cervezas, Licores y Similares (Sitrafcorebgascelis), y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera de Panamá (STICP). El 1 de junio de 2015, los sindicatos habían iniciado una negociación colectiva uniendo sus fuerzas para celebrar un único convenio colectivo de trabajo. Esta alianza fue rechazada por la empresa, la cual reaccionó duramente contra las pretensiones sindicales y se negó a conciliar. Después de una huelga de 18 días, el Ministerio de Trabajo definió la constitución de un tribunal arbitral, el cual finalmente reconoció el convenio que recogía las principales demandas de los trabajadores.

Prácticas antisindicales de DHL en Panamá y otros países

Durante años, DHL ha mantenido una política de violación a los derechos laborales y sindicales. Hostigamientos, falta de normas de seguridad, reiterados accidentes dentro de la empresa, falta de capacitación, arbitrariedad en la gestión, clientelismo, no respeto de derechos fundamentales y laborales, insultos, montajes y una agresiva y sistemática acción antisindical, han sido revelados por un informe que los sindicatos de esta empresa en Panamá, Colombia y Chile hicieron público en marzo de 2016, luego de la aceptación de una queja presentada por las Federaciones Sindicales Internacionales ITF y UNI ante la OCDE en 2013.

PARAGUAY // 4

Huelga en el Instituto de Previsión Social por incumplimiento del contrato colectivo

En diciembre de 2016, el sindicato Trabajadores Sindicalizados del Instituto de Previsión Social (Trasips) inició una huelga en protesta por los constantes incumplimientos del contrato colectivo de condiciones de trabajo, la precarización en los servicios de salud, la falta de insumos médicos, medicamentos y estudios de diagnóstico. La organización sindical ha llamado al Instituto a proveer condiciones decentes de trabajo y presupuesto para atender las necesidades de la población, sin que a la fecha haya solución a la problemática.

Revocada la inscripción provisoria del sindicato de La Limpeña

En mayo de 2016, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social revocó la inscripción provisoria del Sindicato de Choferes y Empleados de la Empresa de Transporte La Limpeña SRL Línea 49, la cual había sido concedida en noviembre de 2015, después de que 51 de sus afiliados fueran despedidos en junio de 2015 por la conformación del sindicato, tras lo cual emprendieron una huelga de hambre para exigir sus derechos.

Los trabajadores venían trabajando desde hacía más de 10 años para la empresa en pésimas condiciones laborales, con jornadas de más de 16 horas diarias, sin salarios ni prestaciones adecuadas. El Ministerio negó la inscripción debido a que el número de afiliados actualmente es menor al requerido para la conformación de un sindicato, lo cual es un atropello nuevamente a la libertad sindical, porque sería justamente el despido antisindical lo que provocó la desafiliación e imposibilidad de tener el número de miembros requerido. Los sindicalistas ejercieron las acciones judiciales sobre esta decisión, la cual se encuentra en manos del Tribunal de Apelación del Trabajo

Persecución sindical en la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil

Desde mediados de 2015 y principios de 2016, los nueve sindicatos presentes en la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (Dinac) han sufrido una intensa campaña de estigmatización, persecución y otras violaciones a la libertad sindical. La Dinac inició el proceso de privatización de la administración del aeropuerto Silvio Pettitrossi, ubicado en la ciudad de Luque, Departamento Central.

Para mayo de 2016, todos los miembros de las juntas directivas de los sindicatos habían sido despedidos, en tanto que la Dirección emprendió una fuerte campaña de desafiliación para conseguir disolver los sindicatos y entregar limpia de sindicatos la administración del aeropuerto.

ASIA

BANGLADESH

CAMBOYA

COREA (REP. DE)

CHINA

FIJI

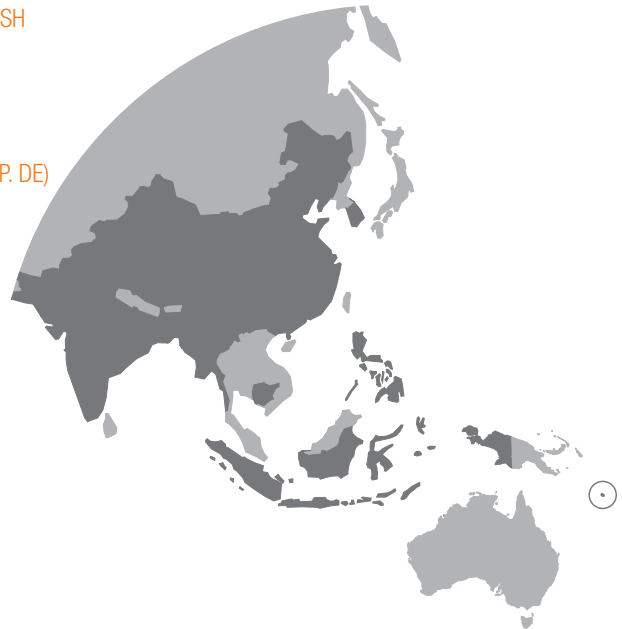
FILIPINAS

INDIA

INDONESIA

MYANMAR

PAKISTÁN



DERECHOS NO
GARANTIZADOS

| 5

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS
DE LOS DERECHOS

| 4

VIOLACIONES REGULARES
DE LOS DERECHOS

| 3

VIOLACIONES REPETIDAS
DE LOS DERECHOS

| 2

VIOLACIONES IRREGULARES
DE LOS DERECHOS

| 1

BANGLADESH // 5

Despidos antisindicales en Chevron

En diciembre de 2016 la FSI IndustriALL informó que la empresa petrolera Chevron había despedido a 145 trabajadores en sus operaciones en Bangladesh. En mayo de 2015, los trabajadores habían intentado formar un sindicato, y pidieron que sus contratos de trabajo fueran permanentes. La gran mayoría de las 500 personas que integran la plantilla de trabajadores tenía contratos temporales. Los organizadores del sindicato fueron despedidos de inmediato, algunos simplemente mediante un mensaje de texto a su teléfono móvil, a lo que seguirían otros despidos. A lo largo del año 2016, la compañía siguió ignorando las demandas colectivas para la regularización y el reconocimiento del sindicato.

Arrestos, suspensiones y amenazas de procesos judiciales tras una huelga en el sector de la confección

Las autoridades no dudaron en tomar represalias contra los trabajadores/as de la confección que habían participado en una huelga de una semana de duración en el distrito de Ashulia de la capital de Bangladesh, Dhaka, el 12 de diciembre de 2016. Ashulia es un vasto centro de producción de vestuario, utilizado por compañías de la confección de todo el mundo, incluyendo gigantes occidentales como Zara, Gap y H&M. La huelga se convocó para apoyar la demanda de un incremento del salario mínimo, para pasar de 68 a 190 USD mensuales.

La Primera Ministra dictó una directiva ordenando a los huelguistas reanudar el trabajo, mientras que el Ministro de Trabajo advirtió que se tomarían medidas severas contra los instigadores de la huelga. Al menos 11 líderes sindicales y defensores de los derechos de los trabajadores fueron detenidos en las semanas siguientes a la acción de huelga, en base a la Ley de Poderes Especiales de 1974, decreto de emergencia que se había introducido en tiempos de guerra. La mayoría de los detenidos eran miembros de la Bangladesh Garment and Industrial Workers' Federation (BGIWF), la Shadin Bangla Garments Workers Federation (SBGWF) y la Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation (BIGUF).

En represalia por las huelgas, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA) suspendió la producción en 59 fábricas. Dos fábricas afectadas por las huelgas, Windy Apparels Ltd. y Fountain Garments Ltd., presentaron denuncias penales contra 239 trabajadores/as, en tanto se ha sabido que el Grupo Hemeem hizo otro tanto en relación con unos 1.000 trabajadores/as. Para enero de 2017, más de 1.600 trabajadores/as habían sido suspendidos y la policía presentó cargos contra 600 trabajadores/as y dirigentes sindicales.

Muchos trabajadores y trabajadoras de la confección tenían miedo de volver al trabajo. Algunos trabajadores/as incluso decidieron regresar al campo para escapar de la persecución policial. La mayoría de las oficinas sindicales en Ashulia han sido cerradas o destruidas.

Campaña antisindical en fábrica de la confección

La fábrica de vestuario Habib Fashions intentó impedir la formación de un sindicato y a continuación cerró sus puertas. El 30 de junio de 2016, la Sommolito Garment Sramik Federation (SGSF) había remitido al Director Adjunto de Trabajo una solicitud para el registro de un sindicato en la fábrica, para intentar mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo unas largas jornadas inaceptables. Por ejemplo, durante las festividades de Ramadán en junio los trabajadores/as se vieron obligados a trabajar desde las 6 am hasta las 10 pm para cumplir a tiempo con los pedidos.

El Director Adjunto de Trabajo escribió a la SGSF, exponiéndole algunas objeciones respecto a su solicitud, que el sindicato empezó a corregir de inmediato. Entre tanto, la dirección de la fábrica se reunió con dirigentes de la SGSF el 19 de julio de 2016, pidiéndoles que se retirara la solicitud de registro del sindicato. Cuando los representantes de la SGSF se negaron, la dirección comenzó a trasladar la maquinaria en la noche del 27 de julio de 2016, decretando un cierre temporal efectivo a partir de agosto de 2016, con el pretexto de falta de pedidos de sus productos. La fábrica, cuya casa matriz está en Dhaka, era subcontratista de numerosas fábricas que trabajan para para marcas internacionales, y en realidad cuenta con suficientes pedidos. La SGSF considera que el cierre se produjo exclusivamente para impedir la formación del sindicato y para desalentar cualquier futuro intento de organización.

CAMBODIA // 5

Despedido por formar un sindicato

Sinosky Hejun Garment Co. Ltd. despidió a Kim Chetra por haber formado un sindicato en la fábrica a finales de diciembre de 2016, según informó Mom Seak, presidente de la Khmer Union Federation of Workers Spirit (KUFWS). Kim Chetra se había mostrado muy activo apoyando a los trabajadores que tenían problemas en el trabajo, y quiso formar un sindicato para intentar mejorar las condiciones de trabajo en la fábrica de vestuario china, situada en el distrito de Por Sen Chey de la capital. Más de 100 de sus compañeros organizaron un paro

laboral de cuatro horas el 3 de enero de 2017 reclamando su readmisión.

Ministro de Trabajo amenaza a los sindicatos

Durante su intervención en un taller sobre el registro de sindicatos y asociaciones de empleadores, el 31 de agosto de 2016, el Ministro de Trabajo Ith Samheng amenazó a los trabajadores que hiciesen huelga con ser detenidos, afirmando que los funcionarios del Ministerio tendrían que prestar más atención a “la ley” y poner fin a la “impunidad” con la que operaban los sindicatos. Indicó que los funcionarios en todas las unidades de su ministerio en todo el país deberían esforzarse más por tomar acciones legales contra los trabajadores que hiciesen huelga o se manifestasen.

“Quisiera decirles que, a partir de ahora, todas las unidades e instituciones deben saber que, en todos los casos de manifestaciones y huelgas, aunque el anuncio se realizase hoy, deberán continuar revisando los procedimientos previstos por la ley y si se realizan legalmente o ilegalmente”, indicó.

La mayor parte de su discurso trató sobre su convicción en la necesidad de aplicar medidas legales más firmes contra los trabajadores o sindicatos que organicen huelgas. Los sindicatos que hagan huelga sin consultar previamente a todos los trabajadores en su sindicato serán castigados por los tribunales, dijo. Los líderes sindicales serán especialmente castigados si sus organizaciones vulneran cualquier disposición de la Ley de Sindicatos, advirtió.

Continuó afirmando que si se aplican duras medidas sería por el bien del país, haciendo hincapié en la necesidad de respetar “el Estado de derecho”.

Despedidos por reclamar mejores condiciones de trabajo

A finales de julio de 2016 la fábrica textil Dongdu en el distrito de Dangkor, en Phnom Penh, despidió a cerca de 800 empleados que habían venido manifestándose desde hacía más de un mes reclamando mejores condiciones de trabajo. La cuestión fue remitida al Consejo de Arbitraje, que ordenó a la empresa que readmitiese a los trabajadores despedidos, pero Dongdu desató la orden. Se convocó una nueva protesta, esta vez frente al Ministerio de Trabajo, en un intento por lograr que su caso se tomase en serio. Los trabajadores remitieron una petición a un representante del ministerio que les dijo que la protesta era ilegal y les ordenó dispersarse. Los trabajadores se negaron diciendo que ya habían sido despedidos y no tenían miedo a ser detenidos.

Posteriormente, una carta del Ministerio de Trabajo indicaba que invitaría a la dirección de la empresa, los trabajadores y representantes del sindicato Collective Union of Movement of Workers (CUMW) a una reunión para intentar resolver el conflicto.

COREA (REP. DE) // 5

Líder sindical sentenciado a cinco años de prisión

El 4 de julio de 2016 un tribunal del Distrito Central de Seúl impuso una condena de cinco años de prisión al presidente de la central sindical Korean Confederation of Trade Unions (KCTU), Han Sang-gyun. Los cargos que condujeron a ese juicio fueron presentados por la fiscalía del Estado el 5 de enero de 2016, incluyendo “obstrucción al desempeño de una función pública”, “destrucción de bienes públicos”, “obstrucción del tráfico” y “organizar una asamblea en un lugar no autorizado”. La inculpación guardaba relación específicamente con las actividades organizadas por la KCTU, esto es, la manifestación conmemorativa de la tragedia del Ferry Sewol el 16 de abril de 2014, una manifestación con ocasión del Primero de Mayo, manifestaciones de protesta por la reforma de las pensiones los días 6 y 28 de mayo de 2015, y protestas contra las reformas de la legislación laboral y la manifestación popular del 14 de noviembre de 2015. La fiscalía había pedido una sentencia de ocho años de prisión, apoyándose en el puesto de liderazgo ocupado por Han en la KCTU.

De todos los eventos mencionados, sería particularmente la manifestación del 14 de noviembre de 2015, en protesta por la propuesta de reforma laboral de la presidenta Park Geun-hye, la que lo convirtió en blanco de las medidas represivas. Decenas de miles de personas participaron en la manifestación, desencadenando una enérgica respuesta por parte de las autoridades. Cerca de 20.000 policías fueron movilizados y se emplearon gases lacrimógenos y cañones de agua para dispersar a los manifestantes. Uno de los manifestantes perdió la vida tras haber sido alcanzado de lleno por un cañón de agua, decenas resultaron heridos, algunos de gravedad, y se iniciaron causas penales contra 585 líderes y miembros de la KCTU, 20 de los cuales serían detenidos. La secretaria general de la KCTU, Lee Young-joo permanecería bajo arresto domiciliario auto-impuesto en la sede de la KCTU, tras haberse dictado en su contra una orden de detención en diciembre de 2015.

