



**EQUAL
TIMES**

> NEWS AT WORK

Informe especial: Negociación colectiva

GHANA: LOS MÚSICOS
QUE LUCHAN POR
HACERSE OÍR

4

INDIA: ASÍ SE ORGANIZA
A UN MILLÓN DE
MUJERES DEL SECTOR
INFORMAL

8

JORDANIA: LOS
TRABAJADORES
MIGRANTES SE APUNTAN
UN GRAN TANTO
SINDICAL

12

URUGUAY: LAS
TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS ABREN
NUEVOS CAMINOS PARA
LA IGUALDAD
GLOBAL

16

LOS SINDICATOS
CONSIGUEN UNA
VENTAJA SALARIAL DEL
10 POR CIENTO EN RUSIA

20

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, VOCES COLECTIVAS



Como parte del informe de la CSI, hablamos con trabajadores, empleadores y representantes del gobierno para descubrir sus experiencias en negociación colectiva

INVERTIR EN JUSTICIA EN EL TRABAJO

POR SHARAN BURROW, SECRETARIA GENERAL DE LA CSI



© ILO Arab States

Un mecánico en el trabajo en Bahrein

La voz colectiva de los trabajadores contra el dominio de las multinacionales y sus cadenas de suministro se encuentra bajo amenaza de ser silenciada.

Los ataques contra el derecho de negociación colectiva han conducido a una disminución en la cantidad de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en algunos países y han impedido el fortalecimiento de las instituciones de negociación colectiva en ciertos países del Sur Global.

Estas tendencias se han atribuido a las economías abiertas, la liberalización del mercado financiero, la competencia fiscal, el desgaste del Estado y el crecimiento del sector de los servicios. En el lugar de trabajo, el auge de formas de trabajo precarias, el aumento en la movilidad laboral transfronteriza y el descenso en el número de sindicatos han debilitado el poder negociador de los trabajadores.

Además, instituciones financieras internacionales han forzado «reformas» del mercado laboral a través de sus condiciones de préstamo, lo que ha conducido al debilitamiento de las estructuras de negociación colectiva en Europa (véase el informe *Nuevos Frentes* de la CSI para un análisis más detallado).

No obstante, los trabajadores continúan luchando por unas normas laborales justas y decentes, y han conseguido victorias cruciales bajo las circunstancias más complicadas. Esta publicación está dedicada a su lucha.

«La negociación colectiva es clave para lograr la prosperidad común y establece los cimientos de una sociedad sostenible y justa».

Sindicalistas, trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales explican cómo han mejorado no solo las condiciones laborales, sino también las relaciones en el lugar de trabajo y la productividad a través de un diálogo justo y eficaz.

- Trabajadoras migrantes empleadas en Jordania han escapado de la explotación negociando un trato igualitario y justo para más de 40.000 trabajadoras en el sector de la confección.
- En la India, las trabajadoras de la economía informal se han unido en una potencia negociadora de casi un millón de personas al amparo de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés).

“

La negociación colectiva es clave para lograr la prosperidad común y establece los cimientos de una sociedad sostenible y justa

”

- Alrededor del 70 por ciento de los asalariados formales está cubierto por convenios colectivos en Ghana. Actualmente, el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC, por sus siglas en inglés) lucha sistemáticamente por los derechos de los trabajadores de la economía informal, incluidos el derecho a seguridad social y a la negociación colectiva.
- En Uruguay, el 19 de agosto de 2008, día nacional de las trabajadoras domésticas, tuvo lugar la primera ronda de negociaciones entre trabajadoras domésticas y empleadores. En 2013, las negociaciones están dejando atrás los sueldos para centrarse en otros derechos tales como la licencia sindical y la clasificación de puestos.
- Los sindicatos rusos han desarrollado estrategias de negociación satisfactorias a todos los niveles a fin de defender los derechos e intereses de los trabajadores.

Sus testimonios demuestran que la negociación colectiva es un mecanismo clave para la mejora de los términos y las condiciones del empleo y para la protección de los trabajadores, así como para propiciar relaciones de empleo estables y productivas para los empleadores.

La negociación colectiva sirve para contrarrestar la asimetría implícita entre el empleador con poder y el trabajador individual.

La adopción de decisiones participativa en las relaciones industriales implica que se puedan facilitar el intercambio de información, la transparencia y el trabajo en equipo. Esto conduce a decisiones bien fundamentadas y al aumento de la productividad.

Además, favorece la confianza entre las diferentes partes interesadas, lo cual es fundamental para resolver diferencias y evitar conflictos de intereses que pueden provocar costosos retrasos en la ejecución.

Del mismo modo, la negociación colectiva reduce la desigualdad salarial, incluidas las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, sin ningún impacto negativo en el empleo o en la eficiencia económica.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) representa los derechos e intereses de sus más de 175 millones de miembros en 156 países. Desde hace más de 30 años, hemos vigilado las violaciones contra el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores.

Demandamos que los gobiernos antepongan los intereses de la población a los de los mercados otorgando un papel central a los derechos y a la igualdad. Esto significa que los ataques a la negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores deben cesar.

GHANA: LOS MÚSICOS QUE LUCHAN POR HACERSE OÍR



© Nana Kofi Acquah

Rueda de prensa del MUSIGA

La reinstauración de instituciones democráticas eficaces tras el régimen militar de 1981 a 1996 ha contribuido al mantenimiento de la prosperidad económica y la paz en Ghana. Ya se han celebrado en el país cinco elecciones libres y justas de manera consecutiva, con una transferencia pacífica de poderes y sin apenas tensiones étnicas.

Su economía es una de las más prósperas de África y han logrado considerables avances en materia de reducción de la pobreza mediante políticas de redistribución, incluido un mejor acceso a la educación, los servicios sanitarios y la titularidad de las tierras. Las últimas previsiones del estudio sobre los niveles de vida en Ghana de 2006 indican que la cantidad de personas que viven en la pobreza pasó de un 39,5 por ciento en 1998 a un 28,5 por ciento en 2006.

Las leyes e instituciones que velan por el derecho a la negociación colectiva han sido a la vez catalizadores y consecuencias de ese proceso.

■ PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GHANA

Los sindicatos tienen derecho a entablar negociaciones con los empleadores una vez recibido un certificado de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo. Las partes deben negociar de buena fe, lo que implica la

obligación de hacer pública toda la información sobre el tema. El Código del Trabajo prevé asimismo el establecimiento de instituciones para apoyar y facilitar la negociación colectiva, a saber, la Comisión Paritaria de Negociación (CPN), que es un órgano bipartito.

Debe presentarse un aviso de las negociaciones ante la CPN en un plazo de catorce días. Si no se llega a un acuerdo en la CPN, la ley detalla un proceso de mediación y arbitraje bajo los auspicios de la Comisión Nacional del Trabajo (NLC, por sus siglas en inglés). En caso de que un convenio colectivo entrara en conflicto con la legislación o con otro convenio colectivo, prevalece la disposición más favorable para los trabajadores.

El Director de cuestiones laborales tiene competencia para extender los convenios colectivos a todos los trabajadores del sector o de la empresa basándose en la representación y en la consulta con

los interlocutores sociales. Eso implica que los asalariados y los trabajadores encubiertos de la economía informal pueden beneficiarse en principio de las mismas condiciones de trabajo.

NEGOCIACIÓN DE LOS SALARIOS

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó en 2006 que aproximadamente el 70 por ciento de los asalariados de la economía formal estaban cubiertos por un convenio colectivo. Si bien la negociación colectiva está ampliamente descentralizada y se realiza en el seno de cada empresa, los

BICE OSEI KUFFOUR (AKA OBOUR), PRESIDENTE DE MUSIGA

¿Cuál es el principal reto al que hace frente MUSIGA en estos momentos?

La mayor dificultad de los últimos tres años ha sido que la Oficina del Trabajo ha sido incapaz de ayudarnos [a obtener el certificado de negociación colectiva] a pesar de todos los esfuerzos realizados. La última vez que preguntamos nos dijeron que la Oficina del Trabajo no encontraba todos los documentos que presentó el sindicato sobre esta cuestión.

Todavía estamos peleándonos con el procedimiento. En estos momentos, contamos con la ayuda del Congreso de Sindicatos (TUC) de Ghana, que ha organizado una reunión con el Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales para debatir sobre el futuro.

¿Qué negociarían si tuvieran licencia?

Un salario mínimo para los artistas intérpretes o ejecutantes; regalías para los usuarios (si esta cuestión no estuviera cubierta por la Organización de los Derechos Musicales de Ghana); convenios colectivos con empleadores



© Nana Kofi Acquah

los artistas intérpretes y ejecutantes dedicamos mucho tiempo a preparar las actuaciones, pero el espectáculo en sí puede durar apenas unos minutos o una hora. Sin embargo, supone muchos gastos. Ni siquiera una actuación de solo cinco minutos es gratuita.

¿Cuál ha sido el principal logro de su sindicato?

Nuestro principal logro ha sido convertirnos en el micrófono oficial de la profesión musical en Ghana, hacer de enlace entre el Gobierno, los responsables de las

de hoteles, discográficas, bandas, orquestas y compañías culturales; y tasas para, por ejemplo, el alquiler de estudios de grabación e instrumentos.

¿Cuáles son las principales dificultades de los músicos en comparación con otros trabajadores?

La naturaleza informal de nuestro trabajo, además de que algunos empleadores, e incluso algunos artistas, no consideran que la profesión de la música tenga una naturaleza comercial, dificulta nuestro trabajo. Además,

políticas y otras partes interesadas. También hemos logrado realizar un estudio exhaustivo sobre la industria de la música para identificar sus posibilidades y su verdadera contribución al producto interior bruto (PIB) del país.

salarios mínimos establecidos por el Comité Nacional Tripartito para todo el territorio tienen mucho peso en la negociación salarial a nivel sectorial y de empresa.

El GTUC coordina y orienta a los sindicatos y utiliza las tendencias y prácticas nacionales y sectoriales para aportar información a los procesos de negociación. Según el estudio sobre los niveles de vida en Ghana de 2006, el sector informal constituye el 82 por ciento del mercado laboral en el conjunto de la economía.

Se calcula que alrededor del 98 por ciento de los jóvenes que no encuentra trabajo en la economía formal acaba en la economía informal. La mayor parte de las personas que trabajan en la economía informal son trabajadores por cuenta propia y comerciantes. Aproximadamente el 88,3 por ciento de los trabajadores del sector informal no está cubierto por convenios colectivos. En su caso, las condiciones de empleo están definidas por el empleador de forma unilateral o por negociaciones informales.

ESTRATEGIAS

A pesar de que a menudo los trabajadores de la economía informal no pueden pagar las tasas de afiliación a un sindicato y de que las mejoras en sus condiciones parecen lograrse tan solo tras una larga lucha, el GTUC no duda en desarrollar estrategias para lograr que esos trabajadores se hagan oír.

En 1996, el GTUC adoptó una política sobre la economía informal y, a continuación, estableció una oficina para la economía informal. El GTUC utilizó su presencia en la junta tripartita de la seguridad social y del fondo de pensiones nacional para promover el derecho de los trabajadores del sector informal a la seguridad social.

BESSA SIMONS, MÚSICO

¿Qué beneficios espera obtener mediante la negociación colectiva?

Para mí es evidente que el certificado de negociación colectiva es una potente herramienta para tratar desafíos socioeconómicos como la inseguridad laboral. Mi bienestar como músico depende de una mejor remuneración y mejores condiciones de trabajo. Con un certificado de negociación colectiva, mi bienestar puede estar garantizado.

¿Cómo describiría los logros de MUSIGA para el bienestar de sus miembros?

El régimen de bienestar social de MUSIGA es bastante impresionante, en particular el fondo para los músicos, que se creó para velar por el bienestar de los músicos y, sobre todo, de los que van envejeciendo y tienen discapacidades.

¿Dispone de un régimen de pensiones? Si no es así, ¿cómo piensa gestionar su jubilación?

Sí. MUSIGA está creando un buen sistema de pensiones para ayudarnos a los músicos a gestionar nuestra jubilación.



© Nana Kofi Acquah

¿Qué asuntos están todavía pendientes?

Además de los distintos desafíos socioeconómicos, la cuestión de la piratería musical. Hasta que no

solucionemos ese asunto, no podremos obtener el verdadero valor de nuestros servicios.

Como resultado de ello, ahora los trabajadores por cuenta propia y las personas que habían estado cubiertas pero que se encontraban en desempleo pueden contribuir de manera voluntaria a la seguridad social y al fondo de pensiones nacional.

Asimismo, ahora están amparados por la ley relativa al seguro de salud nacional, en virtud de la cual se implantó un régimen social obligatorio de seguro de salud que se basa en la residencia y no en la situación laboral.

La Asociación de Sindicatos de Comerciantes de Ghana se fundó ya en 1989 como federación conformada por 15 asociaciones nacionales y regionales de comerciantes por cuenta propia de la economía informal.

El Sindicato de Ghana de Transporte Privado por Carretera y el Sindicato General de Trabajadores de la Agricultura también han transformado los centros sociales para el bienestar de sus trabajadores en organizaciones que se ocupan de cuestiones económicas y políticas.

En la actualidad, el GTUC está luchando junto con MUSIGA por el derecho de los músicos a negociar condiciones de trabajo justas. MUSIGA representa a 4.200 músicos. Puede afiliarse cualquier persona que toque un instrumento musical, cante o componga, organice espectáculos, dirija actuaciones musicales, enseñe música, transcriba partituras o preste servicios profesionales que impliquen capacidades musicales. Aún así, hace más de tres años que el Director de cuestiones laborales le niega el certificado de negociación colectiva a MUSIGA.

Muchas gracias a Alberta Laryea-Djan y a Paapa Kwasi Danquah, del Congreso Sindical de Ghana, por sus contribuciones.

EUGENE KORLETEY, DIRECTOR ADJUNTO DE CUESTIONES LABORALES

¿Cómo pueden negociar convenios colectivos los trabajadores del sector informal?

La ley es muy progresista. Dicta que dos o más personas pueden crear un sindicato. Una vez creado, se puede solicitar un certificado de negociación. Todo depende de si otro sindicato ya dispone de licencia laboral. En el caso del sector informal, ha sido difícil lograrlo en comparación con otras formas de trabajo organizadas que están más estructuradas.

¿Qué avances se han logrado hasta el momento en cuanto al bienestar social de los trabajadores de la economía informal en Ghana?

Como he mencionado antes, algunos de los sectores informales son difíciles de gestionar, ya que no existe ninguna asociación organizada ni sindicato con el que trabajar. Los avances logrados en este ámbito consisten en que la mayor parte de los trabajadores del sector informal han comprobado que, si se sindicaban, las cosas les pueden ir mejor. Me parece que eso es alentador.

¿Cómo trata el Gobierno los desafíos de los trabajadores de la economía informal?

Hay inmensos desafíos. En primer lugar, el sector es grande y está desestructurado. En segundo lugar, el nivel educativo de la mayor parte de los trabajadores de la economía informal es bajo. En tercer lugar, la Oficina del Trabajo no cuenta con los recursos necesarios y no tenemos representación en todos los distritos. Por último, también se puede mencionar la reducción de la colaboración entre las partes interesadas en el ámbito laboral. Sin embargo, esperamos que, una vez esté operativa la nueva política de empleo, muchos de estos problemas se pongan en orden.

¿Qué sería para usted un avance en el próximo decenio?

Ahora que existe una gran concienciación, haremos todo lo posible por mantenerla. No escatimaremos esfuerzos para estar a la altura de las expectativas de las partes interesadas.

INDIA: ASÍ SE ORGANIZA A UN MILLÓN DE MUJERES DEL SECTOR INFORMAL



© Sindhu Menon

Encuentro de la SEWA

Con sus 486,6 millones de habitantes, la India cuenta con la mayor mano de obra del mundo, detrás de China. Sin embargo, más del 90 por ciento de los trabajadores y aproximadamente el 50 por ciento del producto nacional se concentran en la economía informal.

Los sindicatos han entendido que la única manera de expandir sus actividades de afiliación pasa por incluir a los trabajadores de la economía informal.

Establecida en 1972 en la ciudad de Ahmedabad, en el estado de Gujarat, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es uno de los mejores ejemplos de que el movimiento

se demuestra andando. Comenzó como un sindicato de trabajadoras por cuenta propia y, rápidamente, se expandió por varias zonas rurales y urbanas del país.

Hoy, SEWA cuenta con casi 1,7 millones de trabajadoras afiliadas en 14 estados de la India y, en 2009, obtuvo el reconocimiento de sindicato nacional.