Después de una apelación, el 12 de diciembre de 2016, la condena de Han sería conmutada, reduciéndola de cinco a tres

años de cárcel, además de una multa de 500.000 won (430 USD). El tribunal desestimó las acusaciones relacionadas con la manifestación del Primero de Mayo.

Cientos de despedidos y 19 encausados por una huelga ferroviaria

La empresa estatal de ferrocarriles Korea Railroad Corporation (Korail) anunció en octubre de 2016 la apertura de una causa judicial contra 19 dirigentes sindicales por haber organizado una huelga. La empresa suspendió asimismo a 218 huelguistas y empezó a tomar medidas para castigar a los responsables de la acción. Anunció su intención de contratar a 500 trabajadores adicionales.

La huelga de los trabajadores ferroviarios y del metro se inició el 27 de septiembre de 2016 en protesta por los planes para introducir un sistema salarial por méritos. Dicho sistema era una de las políticas clave de la administración de Park Geun-hye para impulsar la "flexibilidad" laboral, supuestamente para crear más empleo. Los sindicatos se oponían al sistema, advirtiendo que facilitaría el despido y empeoraría las condiciones de trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo y Empleo, unos 23.500 miembros del sindicato del transporte y los servicios públicos Korean Public Service and Transport Workers' Union (KPTU) y trabajadores de diez empresas públicas tomaron parte en la huelga, incluyendo 6.500 empleados de Korail, 1.760 del metro de Seúl, 710 del servicio de transportes metropolitanos Seoul Metropolitan Rapid Transit (SMRT), y alrededor de 1.200 empleados de la empresa de transportes Busan Transportation Corporation (BTC). La BTC suspendió a 841 de sus trabajadores el segundo día de la huelga por no responder a su demanda de reanudar el trabajo. El 20 de octubre Korail lanzó un ultimátum, advirtiendo que los huelguistas que no se reincorporasen al trabajo al día siguiente se expondrían a graves consecuencias. La mayoría de los huelguistas no cedieron ante las amenazas, y la huelga continuó.

Los conductores de metro pusieron fin a su participación en la huelga después de unos días, pero la huelga de los trabajadores ferroviarios prosiguió hasta diciembre. Finalmente, el 7 de diciembre se puso fin a la huelga. Korail indicó que se había concluido un borrador de acuerdo con KPTU tras dos días de intensas negociaciones, habiéndose aceptado los salarios de los trabajadores según las líneas del Gobierno.

Arrestos, agresiones y represalias contra camioneros en huelga

El Gobierno surcoreano respondió a una huelga de miembros del Korean Public Services and Transport Workers' Union-Cargo

Truckers' Solidarity Division (KPTU-TruckSol) con intimidación, violencia y detenciones. Más de 7.000 camioneros tomaron parte en la huelga que comenzó el 10 de octubre de 2016, para protestar contra los planes del Gobierno para desregularizar el mercado del transporte en camiones.

El Gobierno advirtió que respondería con contundencia, y el 11 de octubre desplegó a 4.000 policías para reprimir a los huelguistas y sus simpatizantes frente al Nuevo Puerto de Busan, acción que se saldaría con 50 arrestos de miembros de TruckSol y varios heridos en los enfrentamientos. El Gobierno amenazó además con tomar represalias, incluyendo la suspensión de subsidios de carburante, la cancelación de licencias y la apertura de cargos penales contra quienes participaron o lideraron la huelga. El noveno día de la acción la policía arrestó al presidente de TruckSol, Won-ho Park en Busan por "bloquear el tráfico".

La principal demanda de los camioneros, además de que se abandonasen los planes de desregulación, era la introducción de un sistema de 'tarifas estándar', similar al sistema de 'tarifas seguras' recientemente introducido en Australia, que vincula los salarios de los conductores con la seguridad en carretera y responsabiliza a toda la cadena de suministro por dicha seguridad, al pasar el costo de unos salarios más elevados y de contratación a lo largo de toda la cadena.

El sistema australiano ya había sido alabado, particularmente por la OIT, por contribuir a mejorar los estándares de seguridad en la industria. El Gobierno de Corea del Sur se había comprometido a aplicar un sistema de tarifas estándar en 2009, pero no cumplió sus promesas. Unas 1.200 personas mueren en accidentes donde se ven implicados camiones cada año en Corea.

Se puso fin a la huelga el 19 de octubre, después de que el Gobierno aceptase discutir sobre políticas para una mayor protección de los derechos de los trabajadores y a redoblar esfuerzos para atacarse a los vehículos sobrecargados.

Penas de prisión para ocho trabajadores por reclamar el pago de retrasos salariales

Un juez de la provincia de Langzhong, en Sichuan, condenó a ocho trabajadores migrantes —tres mujeres y cinco hombres— a penas de entre seis y ocho meses de cárcel. Antes de leerse el veredicto fueron alineados en una plaza pública, detrás de unas pancartas en las que se especificaban sus correspondientes pueblos de origen. Además de la presencia de varios centinelas armados con fusiles, cada uno de los trabajadores estaba flanqueado por guardias de policía y no pudieron disponer de un abogado defensor. Los ocho trabajadores fueron declarados culpables de haberse congregado el 16 de marzo delante de la oficina de su deudor, una constructora inmobiliaria, para reclamar los retrasos salariales que se les debía.

El “juicio” se celebró frente a una gran muchedumbre reunida para recibir lo que se conoce en China como “educación en la ley”, que consiste en condenar públicamente a los acusados para que sirva de lección a los ciudadanos. No obstante, a pesar de las intenciones de las autoridades, la reacción de los ciudadanos fue muy distinta a la esperada, y empezaron a acusar al empleador delincuente. Así pues, ante la indignación manifestada y las protestas colectivas que se produjeron, el Tribunal Popular de la Ciudad de Langzhong se vio obligado a eliminar de su sitio web las fotografías del juicio público. Los trabajadores chinos son conscientes de que los retrasos en el pago de los salarios son un gran problema para todos, y las protestas en este sentido son frecuentes y generalizadas en todo el país. Por ejemplo, a principios de marzo de 2016, miles de mineros de la provincia nororiental de Heilongjiang tomaron las calles después de que el gobernador alegara que no se les adeudaba salarios atrasados a ninguno de ellos, aunque finalmente terminó por admitir que se había equivocado.

En principio, los sueldos deberían pagarse antes de que los trabajadores viajen de vuelta a su lugar de origen, un mes antes de las vacaciones de Año Nuevo, pero muchos empleadores siguen sin hacerlo, en gran medida porque a los funcionarios locales les trae sin cuidado la inconveniencia que esto les supone a los trabajadores, y porque suelen estar además confabulados con los empleadores. La manera más fácil y más rápida de erradicar el problema es reprimir el conflicto, condenando a menudo a los trabajadores a penas de cárcel por reclamar el pago de los salarios, alegando obstrucción del tráfico o perturbación del orden público.

Una embarazada entre los trabajadores agredidos por la policía durante una huelga en tres fábricas de Coca-Cola

En tres ciudades chinas distintas —Chongqing, Chengdu y Jilin— donde están ubicadas tres fábricas distintas de Coca-Cola, se llevaron a cabo huelgas simultáneas. En el marco de una acción coordinada sin precedentes en el activismo chino, los empleados de la empresa de Coca-Cola de China se manifestaron contra la decisión del gigante multinacional de vender sus operaciones de embotellado en el país. A mediados de noviembre de 2016, la empresa anunció sus planes de ceder su participación en el proceso de embotellado en China a dos empresas: Swire Beverage Holdings Ltd. y China Foods Ltd., pertenecientes a la empresa estatal COFCO.

Preocupados por el hecho de que COFCO fuera a reducir su personal después de asumir sus nuevas responsabilidades, el 21 de noviembre de 2016 los trabajadores convocaron una huelga general coordinada. Los trabajadores temporales contratados por la policía entraron en las instalaciones de la fábrica de Chongqing, apagaron todas las luces y comenzaron a apalear y a secuestrar a los manifestantes, entre los que había una mujer embarazada, aludiendo como justificación la necesidad de mantener el orden público. A esto le siguió un sangriento conflicto cuando el personal no oficial de la policía partió las puertas de los aseos donde los trabajadores se habían escondido para protegerse.

Un directivo de nivel medio de Coca-Cola en China declaró que la empresa no había respondido a las demandas del personal, por lo que las tensiones se habían intensificado legítimamente. Sin embargo, los trabajadores habían hecho por su parte claros esfuerzos para tratar de llegar a un acuerdo con la dirección. En una tentativa para legitimizar un proceso de negociación conjunta de compra de la empresa, los empleados intentaron implicar a la All-China Federation of Trade Unions —el único sindicato reconocido por el Gobierno chino y financiado por el Estado— a pesar de su falta de experiencia a la hora de abogar por los derechos de los trabajadores. La dirección no atendió en ningún momento la propuesta de entablar negociaciones conjuntas, reprimiendo en cambio con violencia todas las acciones colectivas.

FSC hace caso omiso a la denegación de derechos sindicales en empresas forestales estatales

El 29 de agosto de 2016, casi dos años después de la queja presentada por la CSI y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) respecto a la supresión de derechos sindicales en tres empresas forestales estatales, Fiji Pine, Tropik Wood Industries, y Tropik Wood Products, el consejo de gestión forestal Forest Stewardship Council (FSC) anunció su decisión de mantener su asociación con las tres empresas, lo que equivale a tolerar sus prácticas antisindicales.

La queja guardaba relación con la decisión del Gobierno de Fiji en aquel momento de ampliar el decreto sobre Industrias Nacionales Esenciales, para cubrir también la industria forestal, justamente cuando los trabajadores habían convocado una huelga. El decreto reemplazaba los sindicatos existentes en el sector por "unidades de negociación no sindicales" y hacía que resultase prácticamente imposible emprender una acción de huelga legítima. La queja señalaba que la decisión vulneraba el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva. La CSI y la ICM advertían asimismo sobre graves fallos de procedimiento en la adopción de dicha decisión. Desde entonces, el FSC no ha efectuado demanda alguna a las empresas forestales implicadas para que cambiasen su comportamiento o para negociar de buena fe.

Autoridades intentan socavar el sindicato de bomberos

La National Fire Authority (NFA), el cuerpo de bomberos estatal, intentó minar al sindicato libre e independiente que representa a los bomberos y a otros trabajadores del sector público, la Fiji Public Service Association, estableciendo un sindicato "interno", que contaba entre sus miembros con miembros de la dirección y bomberos voluntarios, el Fire Service Union (FSU).

Cuando la FPSA intentó negociar un incremento salarial del 15 por ciento para los bomberos en octubre de 2016, en lugar de entablar negociaciones la NFA coaccionó a algunos miembros del cuerpo de bomberos para que se afiliasen al FSU. Algunos bomberos con contratos temporales declararon que les ofrecieron salarios más altos y la promesa de un contrato permanente si se afiliaban al FSU. A los interinos les dijeron que únicamente serían confirmados en sus puestos después de afiliarse al sindicato interno.

También se señaló que FSU deducía cotizaciones sindicales directamente de los salarios de los trabajadores, pese a que sus líderes no habían sido elegidos democráticamente ni el sindicato estaba registrado. De ser verdad, la medida sería ilegal,

pero aunque se informó al Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones laborales, no se tomaron medidas al respecto.

Esto contrasta con la decisión tomada anteriormente también en 2016 por la NFA de anular la deducción automática en nómina de las cotizaciones sindicales para los miembros de la FPSA, cuando todas las demás autoridades estatales y entidades del Gobierno habían reinstaurado ese sistema. La deducción automática de las cotizaciones sería reinstaurada tras la queja remitida y la intervención del Ministro del Gobierno Local.

Aprobación de enmienda a la Ley de Relaciones Laborales

Después de que se aprobara la nueva enmienda de la Ley de Relaciones Laborales (ERP) de 2016, se dio un acto de represalia en Nadi: un trabajador fue despedido por distribuir formularios a sus colegas para que se afiliaran a un sindicato. La empresa involucrada, Tolls Construction Fiji Ltd., declaró que el trabajador, Manuelli Yawayawa, había incumplido las políticas de la empresa por no haber informado a la dirección de sus intenciones de formar un sindicato. El director, Luke Mataika, aseguró que el señor Yawayawa también había interferido en los trabajos que se estaban llevando a cabo en el proyecto Vunabaka de la isla de Malolo (archipiélago de Mamanuca). Según la empresa, esas fueron las acciones que provocaron la expulsión del señor Yawayawa de la isla.

FILIPINAS // 5

Suspendidos y despedidos por tomar parte en acciones sindicales

La dirección del hotel de cinco estrellas Península Manila despidió a Jenny Marcos, miembro de la directiva del Península Employees Union, el 3 de enero de 2017. También suspendió por 15 días de empleo y sueldo a Francisco Aliansas, otro miembro de la directiva sindical, y a Cesar Pagaling, presidente de la sección de supervisores del sindicato. El despido y las suspensiones se produjeron tras la participación del sindicato en la Campaña Global de Camareras de Piso organizada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

El sindical había negociado mejoras en el convenio colectivo y mejores condiciones de trabajo para el personal de mantenimiento, y en 2015 aseguró inspecciones gubernamentales sin precedentes de las condiciones laborales en los hoteles. Como resultado de las inspecciones, se ordenó al Península Manila

la regularización de 405 empleados temporales, incluyendo 55 miembros del personal de mantenimiento del hotel.

La dirección del hotel se resistió a hacer efectiva la orden y utilizó la participación del sindicato en la campaña global como pretexto para despedir a Jenny Marcos y suspender a sus otros dos compañeros. Además apoyó a un sindicato amarillo para desafiar la certificación legal de los sindicatos afiliados a la National Union of Workers in Hotels, Restaurants and Allied Industries (NUWHRAIN) con vistas a la negociación colectiva. El sindicato de la empresa sufrió una fuerte derrota en una elección celebrada el 30 de enero de 2017, pero la dirección reniega del acuerdo negociado bajo los auspicios del Gobierno con el cual se habría suspendido a Jenny Marcos en lugar de despedirla y permitido que NUWHRAIN impugnara las medidas disciplinarias a través de los canales legales habituales. Como resultado, la Oficina del Secretario de Trabajo y Empleo ha asumido la jurisdicción final, con autoridad para imponer una decisión vinculante.

Otro líder sindical asesinado

Edilberto Miralles, ex presidente del R&E Taxi Transport Union, fue abatido a tiros el 23 de septiembre de 2016, frente a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) en Quezon City, donde acudía para asistir a una audiencia. El ataque fue perpetrado por dos individuos desde una motocicleta en marcha, que se alejó a toda velocidad tras el tiroteo. La policía no tenía constancia del motivo del asesinato, aunque algunos miembros de su sindicato piensan que podría guardar relación con un conflicto laboral.