Esta organización representa a mujeres trabajadoras que se ganan la vida con su propio

trabajo o en pequeñas empresas. La mayoría son vendedoras ambulantes; comerciantes; propietarias de pequeñas empresas; trabajadoras manuales y desde el hogar de distintos sectores, como la agricultura, la construcción o el trabajo doméstico.

Puesto que sus miembros participan en diversos tipos de actividades, el sindicato adopta múltiples estrategias para mejorar sus condiciones, incluida la educación, cursos, becas, pensiones, tarjetas de identidad, prestaciones por maternidad, servicios financieros, campañas para lograr entornos de trabajo mejores y aumentos salariales.

En la India existen diferentes obstáculos estructurales que contribuyen a la falta de protección jurídica y de condiciones de trabajo decente en la economía informal. Esto se debe a que, en la práctica, la legislación protege solo a una pequeña parte de la población activa.

El criterio que se utiliza para diferenciar los trabajos informales es que estos se encuentran fuera del marco reglamentario. Eso sucede cuando las empresas son demasiado pequeñas o no están registradas adecuadamente.

En ocasiones, el Código del Trabajo ni siquiera abarca o no se aplica a los empleos con horarios atípicos, como los trabajos ocasionales, a tiempo parcial, temporales, en casa o como el personal subcontratado en las cadenas de suministro. Así, algunos trabajos sencillamente no cuentan con ninguna protección. Por ejemplo, la reglamentación en materia de salud y seguridad solo se aplica a las empre-

ANEESHA IQBAL SHEIKH, UNA DE LAS PERSONAS QUE ENROLLAN VARILLAS DE INCIENSO Y MIEMBRO DE SEWA



© Tamara Gausi

¿Qué le parece?

Estoy orgullosa y feliz, porque participé en persona en todo el proceso. Nuestro punto fuerte es que formamos parte de una gran organización: SEWA.

¿Cree que se encuentran en una situación más ventajosa tras el convenio logrado por negociación colectiva?

Sí. Nos ha cambiado radicalmente la vida. Nuestros salarios han aumentado y, con ello, nuestro nivel de vida. Comemos alimentos de mejor calidad, nuestras casas están en mejores condiciones y hemos empezado a mandar a nuestros hijos a la escuela. Además, hemos comenzado a ahorrar.

Ahora, los empleadores y contratistas tienen miedo de pagarnos menos, hacernos trabajar más e incluso de hacer recortes, gracias a SEWA. No les cabe duda de que los miembros de SEWA les pedirán explicaciones inmediatamente. Ya no tenemos miedo de nuestros empleadores.

¿Qué ventajas extrajo usted de la negociación colectiva?

El magnífico convenio que negociamos para los trabajadores de Agarbatti (del sector las varillas de incienso) tuvo como consecuencia un importante aumento de nuestros ingresos. Nuestro salario se ha fijado en 7 rupias (0,11 USD) por las varillas de incienso a base de agua y 7,50 rupias (0,12 USD) por las varillas a base de aceite. Se nos dijo que esas tarifas se revisarán de nuevo dentro de dos años. Por ahora, los salarios ya han aumentado a 16 rupias (0,26 USD) por cada mil varillas.

¿Piensa que queda alguna otra cuestión que debería haberse tratado?

Sí, no se habló de la pérdida de nuestro medio de vida debido a la mecanización. Si se instalan máquinas, los empleadores y contratistas deberían enseñarnos a utilizarlas.

¿Cómo describiría los logros de SEWA para el bienestar de sus miembros?

Nos están dando tarjetas de identidad de la Junta de Bienestar Urbano para la Economía Informal de Gujarat. A través de la Junta también recibimos un juego de herramientas, cursos de perfeccionamiento y prestaciones médicas de hasta 1200 rupias (19,24 USD).

¿Tiene un sistema de pensiones? Si no es así, ¿cómo piensa gestionar su jubilación?

Para la jubilación, ahorramos en un depósito parte de nuestros ingresos. Además, invertimos en el régimen de pensiones de SEWA. SEWA también está negociando con el Gobierno un régimen de pensiones para el sector informal a nivel central y estatal.

sas con un mínimo de diez trabajadores, y las disposiciones para el cuidado de los niños solo son válidas en las empresas con 30 mujeres en plantilla o más.

Hay toda una serie de leyes distintas que se aplican a los centros con 10 trabajadores o más, como la Ley sobre la previsión de los empleados y otras disposiciones, la Ley sobre las prestaciones de maternidad o la Ley sobre el pago de gratificaciones. Otro ejemplo sería la Ley sobre el seguro público para empleados, que se aplica a las empresas con 20 trabajadores o más. Por último está la Ley sobre conflictos laborales, que deja sin protección del empleo a las empresas con menos de 50 trabajadores en el marco de los conflictos laborales.

Asimismo, la cantidad de inspecciones, enjuiciamientos y condenas en virtud de las distintas leyes laborales se ha reducido considerablemente. Los trabajadores de la economía informal gozan de poca o ninguna seguridad. Por tanto, puede que consideren que la inversión en las actividades sindicales es poco rentable.

Es más fácil proteger los intereses colectivos de los trabajadores que llevan mucho tiempo al servicio directo de un solo empleador. No obstante, a medida que cambian de un trabajo a otro en distintos sectores, la representación y solidaridad sectorial se complica.

La erosión de la relación de empleo directa tiene como resultado una fragmentación de la negociación colectiva. Por ese motivo, la organización de la economía informal está plagada de desafíos.

Sin embargo, no hay nada que no se pueda lograr con una serie de objetivos claros y una gran dosis de activismo. SEWA se ha comprometido a sindicalizar a las trabajadoras para lograr juntas mejoras para sus vidas: desde mejores condiciones de trabajo e ingresos hasta alimentos y seguridad social.

En 2011, ese sindicato negoció con la policía, la entidad municipal Ahmedabad y algunos tenderos locales en zonas obreras y acordaron la reinstalación de 2.824 vendedoras ambulantes. Ese mismo año, 2.272 miembros de pequeñas empresas y 11.200 trabajadoras domésticas de Gujarat obtuvieron aumentos salariales gracias a la negociación.

Los éxitos de SEWA son innumerables y demuestran que hasta los trabajadores vulnerables pueden defender sus derechos e intereses colectivamente en un país en el que la cobertura de la negociación colectiva es inferior al 5 por ciento.

DEVIJIBHAI PATEL, PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL COMERCIO DE LAS VARILLAS DE INCIENSO

¿Qué beneficios han extraído del proceso de negociación colectiva y de este convenio?

Se ha desarrollado una confianza mutua entre los empleadores y contratistas, los trabajadores y SEWA. Tengo la impresión de que cualquier problema futuro se podrá resolver conjuntamente.

¿Están satisfechos con los resultados de la negociación?

Sí, estamos satisfechos porque la negociación y el convenio tuvieron carácter tripartito. Las tarifas de las varillas de incienso se decidieron entre todos, lo cual es beneficioso para las dos partes. Todos salimos ganando. El convenio se aplica en todos los segmentos de la ciudad. Cada dos años se revisarán las tarifas.

En su opinión, ¿SEWA tenía mejores argumentos?

Sí. Habían afiliado a la mayoría de las trabajadoras del sector, así que jugaban con ventaja. No obstante, como SEWA tenía presente también nuestras inquietudes, esto no planteó grandes inconvenientes. Hizo que el proceso de acuerdo avanzara sin sobresaltos.

¿Hubo algún obstáculo jurídico o administrativo en la ejecución?

Aquí, en Gujarat, los salarios mínimos están vinculados con el índice del costo de la vida. El Gobierno quiere vincular los salarios mínimos del sector con ese índice. En Gujarat, el costo de la vida es demasiado elevado. Los empleadores y contratistas no pueden permitirse las altas tasas de salarios mínimos, ya que los precios de venta de los productos son bajos.

MANALI SHAH, SECRETARIA NACIONAL DE SEWA



© Sindhu Menon

¿Cuál era el principal argumento de los empleadores?

Los empleadores argüían que no podían pagar salarios mínimos elevados porque eso aumentaría demasiado el precio de venta del producto y se incurriría en otros gastos. Nuestros argumentos eran que los trabajadores debían cobrar lo suficiente para ganarse la vida dignamente, es decir,

con alimentos nutritivos, educación para los niños, vivienda y otras prestaciones básicas. El segundo punto que planteamos era que los salarios mínimos debían poderse aplicar a todos los trabajadores, en todas las áreas y sin discriminación.