Activista de los derechos laborales y líder comunitario asesinado

Orlando Abangan, un organizador que colaboraba con el sindicato SENTRO y líder comunitario para el Partido Manggagawa (PM), murió tiroteado por un individuo en torno a las 8:00 a.m. el 17 de septiembre de 2016 a pocos metros de su domicilio en Sitio Lawis, Barangay Maghaway en Talisay City. Orlando Abangan era un dedicado activista pro derechos humanos y de los trabajadores, y recientemente había empezado a trabajar en la organización de trabajadores del sector informal para SENTRO. Se mostró además abiertamente crítico respecto a la "guerra anti-drogas" del Gobierno. Al parecer su asesino estaba emboscado esperándole y efectuó varios disparos a bocajarro. Su asesinato se produjo tras una serie de ejecuciones extra-judiciales.

INDIA // 5

Compañía de presa hidráulica se niega a reconocer sindicato

Los trabajadores en la compañía Suja Shoie, que fabrica presas hidráulicas, llevan desde 2014 intentando obtener el reconocimiento de su sindicato como unidad para la negociación colectiva. La respuesta de la dirección ha sido intimidar a los trabajadores y amenazar con terminar sus contratos de empleo si se afiliaban al sindicato. Los más de 400 trabajadores que integran la plantilla están empleados como subcontratados y no han recibido contratos permanentes pese a haber estado trabajando para la compañía durante más de siete años en algunos casos. Una de las principales demandas del sindicato es la regularización de todo el personal. Dando muestra de unidad sindical, se juntaron para colocar la bandera del sindicato frente a la fábrica el 9 de enero de 2017. La policía local intentó en un principio impedirles llevar a cabo su acción de protesta, pero finalmente pudieron colocar la bandera tras la intervención del Superintendente Adjunto de la Policía.

Despidos, arrestos y brutalidad policial contra fundadores de sindicato en zona franca

Cuando los trabajadores de la zona económica especial de Aequus formaron un sindicato el 5 de septiembre de 2016, la dirección respondió despidiendo en el acto a los ocho miembros de la directiva sindical. Otros cuatro de los miembros fundadores serían despedidos también poco después. Se sucedieron protestas y los trabajadores continuaron siendo acosados y represaliados por la dirección.

La situación alcanzó su apogeo el 17 de diciembre, cuando 42 trabajadores fueron confinados en un taller por oponerse a la orden de la dirección de no afiliarse al sindicato. Otros compañeros se unieron espontáneamente a ellos en protesta, momento en que la dirección llamó a la policía. Agentes de la policía armados con lathis cargaron contra los trabajadores deteniendo a 195 de ellos. Un tribunal local decretó libertad bajo fianza a 160 de ellos el 23 de diciembre de 2016. Tras una reunión tripartita entre representantes del sindicato, la dirección de Aequus y el Ministerio de Trabajo, el ministro ordenó que se revocase el despido de 15 trabajadores y se retrasasen los cargos presentados contra los trabajadores.

Despido colectivo por reclamar reconocimiento sindical en Honda

Los trabajadores de la planta Honda Motorcycles and Scooters India en Tapukara afrontan una dura represión por reclamar derechos sindicales y contratos regulares.

El 16 de febrero de 2016 dio lugar una protesta, después de que un supervisor agrediese a un trabajador contratado ya exhausto por negarse a realizar más horas extraordinarias. Cuando sus compañeros iniciaron una sentada en protesta, la dirección recurrió a la policía para dispersarlos. Los agentes de policía armados con lathis cargaron contra los trabajadores, ocasionando varios heridos. Cientos de trabajadores fueron arrestados y 44 mantenidos en detención. El tribunal de primera instancia denegó la fianza de los trabajadores detenidos, aunque sería más tarde concedida por el Tribunal Superior.

La dirección suspendió a unos 100 trabajadores acusándolos de sabotaje, y presentó cargos contra muchos de ellos. Unos 3.000 trabajadores con contratos temporales y más de 500 trabajadores permanentes fueron despedidos. En los siete meses siguientes, alrededor de 350 de éstos serían readmitidos, tras las protestas generalizadas y el apoyo recibido, pero la suerte de unos 200 trabajadores permanentes y de los 3.000 con contrata continúa siendo incierta.

Todos estos hechos se produjeron en un contexto de reiteradas negativas a reconocer el sindicato formado por los trabajadores en agosto de 2015, el Honda Motorcycle and Scooter 2f Kamgar Union Tapukara. Una de sus principales demandas era la regularización de los miles de trabajadores con contratos precarios. Poco después del conflicto de febrero de 2016, la dirección de la empresa dio su apoyo a la rápida conformación en la fábrica de un sindicato respaldado por la central sindical de derechas, Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS) y señaló que únicamente negociaría con la BMS.

En septiembre de 2016, la dirección firmó un convenio colectivo con el sindicato apoyado por BMS. Sin embargo, en este convenio no figura ninguna de las reivindicaciones de los trabajadores, como la reincorporación de los trabajadores subcontratados o que se retiren las acusaciones policiales.

Las protestas de los trabajadores reclamando justicia continuaron, llegando a emprender huelgas de hambre a partir del 19 de septiembre. La empresa optó por contratar personal de reemplazo, y en el momento de redactar este artículo, la disputa seguía sin resolverse.

INDONESIA // 5

Trabajadores de la alimentación despedidos por reclamar sus derechos

Champ Resto Indonesia, una de las principales cadenas de comida rápida de Indonesia, despidió en julio de 2016 a 83 trabajadores/as por participar en una manifestación relacionada con el seguro médico. Los eventos que provocaron la manifestación fueron especialmente trágicos. En noviembre de 2015, el bebé recién nacido de un trabajador de Champ Resto falleció después de que se le negara atención médica. A raíz de este incidente, los trabajadores se dieron cuenta de que no estaban inscritos en el programa de seguro médico del Estado para los empleados y sus familias. El padre del recién nacido, que había estado trabajando en Champ Resto durante 14 años, fue despedido por faltar cinco días al trabajo mientras la familia se encontraba de luto por la muerte de su hijo.

A pesar de este trágico suceso, la empresa no tomó ninguna medida para inscribir a sus empleados en el programa de seguro médico. Finalmente, en julio de 2016, los miembros de la federación nacional de trabajadores de hoteles y restaurantes, FSPM, organizaron una manifestación en Bandung para reclamar que Champ Resto inscribiera a todos sus empleados y empleadas en el programa de seguro médico familiar, de acuerdo con la normativa del Gobierno. La empresa despidió inmediatamente a 83 trabajadores. El sindicato protestó, pero la dirección se negó sistemáticamente a reincorporar a los trabajadores y respondió a las constantes protestas del sindicato presionando más aún a los sindicalistas. Catorce trabajadores activos en el sindicato fueron trasladados de Bandung a Yakarta, a una distancia de más de 100 kilómetros que supone tres horas de viaje. Sin alojamiento y separados de sus familias, 12 de los 14 trabajadores presentaron su dimisión.

A principios de 2017 seguía sin haberse producido ningún cambio. El sindicato continuó organizando manifestaciones semanales para exigir la reincorporación de los trabajadores despedidos, además del pleno respeto por los derechos sindicales y la inclusión de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, y sus familias, en el sistema de seguro médico del Estado.

Agencia de contratación despide a trabajadores por afiliarse a un sindicato – pero la administración portuaria los contrata después de forma indefinida

En mayo de 2016, la empresa contratista West Point Security Agency despidió a ocho trabajadores por afiliarse al sindicato Port Tarahan Lampung (SPTT TL), afiliado a la federación sindical FSP2KI. Otros cuatro trabajadores fueron transferidos a diferentes cargos. La empresa contratista suministra

trabajadores de seguridad a la empresa Tanjungenim Lestari, en el puerto de Lampung. Según la dirección de West Point, los trabajadores de seguridad no tenían derecho a afiliarse al SPTT TL, un sindicato que organiza a los trabajadores portuarios y del sector de seguridad.

No obstante, al final hubo buenas noticias. El 15 de junio de 2016, el FSP2KI convocó una manifestación para reclamar la reincorporación de los trabajadores de seguridad despedidos. Después de una reunión con la administración de Kaliguma, que gestiona las operaciones del puerto de Lampung (para Tanjungenim Lestari), los 12 trabajadores fueron reincorporados y ahora son empleados directos de PT. Kaliguma.

Derecho a protestar de los trabajadores limitado por presión de los inversores

El 18 de febrero de 2016, el Ministro de Asuntos Políticos, Legales y de Seguridad, Luhut Binsar Pandjaitan, anunció nuevas restricciones al derecho de los trabajadores/as de la ciudad de Batam a celebrar concentraciones, y el Jefe de la Policía advirtió que, si lo juzgaban necesario, recurrirían a las armas. En este sentido, se iba a introducir una nueva normativa con arreglo a la cual solo se permitiría la celebración de mítines entre las 6 a.m. y a las 6 p.m., limitándolos además a tres lugares, a saber: la Oficina del Gobernador, el edificio del Consejo Legislativo de la ciudad de Batam y la Oficina del Alcalde de Batam. "A partir de ahora queda terminantemente prohibido llevar a cabo manifestaciones en las fábricas", declaró el Ministro Luhut durante su visita a Batam, el 18 de febrero.

Esta decisión se tomó por miedo a que las manifestaciones de los trabajadores para proteger sus derechos estuvieran ahuyentando a los inversores de la Zona Franca Industrial. En lugar de atender y tratar de solucionar las quejas de los trabajadores y garantizar el respeto de sus derechos, el Gobierno optó por restringir sus posibilidades de protesta. Durante una visita a Batam realizada en junio de 2015, el Presidente Joko Widodo había ordenado al Servicio de Inteligencia Nacional la investigación de la supuesta participación extranjera en las manifestaciones de los trabajadores, que por lo visto habrían sido el motivo por el cual los inversores habían abandonado la Zona Franca Industrial de Batam.

En febrero de 2016 también se anunció que la policía redoblaría sus esfuerzos para impedir a los trabajadores llevar a cabo manifestaciones que perturbaran la producción.

El General Badrodin Haiti, Jefe de la Policía Nacional, que acompañó al Ministro en su visita, dijo que la policía había establecido seis grados de respuesta a las manifestaciones públicas. En el grado máximo, dijo, estaba justificado que la po-

licía recurriera a las armas para hacer frente a las manifestaciones consideradas peligrosas. "Las manifestaciones tampoco se pueden llevar a cabo delante de la entrada de una fábrica, puesto que eso podría perturbar el tráfico. En caso de darse tal situación, no dudaremos en intervenir", advirtió Badrodin.

MYANMAR // 5

Empresa textil se niega repetidamente a negociar un convenio colectivo

El conflicto que dio comienzo en Panda Textiles en 2013 se ha prolongado hasta 2017 debido a que el empleador ha estado bloqueando repetidamente las negociaciones. El conflicto comenzó después de que la empresa privada asumiera las operaciones del Ministerio de Industria, y los trabajadores se quejaron de que el cambio había provocado abusos de sus derechos.

En noviembre de 2016, un equipo de negociación formado por el Gobierno regional de Mandalay y destinado a mediar entre los propietarios de la empresa y los trabajadores, preparó una lista de 28 reivindicaciones específicas, pero uno de los principales puntos conflictivos era que Panda Textiles se negaba a reincorporar a cuatro líderes sindicales despedidos durante una protesta llevada a cabo en 2015, en la que 600 peones acamparon a las puertas de la fábrica.

A principios de 2017, ambas partes estuvieron a punto de firmar un nuevo convenio colectivo, pero los propietarios de la fábrica indicaron que tenían que volver a examinar los aumentos que habían previsto aplicar a los salarios de los trabajadores, el pago de las horas extraordinarias y las vacaciones anuales.

Los propietarios de la fábrica se han seguido negando a reincorporar a los cuatro dirigentes sindicales despedidos, y la nueva ronda de negociaciones terminó cancelándose en el último momento.

Myanmar sigue estando muy lejos de respetar los derechos sindicales

Tras varias décadas de dictadura, la nueva democracia de Myanmar tiene un largo camino por recorrer para garantizar el pleno respeto de los derechos fundamentales, incluidos los derechos sindicales.

Un informe publicado a principios de diciembre de 2016, titulado Raising the Bottom: A Report on the Garment Industry in Myanmar, revelaba hasta qué punto se abusa de los derechos

del trabajo en el sector textil del país. El informe está basado en una serie de entrevistas realizadas a 199 trabajadores y trabajadoras de 62 fábricas textiles, así como a propietarios, sindicalistas y otras partes interesadas, desde finales de febrero hasta finales de abril de 2016.

El informe expone la persistencia de graves problemas, a saber, largas jornadas laborales, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, también en lo referente a las normas de salud y seguridad, y casos de acoso sexual, entre otros. A los trabajadores les resulta difícil organizarse debido a las graves deficiencias que existen en la legislación laboral y que restringen la libertad para crear y afiliarse a sindicatos. Muchos trabajadores se sienten disuadidos de afiliarse a un sindicato por la amenaza de despido. Pyi Paing Ko Ko, director de Let's Help Each Other, una ONG que defiende los derechos del trabajo, afirma que, cuando se producen conflictos laborales, los propietarios de las fábricas a veces hacen caso omiso de las decisiones de la Junta de Arbitraje porque, en caso de incumplimiento, las sanciones son demasiado leves.

Casualmente, del 2 al 5 de diciembre de 2016, IndustriALL Global Union organizó una serie de talleres sobre desarrollo sindical, género y trabajo precario, a los que asistieron la Industrial Workers Federation of Myanmar (IWFM) y la Mining Workers Federation of Myanmar (MWFM). Se destacó que los despidos de sindicalistas y dirigentes sindicales son un problema generalizado. Los empleadores son célebres por publicar en sus páginas web los nombres de los dirigentes sindicales despedidos, lo que equivale a incluirlos en listas negras para impedirles encontrar otro empleo. También se señaló que muchos de los problemas a los que se enfrentan los sindicatos estaban relacionados con los contratos estándar de un año que se utilizan con frecuencia para deshacerse de los dirigentes sindicales una vez finalizados sus contratos.

Arrestos y penas de cárcel contra trabajadores que se manifestaban para defender sus derechos

El 18 de mayo de 2016, la policía arrestó a más de 70 trabajadores y trabajadoras que participaban en una marcha de protesta. Los manifestantes habían estado caminando durante cerca de tres semanas desde la norteña región de Sagaing, donde un centenar de trabajadores habían sido recientemente despedidos de la empresa Myanmar Veneer and Plywood Private Ltd. (MVPPL) por reclamar el pago de las horas extraordinarias. Los manifestantes apelaron al Gobierno a que interviniera directamente para que los trabajadores injustamente despedidos fueran reincorporados, y para que se reconociera su nuevo sindicato recién creado. Los manifestantes esperaban poder presentar sus reivindicaciones personalmente ante el Gobierno, pero durante la marcha se les advirtió de que se detuvieran

en el poste 289 de la carretera Rangún-Mandalay o que, de lo contrario, tendrían que vérselas con la policía. Decididos a continuar, los trabajadores siguieron avanzando, pero antes de llegar al municipio de Tatkon de la capital Nay Pyi Taw, fueron bloqueados por unos 200 agentes de policía. Tras un punto muerto que se prolongó varias horas, procedieron a arrestar a los manifestantes. Los agentes alegaron que habían tratado de no utilizar la fuerza, pero los periodistas que se encontraban en el lugar de los hechos afirmaron haber visto cómo los manifestantes eran agarrados a la fuerza, levantados y llevados en furgones destinados al transporte de reclusos.

En un primer momento se acusó a 51 manifestantes, pero la mayoría fueron puestos en libertad y los cargos solo se mantuvieron contra 15 de ellos. Doce hombres y tres mujeres fueron acusados de reunión ilegal y de sedición. Más tarde, el tribunal retiró los cargos de sedición contra las tres mujeres.

El 24 de octubre de 2016, el tribunal declaró a los acusados culpables de todos los cargos. Los hombres fueron condenados a un total de cinco meses de cárcel —dos meses por los cargos de reunión ilegal, que deberían cumplir de forma simultánea, y tres meses por los cargos de sedición—. Las tres mujeres fueron condenadas a dos meses de cárcel por las dos acusaciones de reunión ilegal. Teniendo en cuenta el tiempo que ya habían pasado en detención, las mujeres serían puestas en libertad de inmediato, mientras que a los hombres les quedarían por cumplir tres semanas de cárcel.

PAKISTÁN // 5

Campaña antisindical y detenciones masivas en el sector hotelero

El 30 de noviembre de 2016, 63 miembros y dirigentes del Quetta Serena Hotel Union fueron detenidos por congregarse pacíficamente frente al hotel, en protesta luego de que se impidiese a algunos miembros del sindicato la entrada al hotel para acudir a trabajar.

El sindicato había organizado un mitin en el Club de Prensa de Quetta el día antes, protestando por las acciones antisindicales por parte de la dirección del hotel. Cuando los trabajadores se presentaron al trabajo al día siguiente se encontraron con una notificación disciplinaria ("mostrar causa") denegándoles la entrada al hotel. Los trabajadores que estaban dentro del hotel se sumaron a aquellos a quienes no se les permitía entrar para pedir a la dirección por qué no podían volver al trabajo. La

respuesta de la dirección sería llamar a la policía, que procedió a 63 arrestos.

El sindicato venía solicitando el inicio de negociaciones respecto a las propuestas para un nuevo convenio colectivo desde julio de 2015. Pero en lugar de negociar con los representantes reconocidos de los trabajadores para la negociación, la dirección firmó un convenio ilegal con un grupo de trabajadores en octubre de 2015 y empezó a acosar a los miembros y dirigentes del sindicato.

El sindicato contó con el apoyo de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), que organizó una campaña. A principios de enero de 2017, la UITA informó que los 63 trabajadores se habían reincorporado a sus puestos de trabajo. La dirección no presentó cargos ni continuó con el procedimiento disciplinario, y el Tribunal Superior provincial revocó una decisión anterior del tribunal laboral instigada por la dirección del hotel, prohibiendo la actividad sindical en el hotel. El sindicato volvió a insistir con sus demandas para la negociación de un convenio colectivo.

Trabajadores de la educación detenidos durante una huelga

La policía detuvo a ocho docentes que participaban en una protesta frente a la Dirección Federal de Educación (FDE) en Islamabad, el 25 de octubre de 2016. Más de 100 docentes, pagados por día, protestaban junto con personal educativo contra el impago de salarios y reclamando contratos regulares.

Representantes de los docentes, encabezados por Ahsan Bangash, Ahsan Sikandri, Nadeem Turi y Fahad Mairaj, indicaron que los agentes del Gobierno habían hecho uso de la fuerza contra los manifestantes.

Los docentes serían liberados poco más tarde, tras la intervención de Ali Awan, líder de la oposición de la Islamabad Metropolitan Corporation.

Despedidos por reclamar un incremento salarial

Schneider Electric despidió a 17 trabajadores en octubre de 2016, por haber pedido un aumento de sueldo y reclamar un contrato permanente de empleo. Todos eran temporales, pese a llevar trabajando para Schneider entre tres y 12 años. Según la ley deberían haber pasado a ser trabajadores permanentes después de trabajar para el mismo empleador durante más de nueve meses. Como temporales, no tenían derecho a distintas prestaciones y cobraban salarios de entre 113 y 151 USD.

Uno de los trabajadores despedidos, Waqas Riaz, dijo que le había enviado a su domicilio la carta de despido el 10 de octubre. Llevaba trabajando para la empresa desde hacía casi dos años. En los últimos meses, junto a otros compañeros había pedido a la dirección contratos permanentes y un aumento salarial. La dirección se negó y cuando los trabajadores se rebelaron e iniciaron una campaña más vigorosa, fueron despedidos.

EUROPA

BELARÚS

GRECIA

HUNGRÍA

KAZAJSTÁN

RUMANIA

RUSIA

SERBIA

TURQUÍA

UCRANIA



DERECHOS NO
GARANTIZADOS

| 5

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS
DE LOS DERECHOS

| 4

VIOLACIONES REGULARES
DE LOS DERECHOS

| 3

VIOLACIONES REPETIDAS
DE LOS DERECHOS

| 2

VIOLACIONES IRREGULARES
DE LOS DERECHOS

| 1

Suspensión del Decreto No. 3 tras más de dos años de protestas y dura represión

Las autoridades belarrusas han paralizado la aplicación del decreto relativo a los 'parásitos sociales' para distanciar a la oposición de las demandas socio-económicas de la población con vistas a las tradicionales protestas de primavera. Las protestas tendrían lugar en las distintas regiones independientemente de la decisión presidencial de suspender la aplicación del decreto. Las autoridades posiblemente intensificarán la represión contra los líderes de movimientos sociales y activistas de la oposición si la participación en las protestas y las reivindicaciones se incrementan.

El controvertido Decreto No. 3 para "Prevenir la carga de dependencia social y el estilo de vida parásito" —aprobado el 2 de abril de 2015— establecer la obligación del pago de una cotización especial para todos aquellos ciudadanos que no hubieran contribuido en absoluto a las arcas del Estado, o que hubieran participado con una contribución por menos de 183 días.

Intensas protestas se produjeron tras la adopción del decreto, y han proseguido durante casi dos años, hasta los primeros meses de 2017. Las autoridades recurrieron a la fuerza para acallar las protestas y dirigieron su represión contra la oposición para mantener una apatía política en la sociedad. De hecho, durante una de las últimas manifestaciones, el 26 de febrero de 2017, Tatiana Seviarynets, una de las organizadoras, fue detenida y acusada de vulnerar la ley que prohíbe la organización de eventos masivos. La detención se produjo inmediatamente después de que leyese un artículo de la Constitución y luego arrancase las hojas de su libreta para arrojarlas a la multitud.

El 13 de marzo de 2017, tras intensas tensiones sociales, la aplicación del Decreto No. 3 quedaría suspendida por un año, aunque los manifestantes solicitaban su derogación.

Enmiendas del Código Laboral basadas en dos decretos presidenciales debilitarán los derechos de los trabajadores

Las enmiendas, que serán debatidas en el Parlamento en abril de 2017, se basan esencialmente en dos Decretos Presidenciales: el Nº 29 "Sobre medidas complementarias para el desarrollo de las relaciones laborales, con el fin de reforzar la disciplina laboral y ejecutiva", y el Nº 5 "Fortalecimiento de los requisitos para los ejecutivos y trabajadores de las organizaciones". Ambos decretos han sido duramente criticados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por no estar conformes con los Convenios de la OIT que ratificados por Belarús.

El texto original del Decreto Presidencial No. 29 ocasionaría la precarización del empleo de más del 90% de los empleados, al ser transferidos de contratos permanentes a contratos de duración determinada por un año, obligándolos a desafiliarse de sindicatos independientes debido a la ausencia de protección frente a la discriminación antisindical.

El decreto sería enmendado tras las presiones ejercidas por los sindicatos y la opinión pública en general, con lo que para algunas categorías de trabajadores los contratos se extenderían de uno a tres (y en ocasiones cinco) años, pese a seguir tratándose de contratos de duración determinada.

Por otro lado, las enmiendas al Código Laboral basadas en el Decreto No. 5 darían aún más poder a los empleadores. Entre otras cosas, esta reforma suprimía el Capítulo 38 del Código Laboral, otorgando compensaciones en caso de incapacidad resultante de una lesión laboral, y reduciendo el número de vacaciones anuales en una media de seis días.

Pese a que los sindicatos en Belarús no pueden proponer iniciativas legislativas, están intentando hacer oír su voz lanzando reiterados llamamientos a los órganos legislativos y exigiendo la abolición del Decreto No. 29 y la suspensión del Decreto No. 5.

Autoridades interrumpen conferencia sindical convocada para marcar el aniversario de la red de mujeres de sindicato minero

El 27 de agosto de 2016, activistas del sindicato de mineros Belarusian Independent Trade Union (BITU) organizaron una conferencia sindical para evaluar los resultados de las actividades emprendidas por su red de mujeres y para intercambiar ideas sobre planes para el futuro.

Menos de una hora después del inicio de la conferencia, bomberos, policía y ambulancias llegaron al edificio, ordenando la evacuación del local. Después de permanecer en el exterior del edificio, solo media hora más tarde serían informadas de que la reunión no podía continuar por un supuesto incendio en el baño de los hombres. No obstante, ninguna de las participantes constataría evidencia alguna de fuego ni de humo cuando estaban en la sala de conferencias o al atravesar el hall de entrada.

Finalmente, las activistas consiguieron encontrar una opción de último minuto, trasladando la reunión al domicilio particular de una de las activistas.

Ya en la etapa previa de organización del evento, las organizadoras habían encontrado numerosos obstáculos administrativos. Para poder celebrar la conferencia, el sindicato tuvo que obtener diversos permisos de las autoridades y facilitar el programa extremadamente detallado de la conferencia para los pocos invitados internacionales que asistirían.

Según las participantes, las autoridades intentan continuamente socavar su derecho a la libertad sindical mediante presión administrativa, sabotaje al auténtico trabajo sindical y acoso a activistas sindicales.

GRECIA // 5

Mecanismos de negociación colectiva paralizados durante todo el año

Tras la crisis financiera en 2010, en Grecia se adoptaron diversas leyes (No. 3899/2010, No. 4024/2011, No. 4046/2012, No. 4093/2012 y No. 4172/2013) que cambiarían radicalmente el sistema de negociación colectiva (consagrado en la Ley No. 1876/90). Las reformas se introdujeron a petición de la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional) y provocarían una erosión considerable de los derechos laborales tanto individuales como colectivos. De hecho, se empezó a aplicar un nuevo mecanismo para la fijación de los salarios mínimos, delegando esta competencia exclusivamente al Gobierno sin implicación alguna de los interlocutores sociales; se derogaron diversos niveles de negociación; se rebajó la negociación intersectorial y sectorial; se fomentaron los convenios de empresa y se abolió el mecanismo de ampliación, de manera que los convenios colectivos únicamente sean vinculantes para las partes firmantes. Esta serie de reformas, que redefinen el ámbito y la centralidad de la negociación colectiva, no pueden por menos que tener una influencia negativa en la cobertura de los convenios colectivos en el país, que se reduciría del 65% antes de la crisis al actual 10%.

No obstante, tras la elección del Gobierno de Syriza-Anel en septiembre de 2015, el Ministro de Trabajo, Panagiotis Skourletis, propuso una iniciativa para el restablecimiento de la negociación colectiva en Grecia. Para obtener una amplia plataforma de apoyos, organizó una reunión tripartita sobre el tema, tras lo que se elaboraría el proyecto de ley de “Enmienda a las disposiciones de la Ley 1876/1990 – Restauración y reforma del marco para la negociación colectiva, mediación y arbitraje, y otras disposiciones”.

Pero a pesar del apoyo universal a la iniciativa del Ministro, el proyecto de ley nunca llegó al Parlamento, ya que el nuevo acuerdo de crédito entre Grecia y sus acreedores frenó la iniciativa, estipulando que cualquier cambio legislativo debería contar con la aprobación de las cuatro instituciones, así como la imposibilidad de revertir a cualquier legislación anterior.

La negociación colectiva sigue sin haberse restaurado en Grecia. Sin embargo, han empezado a llegar de Bruselas algunos signos positivos: el 21 de marzo de 2017 el Presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem, afirmó que la negociación colectiva – calificada como “buena práctica” europea por un grupo de expertos que investigaba el mercado laboral griego – debería ser restaurada en el país. No obstante, en la misma ocasión, también afirmó que la puesta en marcha de programas de reforma en Grecia había sido muy lenta al inicio de la crisis, que sigue estando lejos de haberse completado y que aún “llevará muchos años”. De hecho, pocos días después, el 23 de marzo de 2017, un portavoz del FMI reclamó a Grecia mayores “reformas laborales y de las pensiones”. Esta solicitud resulta grotesca si consideramos el dramático coste que ha supuesto la reforma para los trabajadores griegos, en términos de reducción de pensiones, salarios mínimos, nivel de vida y, por supuesto, limitación de la negociación colectiva.

HUNGRÍA // 3

Líderes sindicales despedidos durante ronda de negociaciones salariales

La empresa estatal de mantenimiento Fővárosi Közterület-fenntartó Nonprofit (FKF) Zrt despidió a cuatro líderes sindicales mientras estaban manteniéndose negociaciones salariales, en flagrante violación de los derechos fundamentales a la libertad sindical y la negociación colectiva, consagrados en los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Hungría en 1957. Uno de los sindicalistas despedidos, András Király, es además presidente del Sindicato de Trabajadores Municipales (HVD SZ 2000), lo que deja aún más de manifiesto la naturaleza discriminatoria e improcedente de estos despidos. El derecho a la negociación colectiva está ya muy erosionado por la legislación nacional, que limita los ámbitos de negociación a aquellos derechos y obligaciones derivadas de una relación de empleo y relacionadas directamente a la conclusión, aplicación y terminación de los contratos de trabajo. Además, los empleadores tienen la facultad de modificar, anular o ampliar unilateralmente la cobertura y el contenido de los convenios colectivos, lo que

debilita y deslegitima de facto cualquier proceso de negociación colectiva.