¿Se pudo superar las dificultades?

Celebramos múltiples rondas de deliberación e hicimos referencia a multitud de leyes, como la Constitución de la India y la Ley sobre salarios mínimos. El Ministerio de Trabajo realizó un estudio sobre cuántas varillas de incienso fabrica un trabajador por hora. Se llevó a cabo un análisis médico para estudiar los riesgos para la salud relacionados con el trabajo a los que estaban expuestas esas trabajadoras. Así, negociamos un salario mínimo fijo de 7 rupias (0,11 USD) por cada 1.000 varillas de incienso a base de agua y de 7,50 rupias (0,12 USD) por cada 1.000 varillas de incienso a base de aceite. Un trabajador puede enrollar unas 5.000 varillas de incienso al día.

Una vez concluido el convenio, ¿creen que han hecho justicia y que sus miembros están protegidos?

Sí, los trabajadores a domicilio lograron que se les escuchara, visibilidad y reconocimiento. El Gobierno reconoció

que enrollar varillas de incienso es una actividad comercial y que quienes se dedican a ello son trabajadores. Además, los trabajadores comenzaron a cobrar el mismo salario mínimo en toda la ciudad. Ahora ya no se fijan los salarios en función de los caprichos de los empleadores o contratistas. Se estipuló que los salarios mínimos se someterían a una revisión tripartita cada dos años.

En su opinión, ¿se quedó algún elemento importante en el tintero?

La cuestión de las condiciones de trabajo se quedó colgando. Las varillas de incienso se elaboran en los hogares de los trabajadores, con unas dimensiones de 3 por 3 metros, sin luz ni ventilación adecuadas, donde además cocinan, reciben visitas y enseñan a sus hijos. A menudo, sus casas se tiñen de negro por el carbón que utilizan. Reivindicamos la creación en esas áreas de naves industriales en las que puedan instalarse con sus materias primas para trabajar. Ahora SEWA está presionando al Gobierno sobre esta cuestión.

Desde la perspectiva de SEWA, ¿cuáles son las ventajas y los inconvenientes de la negociación colectiva?

La mayor parte de los acuerdos logrados por negociación colectiva en la economía informal no están escritos y, por tanto, no se pueden ejecutar por ley. La ventaja es que todo convenio colectivo se basa en la confianza mutua entre los empleadores y los trabajadores y el sindicato, que establecen una relación a largo plazo y crean un foro. El desafío es formalizar esos foros de negociación colectiva.

¿Cuáles fueron las dificultades de SEWA para lograr la negociación colectiva?

El principal desafío suele ser identificar a los interlocutores y el foro de la negociación. Por ejemplo, hay unos 30 millones de trabajadores a domicilio en la India. Son invisibles porque están dispersos. No hay estadísticas ni datos disponibles y la mayor parte de su negocio no está cubierto por el baremo de salarios mínimos.

Recientemente tratamos los salarios mínimos de las personas que enrollan varillas de incienso desde sus domicilios. Sus salarios oscilan entre 10 y 25 paisas. Los trabajadores no obtenían los mismos salarios aunque realizaran el mismo tipo de trabajo. Los empleadores querían manipular los salarios y, por tanto, se negaban tajantemente a fijar un salario mínimo. Hicimos frente a muchas dificultades, ya que el comercio de las varillas de incienso no se consideraba una industria como tal porque todo el proceso se lleva a cabo en los hogares de los trabajadores. Fue difícil convencer al Gobierno para que creara un comité para la economía informal y conseguir que los empleadores y trabajadores negociaran las tarifas en ese sector.

JORDANIA: LOS TRABAJADORES MIGRANTES SE APUNTAN UN GRAN TANTO SINDICAL

A Jordania llegan aproximadamente un millón de trabajadores migrantes con la esperanza de una vida mejor y aportan una contribución significativa a la economía del país. A pesar de ello, hacen frente a una discriminación institucional que coloca el poder en las manos de los empleadores y las agencias de contratación.

Sin embargo, la larga lucha de los sindicatos para lograr la igualdad de derechos para los trabajadores migrantes por fin ha cosechado sus frutos. A fecha de 25 de mayo de 2013, los trabajadores de la confección ya están cubiertos por un convenio colectivo entre el Sindicato General de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección y de las Prendas de Vestir; la Asociación Jordana de Exportadores de Prendas de Vestir, Accesorios y Textiles (J-GATE, por sus siglas en inglés); y la Asociación de Propietarios de Fábricas,

Talleres y Prendas de Vestir (AOFWG, por sus siglas en inglés).

Más del 16 por ciento del total de las exportaciones de Jordania lo genera el sector de la confección. Las exportaciones, principalmente a Estados Unidos, han contribuido en unos 1050 millones de dólares de los Estados Unidos (75.000 millones de dinares jordanos) a la economía gracias a los aproximadamente 40.000 trabajadores de la confección.

El 71 por ciento de los trabajadores del sector son mujeres y el 79 por ciento, migrantes de



© Nadia Bseiso

Trabajadoras de la costura en Jordania

países como Sri Lanka, Bangladesh, Myanmar, China, India y Madagascar. Trabajan en las más de 80 fábricas, muchas de ellas situadas en las 13 zonas industriales acreditadas.

Dada la ingente contribución que realizan a la economía, cabría esperar que los trabajadores migrantes pudieran al menos gozar de condiciones de trabajo decentes. Sin embargo, tanto la gobernanza de los regímenes de contratación como el marco jurídico e institucional que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes los expone a la explotación de las agencias de contratación y los empleadores.

A menudo, los trabajadores migrantes llegan a Jordania mediante agencias de contratación que exigen tasas de hasta 2.500 dólares de los Estados Unidos. El sistema de patrocinio en vigor requiere que los empleadores renueven los permisos de trabajo y residencia en el Ministerio de Trabajo, lo que limita el control de los propios trabajadores sobre su migración y residencia en Jordania. Según el informe de la OIT *Better Work Jordan, Baseline Report*, solo el 19,5 por ciento de los trabajadores migrantes está en posesión de su pasaporte y solo el 16,4 por ciento dispone de permiso de residencia.

Muchos trabajadores migrantes no están empleados en el sector para el que se les concedió el permiso y, sin permisos de residencia válidos, los trabajadores viven con un miedo constante que tiene como consecuencia limitaciones autoimpuestas en sus desplazamientos.

■ SALARIO MÍNIMO Y RESTRICCIONES PARA LOS MIGRANTES

En febrero de 2012, se aumentó el salario mínimo jordano en más de un 25 por ciento, de 150 (212 USD) a 190 dinares jordanos (268 USD). No obstante, los trabajadores migrantes quedaron excluidos de ese aumento. De hecho, el salario mínimo mensual de los trabajadores migrantes del sector de la confección sigue fijado en 110 dinares (unos

FATEHALLAH AL EMERANI, PRESIDENTE DEL SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL, DE LA CONFECCIÓN Y DE LAS PRENDAS DE VESTIR



© Nadia Bseiso

Este es el primer convenio colectivo sectorial que se firma en Jordania. ¿Qué opina de este logro?

Hemos firmado muchos convenios colectivos, pero sentimos la necesidad de realizar un trabajo sectorial. Este convenio está al servicio de los intereses de todas las partes, incluidos los trabajadores de distintas nacionalidades. Se logró con la participación del sindicato, los empleadores y muchos expertos extranjeros de la OIT tras un año de diálogo constructivo. Nuestras ambiciones [futuras] son mayores, pero, por ahora, la situación económica del país hace imposible que obtengamos más de lo que ya tenemos.

La mayoría de los trabajadores del sector textil y de la confección en Jordania son migrantes, ¿de qué manera pueden beneficiarse de este convenio?

El 70 por ciento del contenido del convenio beneficia a los trabajadores migrantes. Si lo examina, verá que los artículos se centran en cuestiones como la vivienda, las horas de trabajo, la salud, la alimentación, el transporte, etc.

¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del convenio colectivo sectorial?

La aplicación del convenio nos preocupa. Tiene que estar supervisada por el Ministerio de Trabajo e instituciones internacionales como la OIT en calidad de asociados.

FARHAN AFDAM, VICEPRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN JORDANA DE EXPORTADORES DE PRENDAS DE VESTIR, ACCESORIOS Y TEXTILES



© Nadia Bseiso

¿Qué supone el convenio colectivo para el sector textil jordano?

Este convenio colectivo es el primero que se firma en un país árabe. Eso refleja el grado de armonía y comprensión mutua alcanzado entre los empleadores y los trabajadores para organizar las condiciones de trabajo en ese sector.

El sector textil será más estable a partir de ahora y podemos contar con que nuestros planes de negocios se cumplan sin sorpresas.

El convenio trata los derechos de los trabajadores, pero ¿cómo evaluarlos?

Es una situación en la que las dos partes salimos ganando. Necesitamos un mercado laboral estable en el sector para sacar adelante nuestras empresas.

En su opinión, ¿qué se ha quedado fuera del convenio colectivo?

Está todo, excepto la introducción de contratos de empleo unificados para todos los trabajadores migrantes de Jordania. Este convenio cubre a trabajadores de 11 nacionalidades. En breve, todos tendrán el mismo contrato laboral.

¿Cuál es el siguiente paso?

Ahora estamos esperando la entrada en vigor del convenio. A partir de ahí, ya veremos cómo pintan las cosas.

55 USD). Los salarios mínimos los fija el Comité Tripartito, en general o para un área, profesión o categoría de edad.

Las decisiones se toman por unanimidad y, de no ser posible, se envían al Consejo de Ministros. La ley establece que deben tenerse en cuenta los índices del costo de la vida publicados por las autoridades competentes para fijar los salarios mínimos. Sin embargo, incluso el salario mínimo jordano de 190 dinares se encuentra muy por debajo del nivel de pobreza absoluta. Además, varios informes denuncian la falta de cumplimiento de la normativa relativa al salario mínimo.

El derecho de los trabajadores migrantes a luchar colectivamente por la mejora de las condiciones de trabajo se ha visto gravemente mermado. Hasta 2010, los trabajadores migrantes estaban totalmente excluidos del derecho a afiliarse o a crear sindicatos. Solo los trabajadores de nacionalidad jordana gozaban de esos derechos.

Las últimas enmiendas al Código del Trabajo de 2010 no solo eliminaron ese requisito, sino que, por primera vez, reconocieron de forma explícita el derecho a la negociación colectiva. El artículo 44 del Código del Trabajo estipula lo siguiente:

«Los empleadores y los trabajadores y sus sindicatos y asociaciones pueden emprender negociaciones colectivas sobre todo tipo de cuestiones encaminadas a mejorar las condiciones de empleo y potenciar la productividad de los trabajadores».

Si bien la Comisión de Expertos de la OIT acoge con beneplácito que el Código del Trabajo ya no exija la nacionalidad jordana para afiliarse a un sindicato, también señala que el derecho de sindicación de los trabajadores extranjeros no parece estar plenamente garantizado, ya que no se les permite participar en la creación de sindicatos ni asociaciones de empleadores en calidad de miembros fundadores ni dirigentes.

LIBERTAD SINDICAL

A pesar de la hostilidad del entorno de los trabajadores migrantes y los sindicalistas,

han conseguido negociar un trato equitativo y mejores condiciones de trabajo en el sector de la confección. Los más de 40.000 trabajadores de la confección ya están cubiertos por un convenio colectivo. Las negociaciones sobre la redacción del convenio comenzaron tras los conflictos entre los trabajadores del sector de la indumentaria y sus empleadores por los sueldos, las condiciones de trabajo y las normas relativas a los dormitorios.

Entre otras mejoras importantes de las condiciones de trabajo de los migrantes, el convenio estipula que las empresas no pueden discriminar a los trabajadores por motivos de raza, credo, religión, color, origen nacional, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad ni pertenencia o participación en actividades sindicales. No se puede despedir a ningún trabajador como resultado directo del uso de un contratista tercero. De hecho, los contratistas pasan automáticamente a ser parte del convenio colectivo.

El convenio también compromete a los interlocutores sociales a establecer un contrato unificado de empleo para todos los trabajadores migrantes y a garantizar que no se le imputa a ningún trabajador ninguna tasa derivada de su contratación, y eso incluye las tasas de agencia y las tarifas de los intermediarios o agentes. Este convenio colectivo demuestra una vez más el poder que tienen los trabajadores, incluso en circunstancias en las que todo está en su contra.

La lucha sindical por la justicia social en Jordania, no obstante, no acaba aquí. No se puede olvidar que solo el 1 por ciento de los convenios colectivos tiene carácter sectorial y solo 231.473 trabajadores estaban cubiertos por un convenio colectivo entre 2006 y 2010. Los sindicatos deben seguir cuestionando a los empleadores para fortalecer las instituciones de negociación colectiva que logran que se trate a los trabajadores con dignidad.

KADRI IHAB, MIEMBRO DE LA JUNTA DE ADMINISTRACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS DE FÁBRICAS, TALLERES Y PRENDAS DE VESTIR (AOFWG)

¿Qué supone este reciente convenio colectivo sectorial para la asociación de los propietarios de fábricas textiles y de confección?

Para nosotros supone una estabilidad en el sector, porque ahora los derechos están más claros y, en calidad de empleadores, tenemos la sensación de que podemos dirigir nuestras empresas con seguridad y sin sobresaltos durante los próximos dos años.

¿Tiene una perspectiva general de las mejores prácticas aplicadas por las empresas multinacionales del sector textil en lo que respecta a las negociaciones colectivas?

No, tenemos que aprender de otros convenios y, lamentablemente, no hay ninguna experiencia en ese sentido en el mundo árabe.

¿Qué aspectos piensa que no han quedado cubiertos por el convenio colectivo?

En mi opinión, el convenio no cubre las obligaciones de los trabajadores.

KHALIL HEYASSAT, ANTIGUO SECRETARIO GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONES DE LA FEDERACIÓN GENERAL DE SINDICATOS DE JORDANIA (GFJTU, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)



© Nadia Bseiso

El sector textil acaba de firmar un convenio colectivo sectorial de alcance nacional. ¿Qué significa eso para ustedes?

En mi opinión, este acuerdo supone un gran paso pero, desde el punto de vista técnico, no tiene forma de convenio colectivo sectorial. Desde una perspectiva internacional, se parece más a un protocolo que a un convenio colectivo. No obstante, sigue siendo un gran logro para la protección de los trabajadores migrantes.

¿Cree que otros sindicatos lograrán más convenios colectivos sectoriales?

No creo, porque no todos los sindicatos jordanos disponen de las cualificaciones para lograrlo. No están preparados. También es necesaria una determinación nacional para organizar el mercado laboral en Jordania. Asimismo, habría que capacitar a los sindicatos en materia de negociación colectiva, así como ofrecer formación técnica en las empresas y a escala sectorial y nacional.

URUGUAY: LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ABREN NUEVOS CAMINOS PARA LA IGUALDAD GLOBAL



© Inforsurhoy

Uruguay ha dado importantes pasos para hacer realidad los derechos de las trabajadoras del hogar

El 25 de abril de 2012, Uruguay apareció en los titulares de todo el mundo.

Se convirtió en el primer país en ratificar el «Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar» – C189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) – diez meses después de su aprobación.

El histórico Convenio garantiza la existencia de los mismos derechos laborales básicos para los trabajadores que cuidan de fa-

milias y hogares que para el resto de trabajadores.

Esto incluye un salario mínimo, términos y condiciones de empleo transparentes, tiempo de descanso diario y semanal (al menos 24 horas), restricciones en los pagos en especie y respeto por el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva.

NELSON LOUSTAUNAU, SUBSECRETARIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Qué ha cambiado para los trabajadores del hogar desde 2005?

En Uruguay, estos trabajadores, junto a los rurales, estaban excluidos del sistema de negociación colectiva. Expresamente estaban fuera de los Consejos de Salarios. No tenían limitación de la jornada; no tenían bien consagrado el tema de los descansos intermedios. Tampoco acceso al seguro de desempleo o seguro de enfermedad. Eran todo contras. A partir de 2005 vimos que había que hacer un esfuerzo por equiparlos con el resto de los trabajadores. Empezó a generarse una masa crítica a nivel nacional y también internacional, y se empezó a hablar de la invisibilidad de los domésticos. En Uruguay hay 120.000 trabajadores del hogar. En ese momento el grado de formalidad era del 20 por ciento; actualmente hemos llegado al 55 por ciento, uno de los mejores porcentajes a nivel mundial.