Registro de sindicatos y actividades sindicales sujetos a numerosos obstáculos en la ley y en la práctica

El registro de sindicatos, regulado por la Ley sobre la Inscripción legal de Organizaciones de la Sociedad civil, está sujeto a unos requisitos extremadamente estrictos y diversas normas que funcionan en la práctica como un medio para obstaculizar el registro de nuevos sindicatos. Incluyen rigurosos requisitos sobre la sede de los sindicatos (los sindicatos deben demostrar que tienen derecho a utilizar la propiedad donde se sitúe su sede) y la verificación de su uso legal. La actividad sindical está asimismo limitada estrictamente por los poderes que otorga la ley a la fiscalía nacional para controlar las actividades sindicales, que pueden extenderse incluso a revisar las decisiones generales y específicas de las organizaciones, realizar inspecciones directamente o delegando la tarea a otros órganos estatales, y tener un acceso libre e ilimitado a las oficinas del sindicato. En el ejercicio de estas amplias capacidades, los fiscales han cuestionado muchas veces la legalidad de las actividades sindicales y han solicitado todo tipo de documentación —incluyendo formularios de registro, listas de miembros con los formularios originales de solicitud de afiliación, actas de reuniones y sus resoluciones, etc—. En caso de no mostrarse satisfacción con los informes financieros presentados por el sindicato, la fiscalía puede reclamar informes adicionales, excediéndose de los poderes que le otorga la ley. En muchos casos los jueces se han negado a registrar un sindicato por mínimos defectos de forma en la solicitud, o han obligado al sindicato a incluir el nombre de la empresa en su denominación oficial.

KAZAJSTÁN // 5

Dos sindicalistas arrestados, y la creación y existencia de sindicatos cuestionada por la aplicación de ley de sindicatos de 2014

El 20 de enero de 2017, Nurbek Kushakbaev, vicepresidente de la Confederación de Sindicatos Independientes de la República de Kazajstán (CNTUK), y Amin Yeleusinov, presidente del sindicato de la Oil Construction Company afiliado a la CNTUK, fueron detenidos por haber convocado una acción de huelga.

Yeleusinov y Kushakbaev decidieron emprender una acción colectiva en protesta por el dictamen de un tribunal económico de Shymkent, ordenando la disolución de la CNTUK para el 4 de febrero de 2017 por no haber conseguido renovar el registro

de sus sectoriales provinciales en al menos nueve de las 16 regiones del país. Antes de dicho dictamen, el tribunal había desestimado la solicitud de posponer la audiencia, presentada por la organización sindical, para poder preparar su defensa, y rechazó todas sus demandas, incluyendo la de interrogar a testigos.

Esta dura decisión ha sido el resultado de un comportamiento discriminatorio en la aplicación del derecho procesal, y la aplicación de una abusiva Ley de Sindicatos adoptada en 2014 y ampliamente criticada por no estar conforme con las normas internacionales del trabajo en relación con la libertad sindical. Según la ley sindical recientemente introducida, de hecho, todos los sindicatos existentes están obligados a registrarse en más de la mitad de las provincias del país en el plazo de seis meses a partir de la fecha de establecimiento a nivel nacional. En el caso de la CNTUK, en realidad el proceso de registro no fue imparcial; de hecho, se registraron más de 25 casos de denegación arbitraria de registro sin aportar motivos o razones legales.

Tal como denunciaron diversos observadores internacionales, la denegación del registro, así como la sentencia judicial ordenando la disolución de la CNTUK, constituyen “flagrantes violaciones” de los derechos fundamentales de los trabajadores garantizados internacionalmente, y se han producido numerosos llamamientos pidiendo la revocación de la sentencia. Sería en respuesta a estos evidentes atentados a la garantía de los derechos laborales básicos que los trabajadores iniciaron diversas acciones, incluyendo una huelga de hambre a partir del 5 de enero por parte de 90 trabajadores de Oil Construction Company LLP. La huelga de hambre se extendió rápidamente y para el 17 de enero muchos trabajadores empleados en los campos petrolíferos de Qalamqas en Manghystau y Zhetybai se sumaron al grupo inicial, llegando a contar con más de 400 seguidores.

En todo Kazajstán, los trabajadores reclaman al partido gobernante —Nur Otan— que se vuelva a reconocer la CNTUK. La sede regional de Nur Otan ha ignorado hasta la fecha las demandas e incluso niega haber recibido petición alguna de los trabajadores del petróleo.

Dos sindicatos disueltos por orden judicial

El 4 de enero de 2017, como parte de los continuos ataques contra la libertad sindical y los derechos sindicales básicos, el dictamen de un tribunal ordenó la disolución de dos sindicatos, el Sindicato Nacional de Trabajadores/as de la Salud y el Sindicato Nacional de Trabajadores/as Domésticos, ambos afiliados a la Confederación de Sindicatos Independientes de la República de Kazajstán (CNTUK). Tras el dictamen judicial,

todos los documentos de la CNTUK fueron confiscados y sus actividades a escala nacional quedaron paralizadas.

El tribunal basó su sentencia en la Ley de Sindicatos de 2014 que establece restrictivos requisitos para el registro de los sindicatos a escala nacional, además de que el procedimiento a nivel regional no está claramente definido y se presta a manipulación por parte de las autoridades.

Ministerio de Trabajo deniega registro a sindicato independiente del petróleo aduciendo motivos infundados

El 24 de junio de 2015, el sindicato de la Oil Construction Company inició el proceso de renovación de su registro, conformándose a la nueva Ley de Sindicatos introducida en 2014, pero su solicitud sería denegada en múltiples ocasiones. En octubre de 2015, el sindicato apeló judicialmente contra la denegación ministerial, pero el juez dictaminó a favor del Ministerio, ratificando la decisión.

Ante la imposibilidad de renovar el registro del sindicato existente, se intentó establecer un nuevo sindicato en la compañía, pero también esa solicitud sería denegada alegando diversos motivos insustanciales como por ejemplo que se emplease el término “conferencia” en lugar de “consejo” o “congreso”, o la intención del sindicato de afiliarse a una organización sindical internacional, algo que no está explícitamente permitido ni prohibido en la ley. Otra denegación fechada el 29 de abril aducía que se había utilizado la abreviación “profsoyus”, forma abreviada del término ruso “professionalnii soyus” (sindicato). El Ministerio ha venido repitiendo motivaciones absurdas para justificar continuas denegaciones de registro, incluso para algunos sindicatos de reciente creación, como sería el caso a finales de 2014 de un grupo de 10 mineros en Zhezkazgan cuando intentaron registrar un sindicato recién formado. Su solicitud de registro fue denegada en tres ocasiones entre febrero y marzo de 2015 por motivos técnicos, incluyendo el hecho de que el sindicato solicitante hubiera indicado su intención de abrir oficinas sectoriales –lo que tampoco está ni previsto ni prohibido explícitamente en la ley– o que uno de los miembros fundadores tuviese pendiente una deuda privada.

Queda por tanto de manifiesto lo infundado de estas denegaciones, que se apoyan exclusivamente en decisiones arbitrarias sin ninguna base legal, y cuyo único objetivo es socavar y erosionar la libertad sindical y la actividad sindical en el país.

RUMANIA // 4

Negociación colectiva paralizada por reforma de la legislación laboral

A lo largo de todo el año 2016 se han estado introduciendo cambios a la legislación laboral en Rumania. Para que un sindicato esté legalmente capacitado para negociar y firmar un convenio colectivo sectorial, la nueva regulación requiere que afilia a al menos el 50 por ciento +1 de los trabajadores de sector, un requisito extremadamente estricto que hace prácticamente imposible la conclusión de convenios sectoriales.

La naturaleza prohibitiva de este prerrequisito resulta aún más evidente si consideramos que el 42 por ciento de los trabajadores rumanos están empleados en pequeñas y medianas empresas que en el 32 por ciento de los casos tienen menos de 21 empleados e incluso menos de 15 trabajadores por unidad, por lo que ni tan siquiera tienen derecho a crear un sindicato que pudiera tomar parte en la negociación colectiva.

Con la eliminación de los convenios a escala nacional y la nueva reforma que impone requisitos tan estrictos a la negociación colectiva a nivel sectorial, está claro que el panorama global de las relaciones laborales ha registrado un giro en Rumania hacia los convenios colectivos a nivel de planta. No obstante, de un total de 530.000 empresas, apenas unas 14.000 disponen de un convenio colectivo en vigor a nivel de planta. Conviene señalar, además, que de esos 14.000 convenios un porcentaje mínimo ha sido firmado por sindicatos representativos con un fuerte poder de negociación, en tanto que el resto (la gran mayoría) fueron concluidos por la nueva entidad prevista por la nueva ley reformada como contraparte en los procesos de negociación colectiva, los denominados “nuevos representantes de los empleados”. Estos representantes no disponen ni de los recursos ni del “poder” de los sindicatos, y están en una posición mucho menos ventajosa a la hora de negociar, por lo que la calidad del convenio será inferior, y no garantizará condiciones de trabajo adecuadas o salarios justos.

La Confederatia Nationala Sindicala Cartel Alfa (Cartel ALFA), junto con las otras centrales sindicales del país, ha venido intentando enmendar las leyes durante los últimos cinco años, para restaurar la negociación colectiva, pero todos sus esfuerzos se han visto bloqueados, principalmente por el Consejo de Inversores Extranjeros y la Cámara de Comercio de los Estados Unidos.

Empresa turca se niega a firmar convenio supuestamente aplicando “órdenes recibidas de Turquía”

Desde su establecimiento en Rumania, Kablutronik Company ha venido produciendo cables para frigoríficos y lavadoras con

excelentes resultados económicos. De hecho, la compañía registró un aumento de productividad del 20% y mantenía un clima social excelente dentro de la empresa, que se traduciría en un incremento del 12 por ciento en salarios y otros beneficios, como bonos para comidas y vacaciones. Sin embargo, al finalizar el proceso de negociación, el director turco se negó a concluir el convenio, optando por firmar anexos adicionales a cada contrato de trabajo individual. Aunque la dirección adujo que actuaba siguiendo “órdenes de Turquía”, en realidad su motivación es otra.

En realidad, la compañía registra buenos resultados y tiene previsto contratar a más trabajadores, de manera que la negociación individual y la incorporación de dichos anexos al contrato de trabajo resultarían más efectivas para la dirección, debilitando el poder de negociación colectiva. El sindicato llevó el caso ante los tribunales, solicitando el reconocimiento formal de los resultados del proceso de negociación, y entre tanto convocó una huelga para ejercer presiones a la dirección.

RUSIA // 3

Policía rusa cierra comunidad virtual de trabajadores que planificaban una protesta

Los trabajadores de Sedin Machine-Tool Plant en Krasnodar tenían previsto organizar una protesta con una comunidad virtual establecida a través de la red social Vkontakte.

Pero el 12 de noviembre de 2016, el acceso a la plataforma les fue denegado y la comunidad quedaría bloqueada en aplicación de una orden dictada por el Fiscal General el 11 de noviembre. La red social Vkontakte declaró públicamente que ignoraba los motivos por los que las autoridades rusas prohibieron la comunidad virtual y que había solicitado una explicación formal de lo ocurrido.

Según declaraciones de un portavoz de la agencia federal rusa de censura, Roskomnadzor, lo que desencadenó la censura fue una entrada en la comunidad, efectuada el 9 de noviembre, convocando una “concentración popular” que, según las autoridades rusas, se consideran “eventos masivos no autorizados”. La protesta se organizó en respuesta a las promesas incumplidas del partido gobernante, United Russia. En primavera, representantes del partido prometieron a los trabajadores que en breve cobrarían los salarios pendientes y que se encontrarían nuevos inversores para revitalizar la industria manufacturera en la región. Sin embargo, más de siete meses después los

salarios que se les adeudaban seguían sin haber sido pagados y muchos de ellos se vieron obligados a tomar licencias no remuneradas y aceptar una renegociación (empeorando las condiciones) de sus contratos de trabajo.

Las autoridades rusas vulneraron el ejercicio legítimo de los derechos de los trabajadores, y éstos decidieron lanzar una nueva comunidad virtual para reemplazar la que fuera prohibida por el Gobierno y de momento están intentando organizar una nueva protesta.

Huelga en el estadio de Nizhniy Novgorod donde se celebrará la Copa Mundial de Fútbol en 2018

Los trabajadores del estadio de Nizhniy Novgorod, donde se celebrará la Copa Mundial de Fútbol en 2018, se declararon en huelga para denunciar que no les habían pagado por su trabajo y que no tenían contratos de empleo. Su empleador, una subcontrata turca, traspasó todas las responsabilidades al principal contratista. Este último negó todas las acusaciones alegando que los pagos siempre se abonaban a tiempo. Durante las obras de preparación para la Copa Mundial de Fútbol de 2018 se registraron casos de retrasos en el pago de salarios en dos estadios, accidentes mortales durante la construcción del estadio en San Petersburgo y un accidente relacionado con la salud y seguridad laborales en el estadio de Volgogrado. Todos estos incidentes provocaron una enorme desconfianza entre los trabajadores hacia la organización responsable de la Copa Mundial. En este contexto, Ambet Yuson, Secretario General del Sindicato de Constructores Rusos (BWI), denunció que los sindicatos han sido excluidos de los preparativos de la Copa Mundial y que no tienen ninguna oportunidad de garantizar la protección de los derechos laborales (el pago a tiempo, unas condiciones laborales decentes, contratos de empleo, etc.).

La Planta de Extracción y Procesamiento de Minerales de Kachkanar no cumple los convenios colectivos al excluir a los sindicatos de las debidas consultas

El Sindicato de Mineros y Trabajadores Metalúrgicos de Rusia (MMWU) denunció a través de su líder local Anatoly Pyankov que la Planta de Extracción y Procesamiento de Minerales de Kachkanar (EVRAZ KGOK) no cumplía con las disposiciones del convenio colectivo. Sin tener en cuenta lo que se estipula en el convenio colectivo (la obligación de la dirección de la empresa de consultar a los interlocutores sociales durante todas las etapas de la reestructuración empresarial), EVRAZ KGOK ignoró totalmente la presencia del sindicato y decidió unilateralmente reducir la plantilla y las nóminas.

Aunque la producción y las ganancias de la planta están aumentando, la dirección declaró que era necesario un recorte de los gastos que afectaría principalmente al coste de personal. Alrededor de 150 trabajadores/as renunciaron a sus puestos de trabajo después de que les ofrecieran indemnizaciones en una negociación individual, mientras que otros fueron obligados a tomarse una excedencia no remunerada. Los trabajadores/as, anulados como grupo colectivo, no tuvieron ninguna otra opción: se vieron obligados a aceptar las condiciones draconianas impuestas por la empresa, la cual, al ser el principal empleador de Kachkanar, les dejó sin opciones de empleo en el sector minero de la región.

SERBIA // 4

Patronal serbia decepciona a los trabajadores de la industria de catering y turismo boicoteando la negociación colectiva

El 20 de octubre de 2016, dos organizaciones representativas, el sindicato autónomo Saveza sasmostalnih sindikata Srbije (SSSS) y la seccional de UGS Nezavisnost en la industria de la agricultura, hostelería y turismo (PUT Nezavisnost), presentaron una solicitud para la conclusión de un convenio colectivo para el sector de catering y turismo. La Asociación Serbia de Empleadores aceptaría formalmente dicha solicitud, sin embargo, boicoteó el proceso de negociación, negándose a acordar una reunión entre las partes implicadas en dicha negociación.