La ley aprobada a finales de 2006 nos colocó en un lugar de excepcionalidad y el tema se empezó a discutir en las agendas internacionales, entre ellas la de OIT, que se estaba planteando hacer un nuevo convenio internacional sobre el tema. Allí, Uruguay, que participó en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 2009 y de 2010, asumió una posición líder. El Convenio 189 recoge muchas cosas de la ley uruguaya y fuimos el primer país del mundo que lo ratificó.

Un tema pendiente para el SUTD es la clasificación de puestos. ¿Cómo lo están viendo?

En el último convenio colectivo, de 2013, se pactó trabajar en este trienio en una comisión para resolver el tema en el próximo convenio. Hay tres cosas: limpieza, cocina y el cuidado de otros miembros de la familia, ancianos o niños. Sobre esa base hay que construir



© Lucas Silva

las categorías y la descripción de las tareas, que es lo más difícil.

¿Cómo ha evolucionado la negociación entre la LAC y el sindicato?

Cuando empecé con el tema pensé que iba a ser muy difícil, porque era gente sin experiencia sindical. ¿Cómo le metías en la cabeza a una limpiadora lo que era la cultura de un sindicato? Sin embargo, los dos sectores han demostrado una madurez por encima del promedio de otros sectores, con una negociación sumamente franca.

Además de la clasificación de puestos, ¿qué otra cosa hay que mejorar?

La licencia sindical. Es complicado porque tener una trabajadora en tu casa y concederle tiempo libre para actividad sindical —un derecho que les corresponde como a cualquier trabajador— no es lo mismo que en una empresa. A veces los sectores medios necesitan del trabajo doméstico para salir a trabajar, pero con la licencia sindical el costo de esas familias se duplica. Una de las posibilidades es que

ese costo lo cubra la comunidad, con una transferencia. Podrían ser recursos de la seguridad social, pero no está definido todavía. No hay antecedentes en esto, así que deberíamos innovar teniendo en cuenta la particularidad del sector.

¿Cómo se procede en los casos de migrantes?

Si el migrante es regular, la situación es la misma que para cualquier trabajador. No hay diferencias, tienen los mismos derechos. Lo que ocurre a menudo es que bolivianos, peruanos o paraguayos vienen en temporada con sus empleadores, pero con un visado de turista. En esos casos, si se demuestra que están quebrantando la ley, es posible que al empleador se lo pueda responsabilizar por el delito de trata de personas. Están expuestos a ser procesados por ese delito.

La decisión del Gobierno de Uruguay no fue en absoluto fortuita.

Durante los últimos siete años, esta pequeña nación sudamericana ha adoptado medidas importantes para igualar los derechos de las trabajadoras del hogar con los de otros asalariados del sector formal.

Esto fue el resultado de una gran batalla emprendida por el movimiento sindical para la igualdad de género.

Desde que la coalición de izquierdas Frente Amplio llegara al poder en 2005, tras decenios de gobiernos conservadores (incluida una dictadura militar de 12 años de duración), quedó claro para los trabajadores que la lucha, finalmente, acabaría dando resultados.

Desde el comienzo, el nuevo Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se comprometió a incluir la perspectiva de género en todas sus políticas públicas.

Entre 2005 y 2009, el Congreso aprobó varias leyes importantes que promovían la igualdad de oportunidades y el acceso a la seguridad social, y castigaban el acoso sexual.

Pero lo más importante fue la ley 18.065 sobre las trabajadoras del hogar.

Esta ley pionera regula los derechos laborales y amplía la cobertura de protección social a las trabajadoras del hogar.

Del mismo modo, limita el tiempo de trabajo a 44 horas a la semana, establece un descanso semanal de 36 horas consecutivas, asegura prestaciones por desempleo e instaura una compensación por despido, la cual es más alta en el caso de mujeres embarazadas.

De mayor importancia aún fue que se incorporara a los trabajadores del hogar en el sistema de fijación de salarios del sector, lo cual, en la práctica, les permitió negociar colectivamente en el Consejo de Salarios tripartito.

La primera ronda de negociación tuvo lugar el 19 de agosto de 2008, el Día Nacional de la Trabajadora del hogar.

A cada lado de la mesa, las trabajadoras fueron representadas por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y los empleadores, por la Liga de Amas de Casa (LAC).

Ninguna de las dos partes tenía experiencia previa en negociación y tuvieron que desarrollar sus habilidades año tras año.

Como signo de que el proceso está empezando a madurar, en 2013 las negociaciones dejarán a un lado los asuntos meramente salariales y empezarán a tratar otros derechos tales como la licencia sindical o la clasificación de puestos.

El Gobierno también ha desempeñado un papel activo al promover una campaña de gran resonancia en los medios de difusión nacio-

nales para la regularización de las trabajadoras del hogar y su inclusión en el sistema de seguridad social.

Las cifras más recientes confirman el éxito de esta experiencia.

Uruguay cuenta con 120.0000 trabajadores del hogar, el 99,3 por ciento de los cuales son mujeres.

En la actualidad, el 73 por ciento está cubierto por la seguridad social, lo cual es el doble que en 2005.

Los salarios mensuales promedios se han triplicado prácticamente en los últimos seis años hasta pasar de 134 dólares de los Estados Unidos (2887 pesos uruguayos) a 397 dólares de los Estados Unidos (8.534 pesos uruguayos).

Las trabajadoras del hogar se han situado al frente del que se ha convertido en un movimiento internacional a favor de la promoción de los derechos de lo que solía ser una mano de obra invisible.

Sin embargo, tal como admiten los sindicalistas en Uruguay, «aún queda mucho por hacer», por lo que la lucha continúa.

GRACIELA ESPINOSA, TRABAJADORA DOMÉSTICA Y MIEMBRO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS (SUTD) Y DEL DEPARTAMENTO DE GÉNERO DE LA CENTRAL OBRERA PIT-CNT.

¿Cuándo comienza la organización de las trabajadoras domésticas en Uruguay?

Entre 1965 y 1966 se dan los primeros intentos, en la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Eran en su mayoría inmigrantes y afrodescendientes que se juntaban en una iglesia en el barrio montevideano de Punta Carretas, pero no se llegó a formar un sindicato. En dictadura no pasó nada y recién en 1985 comenzaron los primeros intentos de redactar un proyecto de ley para el sector, pero quedó encajonado hasta que llegó el Frente Amplio al gobierno. Después, el Departamento de Género del PIT-CNT pidió una tripartita en el Ministerio de Trabajo, y formamos el SUTD, entre compañeras que venían del Sindicato Único de la Aguja (SUA) y militantes del Frente Amplio que trabajaban como domésticas.

¿Qué balance hacen los miembros de la ley 18065?

No es la ley que hubiéramos querido, pero sí es un avance. Sirvió para dar la pelea en los Consejos de Salarios del sector, que empezaron a funcionar a fines de 2007 y comienzos de 2008.

¿Cuál fue la primera reacción de la LAC?

En el primer convenio logramos muchas cosas; ellas tampoco tenían experiencia de negociación de este tipo. Ellas se fueron preparando más y en la tercera ronda del sector tuvimos una negociación ya mucho más dura. Siempre con respeto y con altura, pero fue más dura porque se habían preparado. La cuarta (que todavía no empezó) es probable que sea más complicada todavía. Ha sido dura



© Lucas Silva

dijimos que no, que el SUTD quiere discutir ahora las categorías y los contratos de trabajo. Queremos que en el próximo convenio se terminen las franjas y pasemos a las categorías. Para eso ya estamos trabajando con el Instituto Cuesta Duarte, con asistentes sociales y abogados, ya pensando en negociar con la LAC.

porque ellas solo hablan de temas salariales; no querían meter otros temas. No querían hablar ni de las licencias sindicales ni de la clasificación de puestos.

¿Esos son los temas pendientes más importantes?

Para nosotros el tema de la clasificación es fundamental, porque significa que tenemos algo sobre el papel cuando empezamos a trabajar. Hoy solo tenemos la palabra del empleador, y las palabras se las lleva el viento. Sin embargo, al firmar un contrato de trabajo queda un registro de que vas a ganar determinado sueldo por determinada tarea. Hoy puedes estar trabajando como limpiadora, pero después puedes terminar siendo también niñera, cuidadora de adultos, la que saca el perro y la que limpia el patio. Por ejemplo, hay compañeras que son obligadas a entrar la leña o a hacer trabajos de jardinería, a pesar de cobrar como limpiadoras.

¿Cuál es la posición de la LAC en esto?