Ministerio de Educación elabora lista de trabajadores sindicalizados con el pretexto de actualizar base de datos

En octubre de 2016, el Ministerio de Educación solicitó a los directores de escuela que presentasen una lista de todos sus empleados sindicalizados, con el pretexto de completar la base de datos del Ministerio. En respuesta a tal solicitud, los tres mayores sindicatos de docentes de Serbia, encabezados por el Teachers' Union of Serbia (TUS), afiliado a la central sindical CATUS, enviaron una carta al Ministro denunciando la violación tanto de la Ley sobre protección de datos privados como la legislación laboral nacional. La información solicitada existe de hecho en las bases de datos de las escuelas, pero teniendo en cuenta la estricta confidencialidad de su contenido, debe usarse únicamente dentro del estricto marco regulatorio previsto por la ley y no puede disponerse de ella de manera arbitraria. El Comisionado serbio sobre información de importancia pública y datos personales, Mladen Sabic, manifestó públicamente su apoyo a la campaña sindical, considerando el hecho de

que los datos solicitados a los directores escolares constituyen información "altamente confidencial que únicamente puede transmitirse con el consentimiento de las personas directamente implicadas". El Sr. Sabic señaló además que cualquier otro comportamiento constituiría una violación del Artículo 16 del Código Penal y por tanto constitutivo de delito.

Mala fe por parte de la patronal afecta la validez de convenios colectivos en tres sectores

Algunos convenios colectivos sectoriales recientemente firmados —en la industria química y de minerales no metálicos, la construcción y la agricultura— incluían una cláusula estipulando que únicamente tendrían validez una vez que el Ministro hubiera aprobado la extensión de su aplicación, de manera que había que esperar la decisión del Ministerio para su entrada en vigor. En general, existen pocos instrumentos para controlar y garantizar la aplicación de los convenios colectivos; de manera que incluso después de haberse firmado, los convenios pueden resultar poco efectivos en la práctica. Esto es lo que ocurrió en el caso de estos tres convenios sectoriales, cuya solicitud de extensión sólo fue presentada por los sindicatos firmantes, mientras que la Asociación Serbia de Empleadores se volvió atrás después de haber firmado, y optó por no solicitar la extensión de los convenios al Ministerio, impidiendo de facto su validez. El Ministerio de Trabajo aún no ha publicado en la Gaceta Oficial el mecanismo de extensión, ni el Gobierno ha tomado decisión alguna en respuesta al requerimiento de los sindicatos, pese a haber expirado el plazo.

TURQUÍA // 5

Masiva ola de despidos, arrestos y detenciones de funcionarios acusados de participar en el golpe de Estado

Al menos 237 personas han sido arrestadas y 669 detenidas tan solo en los primeros diez días de febrero de 2017 y un total de 4.464 funcionarios civiles serían despedidos en aplicación del nuevo Decreto sobre el Estado de Emergencia No. 687 dictado el 7 de febrero de 2017.

De los 4.464 funcionarios despedidos, 2.585 eran docentes y funcionarios públicos del Ministerio de Educación; 417 eran oficiales de policía de la Dirección General de Seguridad, otros 893 pertenecían a la Comandancia General de la Gendarmería; 80 pertenecían a la Corporación de radio y televisión turca (TRT); 48 al Ministerio de Asuntos Exteriores; 49 al Ministerio del Interior; y 16 al Ministerio de Cultura y Turismo.

Durante todo el mes de febrero tuvieron lugar actos de violencia, detenciones y despidos arbitrarios en todo el país, agravando el clima de tensión e intimidación y ocasionando incertidumbre.

En particular:

- El 4 de febrero, la policía turca hizo uso excesivo de la fuerza contra miembros de la confederación de sindicatos del sector público Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) congregados en Malatya para protestar contra los despidos masivos;
- El 10 de febrero, al menos 11 personas, incluyendo profesores, fueron detenidos después de que la policía recurriese a cañones de agua y gas pimienta para dispersar a un grupo de manifestantes que protestaban contra el Decreto No.687 en la Universidad de Ankara;
- El 11 de febrero, nueve docentes —que habían sido despedidos de sus puestos de trabajo— fueron arrestados.

Represión de marchas y comunicados de prensa en respuesta al despido de 50.000 funcionarios

Una serie de prohibiciones sin precedentes respecto al derecho de reunión, y restricciones a las libertades civiles básicas, fueron aplicadas tras el intento fallido de Golpe de Estado del 15 de julio.

En particular, con la implementación del Decreto Ley No. 672 —publicado en la Gaceta Oficial el 1 de septiembre de 2016— más de 50.000 funcionarios serían despedidos. Como es natural, se organizaron comunicados de prensa, marchas y protestas en respuesta a esa arbitraria decisión gubernamental. Pero la policía reprimió cualquier tipo de manifestación pacífica. Algunos ejemplos:

- El 9 de septiembre se impidió la publicación de un comunicado de prensa respecto a una protesta convocada en Diyarbakir y cerca de 70 miembros de la confederación del sector público Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) fueron detenidos; muchos de ellos serían además demandados por vulnerar la Ley 2911 sobre manifestaciones y reuniones públicas;
- El 10 de noviembre, el Sindicato de los Trabajadores de Servicios Sociales y Sanitarios (SES) organizó una acción colectiva en protesta por los despidos colectivos injustificados y la declaración del Estado de Emergencia. La intervención policial se saldó con la detención de varios participantes, incluyendo el copresidente de SES y miembros de su ejecutiva central;
- El 14 de diciembre, se elaboró una nota de prensa en relación con una protesta del sindicato de trabajadores de empresas públicas del sector de la energía frente al Ministro de Energía. La protesta sería impedida por la policía y el

presidente de ESM Ankara, Murat Çeşme, junto con otros miembros del sindicato, Ömer Faruk Kök, Özkan Boğan y Volkan Yaramış, serían detenidos;

- El 21 de diciembre, KESK organizó una marcha bajo el lema “Quiero mi trabajo y mi pan”, que estaba previsto se iniciase en Estambul para terminar en Ankara. El día de la marcha, agentes de la policía rodearon el punto de inicio de la misma, la plaza Kadıköy, atacando a los participantes con porras, escudos, gas pimienta y balas de goma.

Siete trabajadores despedidos tras intentar formar un sindicato en Günsan Elektrik

El sindicato Birleşik Metal-İs, presente en numerosas fábricas del grupo Schneider en Turquía, intentaron organizar un sindicato local en la planta Günsan Elektrik, que forma parte de dicho grupo. Los trabajadores interesados en sindicalizarse y el sindicato solicitaron al Ministerio de Trabajo turco el denominado “Certificado de Mayoría” para poder establecer oficialmente un sindical de empresa.

Pero cuando la dirección de Günsan Elektrik tuvo noticia de que algunos de sus empleados tenían intención de crear un sindicato, despidió a siete de los iniciadores del esfuerzo de sindicalización. Las acciones antisindicales no acabarían ahí, y tras los despidos, la dirección continuó instaurando un clima de amenazas e intimidación, convocando a los trabajadores a entrevistas individuales para averiguar si estaban o no a favor del sindicato, con lo que esencialmente se impidió la creación del sindicato a nivel de planta.

UCRANIA // 5

Violación de los derechos laborales y negativa a reconocer sindicato independiente en empresa de trolebús

Desde abril de 2016, los trabajadores del depósito de trolebuses de la empresa municipal Kyivpastrans, en Kurnivska, han venido intentando establecer un sindicato local afiliado al Sindicato Libre de Trabajadores Ferroviarios de Ucrania (VPZU).

No obstante, la dirección de la empresa se negó a reconocer el sindicato y sus actividades legítimas, prohibiéndole de facto el ejercicio de cualquier función prevista en la legislación para la defensa de los derechos de los trabajadores. Los actos de represalia se multiplicaron: las cuotas de afiliación no se transfirieron a la cuenta del sindicato y los trabajadores sindicalizados empezaron a ser víctimas de presiones —denegación de la posibilidad de realizar ciertos turnos, cambios de horarios,

anulación de bonificaciones, amonestaciones injustificadas, y aquellos que se alojaban en dormitorios propiedad de la empresa fueron amenazados con ser desalojados. Por otro lado, la compañía despidió de manera injustificada a tres activistas y denegó a los trabajadores acceso al convenio colectivo.

En respuesta a estas violaciones de los derechos laborales básicos, el 3 de febrero de 2017, cuatro miembros del VPZU iniciaron una huelga de hambre exigiendo que se ponga fin a las violaciones de sus derechos, así como la readmisión de los tres trabajadores ilegalmente despedidos. Los trabajadores en huelga de hambre son Andrew Samko, líder del sindicato independiente del depósito de trolebuses de Kyivpastrans en Kurynivska, y los activistas Tatyana Oleynik, Natalia Pristinska y Andriy Troyan.

Sindicato independiente de trabajadores médicos excluido del proceso de negociación colectiva pese a su representatividad

El Sindicato Libre de Trabajadores Médicos de Ucrania (VPM-PU), que forma parte de la asociación médica territorial Kyiv Dentistry, no pudieron tomar parte en el proceso de negociación colectiva, lo que constituye una violación de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La solicitud del VPMPU fue remitida al Servicio Nacional de Mediación y Conciliación donde está siendo examinado en el marco del proceso de una disputa laboral.

Por otro lado, los trabajadores sindicalizados fueron presionados por la dirección para que abandonasen el sindicato independiente y se registraron diversos casos de discriminación contra los trabajadores sindicalizados. Anteriormente, en septiembre de 2016, miembros del VPMPU habían convocado protestas cerca del Ministerio de Sanidad, plantaron tiendas de campaña y varios activistas iniciaron una huelga de hambre, en la que participaría también el líder del sindicato, el Sr. Panasenko. El campamento fue atacado y saqueado por desconocidos, destruyendo todo el material y pertenencias personales (incluyendo documentos) de los manifestantes.

Nueva legislación impone un control más estricto de las finanzas sindicales y su estatus como organizaciones sin fines de lucro

El Gabinete de Ministros y el Ministro de Finanzas de Ucrania aprobaron dos órdenes ejecutivas, respectivamente la Orden No.440 y la No.553. Esta nueva legislación establece requisitos más estrictos en cuanto a la rendición de cuentas financieras y el reconocimiento del estatus de los sindicatos como organizaciones sin fines de lucro, exigiendo a los sindicatos a presentar detallados informes sobre sus actividades a las autoridades fiscales.

La Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) considera que estas órdenes vulneran el principio de independencia de los sindicatos y la libertad sindical consagrada en el Convenio No. 87 de la OIT, ratificado por Ucrania en 1956. A través de esta extensa e intrusiva facultad de control sobre la situación financiera de los sindicatos y su estatus legal, el Gobierno está capacitado para interferir en sus actividades legítimas, socavando su independencia.

SEGUNDA PARTE //

OMNA

ARABIA SAUDITA

ARGELIA

BAHRÉIN

EGIPTO

EMIRATOS ÁRABES UNIDOS

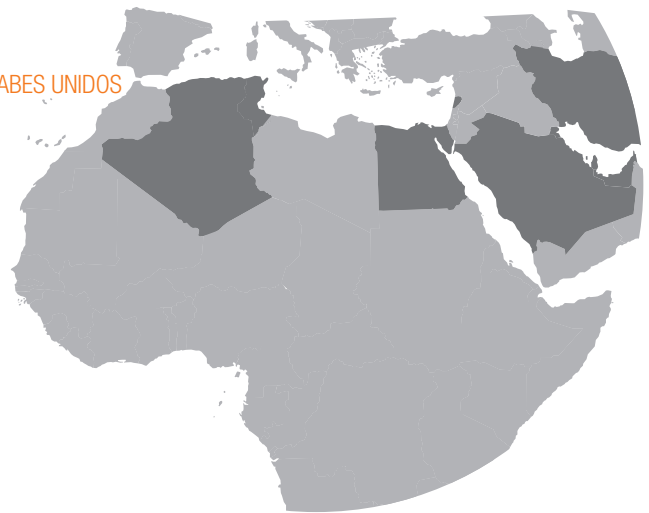
KUWAIT

IRÁN

LÍBANO

QATAR

TÚNEZ



DERECHOS NO
GARANTIZADOS

| 5

VIOLACIONES SISTEMÁTICAS
DE LOS DERECHOS

| 4

VIOLACIONES REGULARES
DE LOS DERECHOS

| 3

VIOLACIONES REPETIDAS
DE LOS DERECHOS

| 2

VIOLACIONES IRREGULARES
DE LOS DERECHOS

| 1

ARABIA SAUDITA // 5

Trabajadores indios bloqueados en Riad denuncian torturas

Veinticuatro trabajadores procedentes de los estados indios de Andhra Pradesh, Telangana y Odisha, reclutados a través de una agencia y contratados por la compañía Amal al-Muqauril en Riad, acusaron a la empresa de haberles privado de agua y comida durante 10 días, un acto que calificaron de tortura. Los trabajadores obtuvieron sus visas a través de una empresa denominada Voltech en la localidad india de Chennai, y viajaron a Riad en diciembre de 2016. Los trabajadores declararon haber sido víctimas de torturas físicas y psicológicas desde el primer día en que se incorporaron a la compañía. Finalmente encontraron la manera de denunciar su situación a través de mensajes WhatsApp remitidos a la prensa local india, pidiendo a su Gobierno que acudiese a rescatarlos. Gracias a la mediación de la embajada india consiguieron obtener salvoconductos para abandonar el país, pero la dirección de la compañía se negaba a dejarlos partir. En abril de 2017, responsables del Gobierno indio se comprometieron a rescatar a los trabajadores.

Binladin Group despide a 77.000 trabajadores adeudando salarios atrasados

El Saudi Binladin Group, dedicado a la construcción, ha despedido a 77.000 trabajadores extranjeros, entregándoles el visado de salida del país. Pero los trabajadores se negaron a abandonar Arabia Saudita sin haber cobrado los salarios que se les adeudaban, correspondientes a entre cuatro y seis meses, obligando a la mayoría de ellos a pedir préstamos para poder pagar el alquiler y sobrevivir en el país. La empresa, que no reveló ni el número exacto ni la nacionalidad de los trabajadores afectados, afirmó que cumpliría con sus compromisos “en caso de desprenderse de más personal”.

La empresa no está autorizada a emprender nuevos proyectos en el país, a causa de una investigación pendiente sobre un grave incidente ocurrido en septiembre de 2015 en la Meca, donde murieron más de 100 personas al caer una grúa operada por el grupo en el interior de la Gran Mezquita.