Estamos desde 2008 con este tema. Ya en la última ronda planteamos crear comisiones para crear categorías. Pero eso no ha pasado; incluso lo querían postergar para el convenio de 2016. Les

¿Cómo ha evolucionado la formalización del sector desde la aprobación de la ley?

Siempre ha estado aumentando. Arrancamos con un 20 por ciento de registros en el Banco de Previsión Social (BPS) y hoy estamos en un 55 por ciento de las 120.000 trabajadoras domésticas que hay en Uruguay. Ha sido un gran avance y hemos aumentado en cada convenio.

¿Cuáles son las irregularidades más frecuentes?

Acosos laborales de diferentes tipos: Insultos, humillaciones a las trabajadoras. También hay prácticas antisindicales. Cuando esas cosas pasan estamos desamparadas, porque en el ámbito doméstico no hay testigos y termina siendo palabra contra palabra. No es como en una fábrica, donde hay delegados gremiales.

¿Cuántas afiliadas tiene el SUTD?

Unas 3.000 en todo el país. Cuesta mucho reclutar trabajadoras domésticas debido a los miedos y las inseguridades. Porque hay muchas muchachas jóvenes, jefas de hogar, con cuatro o cinco hijos a cargo y tienen miedo de perder el trabajo.

LOS SINDICATOS CONSIGUEN UNA VENTAJA SALARIAL DEL 10 POR CIENTO EN RUSIA

Los enormes cambios políticos y económicos producidos en Rusia desde finales de los años ochenta tuvieron una profunda influencia en los sindicatos y condujeron a una disminución notable en el número de miembros. Los sindicatos tuvieron que reorganizar sus actividades o empezar de cero para obligar al Gobierno y a los empleadores a escuchar las peticiones de los trabajadores. Durante la década de los noventa, las numerosas protestas y manifestaciones dieron lugar al sistema actual de diálogo social y de negociación colectiva.

La Federación de Sindicatos Independientes de Rusia (FNPR) sigue siendo el sindicato más grande de Europa con 22,3 millones de miembros y en 1995 se fundó la Confederación del Trabajo de Rusia (KTR), que actualmente cuenta con 2,1 millones de miembros. Los sindicatos rusos han realizado considerables progresos al canalizar la voz de los trabajadores en la negociación de sus derechos, sueldos y otras condiciones de trabajo a todos los niveles: nacional, sectorial, regional y empresarial.

El órgano tripartito nacional presta asesoramiento sobre la legislación pertinente y pacta acuerdos generales de amplio alcance. A

nivel sectorial, los sindicatos nacionales y los empleadores negocian convenios salariales, mientras que en cada región u «óblast», los interlocutores sociales también firman acuerdos tripartitos hechos a la medida de la situación social y económica específica. A nivel empresarial, los sindicatos y los empleadores negocian convenios colectivos que definen salarios, temas de salud y seguridad, seguridad laboral, apoyo a categorías específicas de trabajadores y otros asuntos relacionados con el empleo.

Varios estudios han revelado que, en general, los trabajadores rusos sujetos a convenios colectivos ganan de media un 10 por ciento más que otros trabajadores en puestos similares.

Aun así, como muestran los siguientes ejemplos, el éxito en la negociación depende de que los sindicatos movilicen a sus miembros



© Natalya Kochemina

Manifestantes del sindicato All-Russian Electro Union llevan bandera que dice "Exigimos un incremento real de los salarios"

y activistas para que apoyen a los grupos de negociación y las posturas de los sindicatos.

Negociaciones a nivel nacional: Los sindicatos lograron la creación de la Comisión Tripartita Rusa para la Regulación de las Relaciones Sociales y Económicas (RTC) en la década de los noventa, como un foro para solucionar problemas laborales a nivel nacional en la mesa de negociación. Cada una de las tres partes —sindicatos, empleadores y Gobierno— elige sus propios representantes en la Comisión. Se debaten proyectos de ley y propuestas políticas y se plantean resoluciones que se remiten directamente a la Duma (Parlamento), de modo que se excluye la posibilidad de intervención o enmienda por parte del Presidente.

Negociaciones a nivel sectorial: El comité ALL-Russian ElectroUnion (AREU) y la asociación de empleadores RaEI alcanzaron un Acuerdo Arancelario Sectorial (STA, por sus siglas en inglés) el 18 de marzo de 2013, tras nueve meses de conversaciones acerca de los aumentos salariales.

Las negociaciones entre el AREU y la asociación de empleadores RaEI comenzaron en junio de 2012 y tuvieron que ser reanudadas en 15 ocasiones. Consiguieron llegar a un acuerdo en prácticamente todas las disposiciones del STA, excepto en los niveles salariales. El sindicato exigió el aumento del nivel de remuneración básica mensual para la población económicamente activa, lo que correspondía a 6827 rublos (210 dólares de los Estados Unidos). La RaEI propuso un sueldo *medio* mensual de 6.827 rublos y un sueldo base mensual de la mitad de esa cantidad. Esto habría implicado un recorte del salario medio de alrededor de un 20 por ciento. Como resultado, el AREU se retiró de las negociaciones.

«Está claro que la sección salarial es la parte principal del STA. Y si no logramos llegar a un acuerdo con respecto al salario base o la remuneración efectiva para los trabajadores de primer grado que han trabajado un mes entero y han completado todas sus tareas, yo diría que no tenemos nada más sobre lo que debatir», declaró Valery Vakhrushkin, Presidente del AREU. «Sin esta sección, el acuerdo arancelario carece de su componente principal y se queda sin contenido significativo».

Asimismo, la RaEI encontró inmediatamente un interlocutor social más conformista, la recién creada Unión interregional de servicios urbanos, construcción y trabajadores relacionados. El 2 de noviembre



© Nataliya Kochemina

Valery Vakhrushkin

de 2012, la asociación de empleadores tuvo una reunión de trabajo con este grupo para firmar un nuevo STA y eludir así al mayor sindicato de trabajadores del sector. Más tarde se constató que, en efecto, se había firmado un STA a finales de diciembre de 2012 y se había enviado al Ministerio de Trabajo para registrarlo.

El sindicato decidió llevar a cabo acciones de protesta. El primer piquete del AREU se organizó en la plaza Novopushkinskaya el 15 de noviembre y a él se unieron miembros sindicalistas de varias regiones de Rusia. El presidente de la FNPR, Mikhail Shmakov, advirtió a la RaEI de que los trabajadores de la electricidad llevarían a cabo apagones localizados a lo largo del país si la asociación de empleadores continuaba eludiendo al AREU en las negociaciones. El 20 de febrero de 2013, el AREU celebró una manifestación en Moscú y envió una resolución a los ministerios gubernamentales y a la asociación de empleadores en la que reiteraba su intención de llevar a cabo un apagón.

El enfrentamiento terminó el 18 de marzo de 2013 con la firma de un protocolo en el que se comprometía a un aumento salarial gradual. La remuneración de primer grado para los trabajadores del sector ha aumentado un 13,5 por ciento hasta alcanzar los 5.400 rublos (166 dólares de Estados Unidos). En julio del próximo año el incremento elevará esta remuneración hasta los 6.000 rublos (185 dólares de Estados Unidos).

«El día anterior, el 7 de marzo, Alexander Valentinovich Novak, Ministro Federal de Ener-

“ Esté claro que la sección salarial es la parte principal del STA. Y si no logramos llegar a un acuerdo con respecto al salario base o la remuneración efectiva para los trabajadores de primer grado que han trabajado un mes entero y han completado todas sus tareas, yo diría que no tenemos nada más sobre lo que debatir
Valery Vakhrushkin, Presidente del AREU ”

“

Todo el mundo sabe que Eurasruda, el propietario de la mina, planea detener la producción por completo y cerrar la filial. Por este motivo, el empleador ha firmado un acuerdo con los sindicatos, en el que asume el pago del salario de siete meses a los trabajadores despedidos

Oleg Isyanov, Presidente de la FPKK.

”

gía, firmó un protocolo con nosotros — afirmó Valey Vakhrushkin — que describe el incremento gradual de la remuneración básica desde el 1 de julio de este año y en 2014. Y ahora la aplicación del convenio será supervisada no solo por el sindicato y los empleadores, sino también por el ministerio pertinente».

La presión ejercida por la acción coordinada entre el centro nacional y el sindicato sectorial fue clave para que los empleadores aceptaran finalmente un acuerdo sectorial decente que abarca a más de 400.000 trabajadores.