ARGELIA // 5

Líder y miembros de SNATEG detenidos arbitrariamente para impedir manifestación en Tizi Ouzou

En la noche del 21 al 22 de marzo de 2017, hacia medianoche, agentes de la policía irrumpieron en un hotel de Tizi Ouzou, localidad situada a unos 100 km al este de Argel, procediendo a arrestar y llevarse detenidos a varios dirigentes del Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEG): su presidente y miembro de la Ligue algérienne pour la défense des droits de l'homme, Mellal Raouf; su secretario general, Kouafi Abdelkader; el responsable de comunicación, Chaouki Fortas y dos miembros de la ejecutiva sindical, Mekki Mohammed y Baali Smail. Los sindicalistas fueron conducidos a la comisaría de policía local, donde les fueron requisadas banderas, pancartas y carteles. Se habían reunido en Tizi Ouzou para asistir a una marcha pacífica que tendría lugar al día siguiente y resulta evidente que la detención no fue sino una estratagema para perturbar la marcha, lo que quedó totalmente en evidencia cuando acceder a Tizi Ouzou resultó totalmente imposible porque vehículos policiales bloquearon todas las arterias de entrada a la ciudad, impidiendo así que participantes de otros lugares del país pudiesen llegar a la ciudad y que los que estaban ya en la misma pudiesen acceder al lugar de inicio de la marcha. Es evidente que el arresto y detención ilegales de los líderes de SNATEG, así como el hecho de impedir la concentración de manifestantes pacíficos, constituye una violación de derechos humanos y sindicales básicos como la libertad de reunión y de expresión.

Se trata de un ejemplo más de numerosos incidentes de violencia perpetrados contra miembros de SNATEG y trabajadores de SONELGAZ. Apenas unos meses antes (en diciembre de 2016), Raouf había sido condenado in absentia recibiendo una sentencia de seis meses de prisión por haber denunciado las prácticas ilegales de SONELGAZ, concretamente la sobrefacturación durante un período de diez años.

Manifestantes golpeados y arrestados durante una manifestación de SNATEG en Bejaia

El 22 de marzo de 2017, una marcha pacífica fue convocada por el Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEG) en la ciudad de Bejaia. Miles de trabajadores precarios tomaron parte en la misma, reclamando un salario decente y el respeto de la libertad sindical. Pese a la naturaleza pacífica de la manifestación, las fuerzas policiales cargaron contra los manifestantes, procediendo a la detención de 240 trabajadores, incluyendo 30 mujeres, que fueron conducidos a distintas comisarías de policía en la ciudad. El uso injustificado de violencia por parte de las fuerzas policiales fue tal que varios trabajadores resultaron gravemente heridos,

debiendo ser transportados al hospital de la ciudad para recibir tratamiento. En un intento por ocultar las graves consecuencias de la carga policial, los agentes de la policía confiscaron los certificados médicos de los manifestantes hospitalizados.

Detención arbitraria de trabajadores de SONELGAZ en Argel

Los trabajadores de la compañía nacional de electricidad y gas SONELGAZ organizaron una protesta pacífica frente al Ministerio de Trabajo en Argel. Durante la noche del 22 al 23 de marzo, la sede del sindicato fue rodeada por la policía. A las 6:00 a.m. cuatro sindicalistas que se dirigían al edificio sindical fueron arrestados, permaneciendo detenidos en la comisaría de policía de Bab Ezzouar. Todos los autobuses que se dirigían a Argel fueron interceptados, y se bloquearon las calles de acceso a la estación de autobuses. Además, los trabajadores de la sede de SONELGAZ que intentaron asistir a la protesta no pudieron salir del edificio, puesto que la policía bloqueó todas las salidas de emergencia. Aquellos trabajadores que, a pesar de los controles, consiguieron llegar hasta el Ministerio de Trabajo para manifestarse, fueron violentamente golpeados, detenidos y conducidos a la estación de autobuses por oficiales de policía estacionados frente al Ministerio.

BAHRÉIN // 5

Trabajador indio muere en Bahréin durante una protesta

El 15 de enero de 2017, más de 200 trabajadores indios participaron en una protesta en Manama, reclamando el pago de salarios atrasados. Agentes de la policía cargaron violentamente contra los manifestantes, ocasionando un número indeterminado de heridos y un muerto entre los trabajadores. Tras el incidente, Bahréin y la India mantuvieron consultas urgentes para analizar la situación. Pero los ministros de Bahréin se negaron a reconocer que el fallecimiento hubiese sido ocasionado por la intervención policial, afirmando que el ciudadano indio falleció de muerte natural. Este horrible incidente ha sido uno más en un largo historial de violaciones de los derechos humanos y de los trabajadores en este país del Golfo, que provocaría un amplio descontento entre los trabajadores indios. Máxime teniendo en cuenta que tuvo lugar en un momento particularmente delicado: una semana después de que se celebrase el Pravasi Bharatiya Divas, un festival celebrado en honor de los indios residentes en el extranjero y en el que participaría un importante número de ciudadanos indios de la región del Golfo.

EGIPTO // 5

Tres trabajadores de la azucarera Al-Basel Palace arrestados y detenidos por su actividad sindical

Tres trabajadores de la azucarera Al-Basel Palace fueron arrestados y detenidos durante cuatro días por orden de la Fiscalía. Tras realizarse una investigación, los tres trabajadores fueron acusados de perturbar la producción y de constituir una amenaza para el libre ejercicio de la actividad industrial. Esta acción legal se llevó a cabo a raíz de que los tres trabajadores estuvieran tratando de organizar una huelga en la empresa para reclamar un incremento salarial.

Seis miembros de un sindicato independiente de transportes detenidos por la policía y en paradero desconocido

El 23 de septiembre, seis trabajadores de la Dirección General de Transportes y miembros del Independent Trade Union of Public Transport fueron arrestados por las fuerzas de seguridad, que se presentaron a tal efecto en sus domicilios. El día que fueron arrestados estaba previsto que diera comienzo una huelga de trabajadores de la Dirección General de Transporte para reclamar un aumento del 13% al 17% de la participación en los beneficios, y que la Dirección General volviera a estar gestionada por el Ministerio de Transportes, y no por el gobernador de El Cairo. Pero en lugar de esto, los seis trabajadores (Tariq Mohammed Youssef Mustafa, Tareq Mohammed Iacustrine, Ayman Abdel Tawab Salem Mahmoud, Mohammad Hashim Farghali Suleiman, Mohammed Abdul Khaliq Awad Allah y Ahmad Mahmoud Ahmed Mahmoud) permanecieron en paradero desconocido durante una semana, sin que se informara a su familia ni a sus colegas del lugar donde estaban detenidos. El 29 de septiembre fueron localizados en la cárcel de Tora, mientras los medios de comunicación divulgaban noticias falsas sobre la desarticulación de una célula de los Hermanos Musulmanes en la sede de la Agencia de Seguridad Nacional, donde los seis trabajadores arrestados se encontraban supuestamente detenidos. Los seis trabajadores permanecieron en detención por orden de la Fiscalía, acusados de pertenecer al grupo prohibido de los Hermanos Musulmanes. El 17 de noviembre, las esposas de los seis trabajadores detenidos acudieron al Consejo Nacional de Derechos Humanos para denunciar la detención arbitraria de sus maridos. Por desgracia, este no es el primer incidente que se produce con el Gobierno de Al-Sisi, durante el cual los trabajadores del transporte público presentaron reivindicaciones con relación a sus condiciones de trabajo y fueron posteriormente acusados de conspirar contra el Gobierno.

El tesorero del sindicato independiente de Exxon Mobil despedido por denunciar casos de corrupción

En un acto sin precedentes, el tesorero del sindicato de trabajadores de Exxon Mobil, Yasser Mahmoud Al Sayed, fue despedido por denunciar casos de corrupción en su empresa y por facilitar el procesamiento del delito por parte de la Fiscalía General.

Con la ayuda de Al Sayed, la Fiscalía General de Alejandría occidental presentó una denuncia contra el director general y presidente del Consejo de Administración de la empresa Abou Al Hol de aceites y productos de limpieza, el director del almacén de Exxon Mobile, Ahmed Maher, y el director general y jefe del Consejo de Administración de la empresa Ezz Al Dekhila de hierro y acero. Según la acusación de Al Sayed, la empresa Abou Al Hol producía aceite de cocina; Ezz al Dekhila lo utilizaba para enfriar el hierro y venderlo posteriormente a Exxon Mobil a 9 libras el litro; y Exxon Mobil volvía a venderlo, sin ningún tipo de refinado, a una cuarta empresa, a 40 libras el litro. Este fraude se produjo vulnerando la Ley núm. 95 de 1945, enmendada por la Ley núm. 92 de 2012.

Por otra parte, Exxon Mobil dio claras muestras de comportamiento antisindical en más de una ocasión. Tal como declaró Shokry Ahmed Kishta, líder del sindicato independiente de la empresa, Exxon Mobil rescindió unilateralmente el convenio colectivo en el que se establecía acabar con el uso indebido de trabajadores subcontratados para eludir los gastos asociados a la contratación de nuevos trabajadores. El despido de Yasser Mahmoud Al Said es sólo un ejemplo del comportamiento ilícito por parte de la empresa alejandrina. De hecho, Al Said fue despedido de forma improcedente, por teléfono, y sin haber recibido ninguna advertencia ni justificación previa. Además, al ser sindicalista, Al Said entraba en el ámbito de un procedimiento especial relativo a discriminación antisindical que no fue respetado. Según la legislación egipcia, para que este tipo de despido sea legal, tiene que estar precedido de una serie de investigaciones que han de llevarse a cabo en presencia de un representante de la junta directiva del sindicato.

EMIRATOS ÁRABES UNIDOS // 5

Proyecto de construcción se retira de diálogo destinado a mejorar condiciones de trabajo

El 17 de abril de 2016, el Director del Museo Guggenheim anunció que ponía término a las negociaciones con la Gulf Labor Coalition (GLC), un grupo de artistas internacionales que venían trabajando desde 2010 para asegurarse de que los derechos de los trabajadores migrantes se respetasen durante la construcción de los museos en la isla de Saadiyat, en Abu Dhabi. La isla está siendo desarrollada por la Tourism Development & Investment Company (TDIC) para funcionar con un centro de arte regional que incluirá lujosas sucursales del Louvre, el Museo Británico y el Guggenheim.

Más de cinco años después de que Human Rights Watch (HRW) revelase por primera vez las sistemáticas violaciones de los derechos humanos de los trabajadores migrantes en este país, sigue habiendo serias preocupaciones respecto al respeto de los derechos de los trabajadores en la isla. Un informe actualizado publicado en febrero de 2015 revelaba que algunos empleadores continuaban reteniendo salarios y beneficios a los trabajadores, no les reembolsaban las tasas de contratación, confiscaban sus pasaportes, y alojaban a los trabajadores en pésimas condiciones. Conclusiones similares se desprendieron de una reciente auditoría laboral efectuada por Pricewaterhouse Coopers.

Además, el Gobierno ha procedido a la “deportación sumaria de trabajadores de Saadiyat que habían hecho huelga en protesta por los bajos salarios, después de que los empleadores recurrieran a la policía”, según comenta HRW. Los derechos sindicales no están protegidos en la ley para los trabajadores migrantes, y las huelgas están prohibidas.

Guggenheim objetaba la amplia cobertura mediática de las protestas organizadas por la GLC, que consideraba ejercían una presión injusta, afirmando que la coalición no había correspondido a los esfuerzos de cooperación del museo. Las presiones se intensificaron aún más cuando la GLC instó al museo y a TDIC a negociar con otras organizaciones defensoras de los derechos laborales, incluyendo HRW, la OIT, la CSI y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM). Pero la GLC indicó que “Guggenheim no respondió positivamente a ninguna de estas invitaciones”.

Empleada del hogar cae de un 7º piso mientras su patrona filma sin intervenir para ayudarla

Pese a la introducción el 24 de junio de 2015 de una nueva ley en Kuwait que teóricamente garantiza a los trabajadores derechos laborales básicos, el derecho a formar o afiliarse a un sindicato sigue denegándose, los trabajadores continúan estando empleados en base al sistema de la kafala y se siguen produciendo abusos en este país del Golfo. A pesar de que la ley recientemente aprobada prohíbe la práctica habitual de que los pasaportes de los empleados del hogar sean confiscados por sus empleadores, estos últimos siguen teniendo un control efectivo y exclusivo sobre sus empleados, teniendo en cuenta que, según el sistema de la kafala, los trabajadores/as del hogar no pueden cambiar de empleo sin el consentimiento de su empleador. En base a este sistema, si un trabajador o trabajadora abandona su empleo antes del término de su contrato y sin consentimiento de su patrón, se considera "fugado", lo que se considera un crimen según la ley kuwaití. Así pues, pueden ser arbitrariamente detenidos, multados o condenados a prisión.

A este respecto, la situación de explotación y denegación de los derechos humanos y laborales más básicos a los trabajadores y trabajadoras del hogar en Kuwait es más real que nunca. El 31 de marzo de 2017, la prensa internacional se hizo eco del caso de una empleada del hogar etíope que cayó desde un 7º piso mientras su patrona filmaba la escena sin intervenir para prestarle ayuda. La mujer kuwaití filmó con su teléfono móvil como su empleada caía desde la ventana, cayendo sobre un toldo, y a continuación publicó la grabación en las redes sociales; más tarde declararía a la policía que se había tratado de un intento de suicidio. Pero la empleada del hogar sobrevivió a la caída y declaró que en realidad estaba intentando escapar porque su empleadora había intentado matarla y que es por eso que cayó por la ventana. Es tan solo uno de los muchos casos registrados recientemente. Otro ejemplo fue el ocurrido el 6 de marzo de 2017, cuando una pareja fue detenida acusada de torturar a su empleada del hogar, encerrándola en su habitación sin comida, hasta que consiguió escapar y solicitar ayuda; tal como ha ocurrido con cientos de empleadas que escapan cada año de sus empleadores huyendo de abusos. La situación es tan común, que el Gobierno ha decidido establecer refugios donde pueden permanecer, mientras que otras buscan ayuda en sus embajadas.

Utilización de tácticas rompehuelgas

La Oil and Petrochemical Industries Workers Confederation (OPIWC), que representa a los trabajadores en las empresas estatales del petróleo, gas y del sector petroquímico, iniciaron

negociaciones con la Kuwait Petroleum Corporation (KPC) y con el Ministro encargado de la industria petrolera, para impedir la aplicación de la Alternativa Estratégica a la Escala Salarial. El sindicato solicitó además el establecimiento de un comité conjunto para garantizar plenas consultas respecto a cualquier cambio en la legislación, y la garantía de que el sector petrolero quedaría exento de la nueva ley.

Pero las negociaciones fracasaron, y los trabajadores del sector anunciaron que irían a la huelga a partir del 17 de abril. La huelga afectaría a cinco compañías estatales: Kuwait National Petroleum Company (KNPC), subsidiaria de KPC, Kuwait Oil Company, Kuwait Oil Tanker Company, Equate Petrochemical Industries Company y Kuwait Gulf Oil Company.