Negociaciones a nivel regional: En Krasnoyarsky, los sindicatos alcanzaron un acuerdo tripartito que determina que, en caso de reestructuración o despido, los empleadores están obligados a firmar un acuerdo relativo al empleo futuro, las garantías y la compensación para los trabajadores afectados. La Federación de Sindicatos del Territorio de Krasnoyarsky (FPKK) cuenta con más de 320.000 trabajadores de 23 sindicatos sectoriales. Krasnoyarsky es una remota región dedicada a la industria pesada donde las empresas se encuentran gravemente afectadas por despidos y reestructuraciones relacionados con bancarrotas. Las relaciones laborales están reguladas principalmente por acuerdos tripartitos firmados entre los sindicatos, las asociaciones de empleadores y el gobierno regional.

«Todo el mundo sabe que Eurasruda, el propietario de la mina, planea detener la producción por completo y cerrar la filial. Por este motivo, el empleador ha firmado un acuerdo con los sindicatos, en el que asume el pago del salario de siete meses a los trabajadores despedidos. Además, si un trabajador despedido opta por un traslado, el empleador también se hará cargo de todos los gastos derivados de la mudanza, así como de una “paga de reubicación”. Y, debido a la decisión de la comisión que une a las tres partes de la alianza social, el empleador también devuelve los préstamos asumidos por los trabajadores y los compensa por los costos de la educación superior de sus hijos», afirma Oleg Isyanov, Presidente de la FPKK.

Asimismo, los sindicatos negociaron los criterios para los despidos colectivos por encima de las garantías legales. Si una maniobra de despido afecta al 10 por ciento de los trabajadores, los sindicatos y las autoridades regionales deben ser consultados.

«Tal acuerdo se firmó en la fábrica de maquinaria de baja tensión de Divnogorsk, que hacía frente a despidos colectivos y al cierre de la planta», afirma el Presidente de la FPKK. «Lo siguiente es la fábrica

de cosechadoras de Krasnoyarsk, la cual es probable que sea cerrada y trasladada a Cheboksary. A todos los efectos, los trabajadores de esa planta tienen garantías según dos artículos del Acuerdo Territorial Tripartito».

Negociaciones a nivel empresarial:

El Sindicato Ruso de Trabajadores Agroindustriales logró contratos de empleo regulares para 160 trabajadores contratados a través de agencia en la fábrica de Nestle-Perm, que emplea a alrededor de 800 trabajadores, de los cuales 560 son miembros sindicales.

Además del personal permanente, la filial de Nestle Russia, Ltd. en Perm empleaba a trabajadores de la agencia de empleo Kelly. Los empleados a través de la agencia no estaban cubiertos por los derechos y garantías del convenio colectivo entre el sindicato y la empresa.

«Los trabajadores de la agencia se dirigieron a nosotros porque querían convertirse en miembros y nos pidieron ayuda para afrontar sus numerosos problemas, entre los que se encuentran los salarios bajos, la falta de garantías sociales, etc.», declara Larisa Selivanova, Presidenta de la organización sindical en el lugar de trabajo en la filial de Nestle Russia, Ltd. en Perm. «Nuestro comité sindical en el lugar de trabajo decidió aceptarlos como miembros. A continuación tuvimos una serie de reuniones con los nuevos miembros con la finalidad de identificar y formular sus problemas, y hacérselos saber directamente a Nestle Russia, Ltd.».

Este fue el comienzo de la lucha del sindicato contra el uso de agencias de contratación. Dado que los trabajadores permanentes de la



Larisa Selivanova

fábrica no tenían ninguno de los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores de la agencia, el comité sindical en el lugar de trabajo decidió empezar por informar a sus miembros acerca de estos problemas. Asimismo, exigió el traslado de los 160 trabajadores de la agencia a puestos de trabajo permanentes, lo cual fue rechazado por la dirección inmediatamente.

La respuesta de la dirección fue emitir declaraciones con el fin de socavar los esfuerzos del sindicato. Adujeron que «si se acepta a los trabajadores de la agencia, vosotros seréis despedidos» y «si dais muestra de ser muy activos, la gente de Nestle en Suiza cerrará la fábrica de Perm».

Larisa Selivanova señala que la negociación fue problemática principalmente a causa de que la dirección consideraba que las negociaciones eran consultas y no fue sincera a la hora de alcanzar un acuerdo.

«Escucharán lo que tenemos que decir, por supuesto, y después empezarán a darnos largas sobre las actas de la reunión. Este es un ejemplo claro de lo que sucedió no mucho antes de los piquetes. Lo que ocurrió fue que nuestra comisión sindical pasó la noche entera en la fábrica esperando las correcciones del empleador a las actas de la reunión. Nos dijeron que las recibiríamos en “cuestión de minutos”, pero los minutos se alargaron hasta el amanecer, y muchos de nosotros teníamos que trabajar por la mañana. Así que allí estábamos, esperando, mientras que los representantes del empleador se habían ido a casa directamente sin habernos enviado ningún documento. Y el engaño se debió a que, durante las negociaciones, los miembros de la comisión sindical estaban exentos de sus trabajos principales, así que les encomendaron a los guardias de seguridad la tarea de comprobar cada diez minutos que la gente que se encontraba en la oficina sindical estaba “negociando”. La gente no podía levantarse e irse sin más. Esto te da una idea de la burla y la humillación que tuvimos que sufrir a menudo».

Cuando las negociaciones llegaron a un punto muerto, el sindicato decidió organizar un piquete frente a la entrada de la fábrica el 25 de enero.

«Se registraron más de 100 personas para el piquete. Estábamos en contacto constante con los organismos sindicales regionales y con nuestro Comité Sindical Central. Representantes de la UITA (Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Tabaco y Afines) trabajaban en estrecho contacto con nosotros. Durante nuestra lucha contra la utilización de agencias de contratación, dos meses después de los piquetes, se afiliaron a nuestro

sindicato más de 160 personas. Eran las personas cuyos intereses estábamos intentando proteger, también a través de esa protesta. Recibimos apoyo solidario de trabajadores agrícolas y de la ciudad vecina Krasnokamsk. Nos preparamos para la acción, la llevamos a cabo y, aparentemente, constituyó un gran éxito en nuestra lucha. Fue después del piquete cuando vimos algún progreso en el traspaso de trabajadores de la agencia a puestos permanentes».

Finalmente, el 14 de marzo de 2013, el sindicato del lugar de trabajo y la dirección de la fábrica de dulces Nestle Russia en Perm se reunieron en la mesa de negociación, lo que condujo a la firma de un acuerdo sobre la transferencia de los trabajadores de la agencia que eran miembros del sindicato al personal de la fábrica. De los 160 antiguos trabajadores de la agencia, 87 firmaron un contrato permanente y 73 firmaron un contrato de plazo fijo que incluía una cláusula sobre la reivindicación de prioridad con respecto a nuevos puestos permanentes.

Aunque hay muchos más ejemplos de sindicatos que negocian eficazmente en representación de sus miembros, estos casos ilustran cómo los sindicatos rusos han desarrollado estrategias de negociación exitosas a todos los niveles con el fin de defender los intereses y los derechos de los trabajadores. Están venciendo la reticencia de los empleadores a negociar gracias a la resistencia y a acciones solidarias

“

Los trabajadores de la agencia se dirigieron a nosotros porque querían convertirse en miembros y nos pidieron ayuda para afrontar sus numerosos problemas, entre los que se encuentran los salarios bajos, la falta de garantías sociales, etc.

Presidenta de la organización sindical en el lugar de trabajo en la filial de Nestle Russia, Ltd. en Perm

”

coordinadas. Para los trabajadores, esto ha significado que disfruten de mejor sueldo y condiciones de trabajo decentes, y que puedan influir en su situación en el empleo y en su seguridad.

Equal Times Informe especial No 8/2013

Editora: Tamara Gausi – Contribuidores: (Ghana) Alberta Laryea-Djan, Appiah Kusi Adomako, Papaa Kwasi Danquah; (India) Makbule Sahan, Sindhu Menon; (Jordania) Makbule Sahan, Maher Hind; (Uruguay) Alex Praça, Lucas Silva; (Rusia) Anton Leppik, Natalya Kochemina
Diseño: xcel7 – Compaginación: Vicente Cepedal, Patricia Brossel

EQUAL TIMES, NEWS AT WORK

<http://www.equaltimes.org> | info@equaltimes.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0233 | Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1 – 1210 Bruselas – BÉLGICA