Tal como anunciara la KPC, se recurrió a la Guardia Nacional para "proteger" las plantas petroleras y asegurar que continúasen funcionando, y la KNPC recurrió a Egipto e India para que facilitasen personal técnico a fin de mantener la producción en sus plantas durante la huelga. Entre tanto, el Gobierno instó a las autoridades relevantes a emprender acciones legales contra la huelga, declarada ilegal, y pedir responsabilidades a los implicados en la acción.

La huelga se suspendió a los tres días cuando la OPIWC se reunió con el Primer Ministro, solicitando el establecimiento de un mecanismo con vistas a discutir las reivindicaciones de los trabajadores. Se estableció un comité tripartito integrado por el Consejo de Ministros, la KPC y el OPIWC, comprometiéndose a negociar con los sindicatos sobre sus exigencias y dando garantías de que los huelguistas no serían sancionados. Las negociaciones concluyeron con éxito el 24 de mayo de 2016 estableciendo un incremento salarial del 7,5 por ciento para los trabajadores petroleros.

Sindicatos petroleros no son consultados respecto a las escalas salariales

Los sindicatos que representan a los trabajadores del petróleo en Kuwait no fueron consultados antes de introducir una nueva escala salarial. En el primer trimestre de 2016 el Gobierno de Kuwait ha elaborado un nuevo proyecto de ley para los empleos del sector público, denominado Alternativa Estratégica a la Escala Salarial. La ley incluye medidas para reducir los costos gubernamentales "armonizando" los sueldos. En Kuwait, los trabajadores del petróleo están cubiertos por una legislación laboral separada, por lo que deberían quedar exentos de la nueva ley. La empresa estatal Kuwait Petroleum Corporation (KPC) decidió no obstante imponer unilateralmente el nuevo plan, publicando una nueva normativa sin consultar a los sindicatos. La nueva normativa daría lugar a recortes de los

sueldos de los trabajadores del petróleo además de eliminar prestaciones de larga data.

Los trabajadores del petróleo instaron a la compañía y al Gobierno a retirar el plan, amenazando con ir a la huelga de no hacerlo. La respuesta de la KPC fue anunciar que se continuaría con el programa de 'racionalización', incluyendo la reducción de salarios, beneficios y otros incentivos al personal, y que tenían ya listo un plan estratégico para hacer frente a cualquier huelga. Indicó que se recurriría a la Guardia Nacional y al personal de seguridad de las instalaciones petroleras para que se hiciesen cargo de continuar las operaciones en caso de huelga, se traerían trabajadores especializados de otros países, y los huelguistas serían penalizados.

IRÁN // 5

Movimiento sindical independiente sigue enfrentándose a actos regulares de represión, ejecuciones y asesinatos

El marco legal vigente en Irán limita considerablemente las actividades de los sindicatos independiente dentro y fuera de las empresas. De hecho, el movimiento sindical libre e independiente iraní sigue defendiendo los derechos fundamentales en el trabajo, pese a tener que hacer frente a actos habituales de represión, encarcelamientos, ejecuciones y asesinatos extra judiciales. Pese al reconocimiento teórico de la libertad sindical, no pueden establecerse ni operar sindicatos independientes dentro de las empresas, donde únicamente están autorizados los sindicatos propuestos por la Casa de los Trabajadores de la República Islámica de Irán, en un contexto socio-político donde si se sospecha que los trabajadores están afiliados a sindicatos independientes suelen ser despedidos y arrestados. Cualquier tipo de acción colectiva es violentamente reprimida y las huelgas son impedidas por las fuerzas de seguridad, la policía antidisturbios y los militares. El Gobierno patrocina los Consejos Laborales Islámicos, favorables al régimen, organizaciones tripartitas que incluyen a representantes de trabajadores y empleadores y delegados gubernamentales. Estos Consejos gestionan de manera centralizada el sistema de relaciones laborales, funcionando prácticamente como instrumentos del Estado en los centros de trabajo. Por tal motivo son muy impopulares entre el movimiento sindical iraní y se encuentran con la fuerte oposición de los sindicatos independientes.

La firma del Plan de Acción Conjunto y Completo –también conocido como el acuerdo nuclear iraní– en julio de 2015 supondría un nuevo desafío para los trabajadores iraníes: para

atraer capital extranjero, se liberalizaría aún más el mercado de trabajo, debilitando las protecciones y garantías acordadas por la legislación laboral.

Numerosas detenciones arbitrarias de sindicalistas durante el mes santo de octubre

Varios trabajadores fueron encarcelados en Irán durante el mes de octubre de 2016. Podemos citar entre otros:

- El 7 de octubre, se ratificó la sentencia dictada contra Esmail Abdi, secretario general de la Asociación Sindical de Docentes Iraníes (ITTA), condenado a seis años de prisión por "reunión y conspiración con la intención de vulnerar la seguridad nacional".
- El 15 de octubre, Jafar Azimzadeh, presidente del Sindicato Libre de Trabajadores Iraníes y Shapour Ehsanirad fueron condenados a 11 años de prisión cada uno por el delito de "establecer sindicatos y distribuir propaganda contra el régimen".

De estos dos últimos activistas, Azimzadeh había sido ya condenado en 2014 a seis años de prisión además de prohibirle cualquier publicación en los medios de comunicación y censurar su acceso a Internet.

Mineros en huelga azotados en público

La represión antisindical en Irán se ha endurecido cada vez más en los últimos años. En mayo de 2016, 16 trabajadores de la mina de oro Agh Dareh, en la localidad noroccidental de Tikaab, fueron azotados públicamente por haber protestado contra el despido de 350 de sus compañeros. Cada uno de los mineros recibió entre 30 y 99 latigazos, después de que su empleador presentase una reclamación contra la acción colectiva y los servicios de seguridad se encargaron de ejecutar la sentencia.

Desgraciadamente, la práctica de azotar a los trabajadores que protestan parece ser habitual en el país: otro caso similar tendría lugar en la mina de hierro de Bafgh en 2014.

LÍBANO // 5

Detención de trabajadoras migrantes sindicalizadas

Dos trabajadoras del hogar migrantes originarias de Nepal, Sujana Rana (conocida como Zogana Rana) y Roja Linmbu (conocida como Rosie Limbaugh), fueron detenidas por las autoridades libanesas debido a su implicación directa en una

campaña reclamando condiciones de trabajo decentes para los trabajadores y trabajadoras del hogar en este país de Oriente Medio.

Las dos trabajadoras del hogar, ambas militantes activas del sindicato de trabajadores del hogar del Líbano, permanecieron privadas de libertad durante cinco días a finales de noviembre y principios de diciembre.

Resulta evidente que su arresto representa una medida de represalia y discriminatoria. Luchaban por mejorar las condiciones de trabajo de los 250.000 trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes presentes en el Líbano, principalmente procedentes de Etiopía, Filipinas, Nepal y Sri Lanka, y que muchas veces son víctimas de abusos físicos y psicológicos a manos de sus empleadores, y en ocasiones ni siquiera pueden abandonar la casa ni disfrutar de un día libre.

Se prohíbe una huelga de trabajadores sirios refugiados en Deir Al-Ahmar

El alcalde de la localidad libanesa de Deir Al-Ahmar prohibió una huelga convocada por trabajadores/as sirios desplazados, amenazando con repatriar a aquellos que participaron en ella. La acción colectiva fue organizada para denunciar las condiciones inhumanas, degradantes y discriminatorias que sufren los trabajadores sirios, además del trato discriminatorio que reciben del propio municipio, las fuerzas de seguridad y algunos de los residentes locales.

QATAR // 5

Nueva ley catari no cambia sustancialmente la situación de los trabajadores migrantes que no pueden volver a su país

Qatar ha denegado a numerosos trabajadores migrantes de India, Nepal y Bangladesh la posibilidad de regresar libremente a sus países de origen, a pesar de la aprobación de una nueva ley en diciembre de 2016.

Sindicalistas y activistas han denunciado que sigue siendo necesario disponer de un permiso de salida del Gobierno para poder abandonar el país. Según los datos facilitados por la agencia de noticias estatal de Qatar, el recién establecido Comité de Reclamaciones de Permisos de Salida rechazó 213 solicitudes de las 760 presentadas hasta el 15 de febrero de 2017, pero sin aportar ningún motivo por el que se denegaron.

Un caso más que viene a confirmar que no ha cambiado nada en el Estado del Golfo es el de un trabajador migrante nepalí encontrado muerto hace poco por su hermano. Ram Sharan Mandal, de 40 años, estaba enfermo y solicitó un permiso para abandonar Qatar y volver a su país para recibir tratamiento y la asistencia necesaria. El permiso no le fue concedido y el 16 de abril falleció a consecuencia de su enfermedad.

Sindicatos de Bangladesh se suman a causa legal contra FIFA

En octubre de 2016, Nadim Shariful, un joven de Bangladesh, interpuso una demanda legal contra la FIFA por no haber hecho uso de su influencia para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores empleados en la construcción de las instalaciones para la Copa del Mundo de Fútbol de 2022. La demanda, presentada en la ciudad donde la FIFA tiene su sede, Zurich, cuenta con el apoyo de la principal central sindical de los Países Bajos, la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Shariful reclamó una indemnización de 11.500 USD por los 4.000 USD que tuvo que pagar a un agente para obtener un empleo en Qatar, donde le sería confiscado su pasaporte y se vio obligado a trabajar durante 18 meses en condiciones tremendamente duras.

Desgraciadamente, no se trata de un caso aislado, ya que numerosas organizaciones internacionales, incluyendo Amnistía Internacional, han denunciado las prácticas de confiscar pasaportes, impago de salarios y amenazas en el lugar de trabajo, que son habituales en este Estado del Golfo que se prepara para acoger la Copa del Mundo a expensas de la explotación de los trabajadores migrantes. Algunos de ellos están tan desesperados que acaban suicidándose, como fuera el caso de un joven indio que se colgó en el sótano del Centro de Convenciones y Exposiciones de Doha, el 29 de septiembre de 2016, mientras que muchos otros mueren a causa de enfermedades, de agotamiento o de desnutrición.

TÚNEZ // 4

Activista de un sindicato de fuerzas de seguridad encarcelado por presunta difamación

Walid Zarrouk, guardián de prisiones y miembro del sindicato de fuerzas de seguridad republicanas, fue detenido arbitrariamente y le han sido impuestas diversas condenas por denunciar las prácticas de represalias por parte de las fuerzas policiales tunecinas contra aquellos que se atreven a criticarlas. Zarrouk ha recibido sentencias de dos tribunales diferentes en

relación con tres casos distintos, sumando una condena total de dos años y ocho meses de prisión. Concretamente, el 23 de noviembre de 2016, un tribunal de Túnez lo condenó a un año de prisión en aplicación del artículo 128 del código penal, por una entrevista concedida a la televisión durante la cual manifestó que las autoridades tunecinas presentan cargos falsos contra sus detractores. Ese mismo día otra cámara del mismo tribunal lo sentenció a ocho meses de prisión por haber criticado al ex Ministro del Interior en un periódico local, acusando a su partido de estar implicado en una red terrorista.

El 7 de febrero de 2017, en base a una inculpación presentada por la unidad judicial antiterrorista, sería condenado a un año de prisión por otro tribunal tunecino por un mensaje publicado en Facebook criticando al director de la unidad antiterrorista de la Guardia Nacional, así como a un juez de instrucción y a la fiscalía. Estos no son sino los últimos de una larga serie de juicios abiertos contra Zarrouk. El 9 de septiembre de 2013, un juez de instrucción ordenó su detención durante cuatro días por una entrada en Facebook donde criticaba la politización de los procesos judiciales, y en octubre de 2015 había sido condenado a tres meses de prisión —de los que cumpliría dos— igualmente por mensajes en Facebook criticando a un fiscal.

En 2011, las autoridades de transición de Túnez liberalizaron el código de la prensa y la ley sobre medios audiovisuales, eliminando la mayoría de las sanciones penales previstas por infracciones relativas a la libertad de expresión. No obstante, las acusaciones y condenas por discursos no violentos continuaron, basándose en artículos represivos de diversos códigos jurídicos que los órganos legislativos provisionales tunecinos no llegaron a enmendar, lo que desembocaría en causas penales abiertas contra al menos 16 personas desde diciembre de 2011 por declaraciones consideradas como difamatorias contra personas o instituciones del Estado.

Presidente del sindicato de periodistas denuncia violaciones contra la libertad de prensa

Con ocasión del Día Mundial de la Libertad de Prensa, el 3 de marzo de 2016, el presidente del Syndicat national des journalistes tunisiens (SNJT), Néji Bghouri, denunció las continuas violaciones contra la libertad de prensa en Túnez. Bghouri presentó el informe anual de la SNJT, donde se ponen de relieve las múltiples violaciones contra la libertad de prensa perpetradas por el Parlamento, el Gobierno y ciertos altos responsables que presentan cargos contra periodistas y ciudadanos en general. El informe anual documenta asimismo actos de violencia física perpetrados por miembros de las fuerzas de seguridad y los militares contra periodistas que realizaban su trabajo, instando a las autoridades a brindar mayor protección a los profesionales del periodismo.

Carga policial con gases lacrimógenos contra jóvenes tunecinos que protestaban contra el desempleo

El suicidio de un joven tunecino desempleado provocó una conmoción política y social. Jóvenes tunecinos salieron a la calle reclamando políticas de empleo y una respuesta política a lo que se ha convertido en una plaga en el país, con una tasa de desempleo que llega al 31,2% para los universitarios y 31,8% para la juventud en general.

Las protestas se iniciaron en Kasserine —localidad donde tuvo lugar el suicidio— y, en respuesta, el Ministerio del Interior decretó el toque de queda como medida preventiva. Con todo, la protestas continuarían durante la noche y en los días siguientes se extendieron a distintas ciudades, incluyendo Tahlá, Fernana y Meknasi. Para reprimir las protestas, el 19 de enero las fuerzas policiales lanzaron gases lacrimógenos y cargaron violentamente contra cientos de manifestantes.

Tras esta primera protesta, el descontento se propagó a todo el país y amplió su base, pasando de los jóvenes desempleados a otras categorías de trabajadores. Incluso, el 25 de enero, varios miles de policías se manifestaron frente al palacio presidencial en Cartago reclamando mejores salarios y condiciones de trabajo. Las fuerzas policiales tunecinas han tenido una importancia crucial y estuvieron en primera línea en la guerra contra los militantes islamistas que, en 2015, atacaron varios puestos de control del ejército. No obstante, sus salarios no han cambiado y son increíblemente bajos (apenas unos 300 USD al mes), mientras que sus condiciones de empleo son particularmente malas a diferencia de las de las fuerzas del ejército.

PARTE I

1. Para más detalles sobre la metodología, véase
http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/methodological_framework.pdf
2. Lista de indicadores adaptada de Sari y Kucera, Documento de trabajo de la OIT No. 99, 2011
http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf
3. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf
4. OIT - Estudio general sobre la libertad sindical y negociación colectiva, 1994
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)

