

EL TRABAJO DECENTE A NIVEL MUNDIAL

DOSSIER DE FONDO 2008-2010

UNA CAMPAÑA DE LOS SINDICATOS Y DEL MOVIMIENTO
NORTE-SUR DE FLANDES



Índice

Prólogo

Capítulo 1: El Trabajo Decente a Nivel Mundial: Presentación de la Campaña 'Trabajo Decente'

- a. Los trabajadores bajo presión
- b. El Trabajo Decente: un instrumento de desarrollo
- c. La Campaña 'Trabajo Decente': ¿quién?, ¿qué? y ¿porqué?

Capítulo 2: El camino hacia el trabajo decente

- a. 'Decente' significa...
- b. 'Ingreso decente' implica...
- c. Los derechos sindicales y la protección social

Capítulo 3: El Trabajo en una época de globalización

- a. El Mercado Mundial se está expandiendo
- b. Las empresas internacionales ganan poder
- c. El sector financiero: el accionista sale triunfador
- d. Los gobiernos pierden control
- e. Cada vez más trabajadores en situación de inseguridad
- f. 'Divide y vencerás' como estrategia global

Capítulo 4: La construcción de una contra-fuerza: ejemplos de lucha por un cambio de los derechos laborales

- a. Tailandia: en el camino hacia la esclavitud
- b. La República Dominicana: desde el empleo formal hacia el empleo informal
- c. Indonesia: los contratos temporales socavan los derechos laborales
- d. África del sur: los trabajadores del campo como uno de los grupos más vulnerables del país
- e. Ecuador: una regularización estricta del empleo en las empresas de subcontratación
- f. Perú: la liberalización antes de todo...y los sueldos bajan
- g. Unión mundial de las fuerzas

Capítulo 5: Las reivindicaciones políticas de la Campaña 'Trabajo Decente'

- a. Un Ingreso decente por un trabajo decente, para todos y todas
- b. El trabajo decente como tema central en la política internacional
- c. La garantía de los derechos sociales en el mundo
- d. La regularización del sector privado

Lista con abreviaciones y enlaces hacia los sitios Web

Colofón

Redacción:

Samira Wymeersch, Rudy De Meyer, Myriam Keustermans, Bart Demedts, Corine Van Kelecom (11.11.11) con la colaboración de: ABVV, ACV, FOS, Oxfam-Solidariteit, Wereldsolidariteit

Redacción final

Jan De Mets, jan.demets@fulladsl.be

Fotos: p1 WFP, p4,9: ILO, p11: Tineke D'haese, p12: WMT-Ws Gert De herdt, p19: p26: Alexandre Seron CNCD

Editor responsable

Bogdan Vanden Berghe, Vlasfabriekstraat 11, 1060 Brussel



El presente documento es el expediente de fondo de la Campaña 'Trabajo Decente'. Este dossier expone quienes somos, cuales son los objetivos de la Campaña para los próximos dos años, y qué reivindicaciones políticas queremos ver realizadas.

También explicamos las ideas sobre el concepto de 'Trabajo Decente' y sacamos a la luz los mecanismos que impiden a millones de trabajadores en el mundo obtener un ingreso decente. Desenredamos las estrategias de las empresas que instigan a los gobiernos contra los sindicatos y los trabajadores a fin de asegurar sus beneficios máximos. Acentuamos la importancia del Trabajo Decente como motor para el desarrollo y para la lucha contra la pobreza. En el marco de la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, creemos también que se debe enfatizar más sobre el papel imprescindible del Trabajo Decente.

Sentimos indignación por tanta injusticia. Este dossier explica porqué. Esperamos que después de esta lectura usted se sienta suficientemente informado para participar activamente en nuestra Campaña.

**11.11.11 – Plataforma del Movimiento Norte-Sur de Flandes,
FOS – Solidaridad Socialista, Oxfam-Solidaridad, Solidaridad Mundial,
ABVV y ACV**



1. El Trabajo Decente a nivel mundial

Presentación de la Campaña ‘Trabajo Decente’

Para los próximos dos años, la Campaña ‘Trabajo Decente’ quiere poner los derechos laborales y la protección social para todos y todas en la agenda política y pública como temas centrales. El empleo es un derecho inalienable que tiene que formar parte de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

1.1 Los trabajadores bajo presión

Hoy despedido en Vilvoorde o en Genk, mañana en Brasil o en Indonesia, pasado mañana en Camboya o en China,... La persona quien lo vive a veces maldice a estos brasileños o chinos. Desde el momento en que las fábricas se trasladan desde el Norte hacia el Sur o desde el Occidente hacia el Oriente, los trabajadores se convierten en competidores contrincantes. Como siempre existe mano de obra más barata, siempre hay algún país en que se respetan aún menos los derechos básicos de los trabajadores que en otro.

Sin embargo, sabemos que no deberíamos apuntar nuestras flechas a los trabajadores. Los trabajadores en todo el mundo muchas veces no son más que peones en el tablero de ajedrez de las empresas, de las transnacionales y de los bancos. Y sabemos todos que éstas últimas no funcionan como instituciones de filantropía.

Pero, “¡el trabajador no es herramienta!”. A menudo los trabajadores son considerados como un ‘gasto’, que puede ser economizado cuando se vuelve demasiado costoso, o simplemente tirado cuando es usado.

En el marco de esta campaña, queremos insistir sobre el hecho de que los trabajadores del Norte, del Sur, del Oeste y del Este no son herramientas, sino que son seres humanos con el derecho de tener un trabajo y un ingreso decente. Así también está inscrito en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.2. El Trabajo Decente: un instrumento de desarrollo

El empleo desempeña un papel primordial para el desarrollo. Esto debe ser acentuado, ahora que se da el caso, dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Es decir, al inicio del nuevo milenio el mundo se hizo algunas lindas prome-

sas: para el año 2015 el hambre y la pobreza debe reducirse a la mitad. Solo que los líderes mundiales olvidaron que el trabajo decente con un buen ingreso forma el instrumento más importante para poder lograr el cumplimiento de estas promesas. Durante los próximos dos años, la Campaña 'Trabajo Decente' quiere recalcar este 'olvido'. ¡El empleo necesita ocupar un lugar central dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio!

1.3. La Campaña 'Trabajo Decente': ¿quién?, ¿qué? y ¿porqué?

La Campaña 'Trabajo Decente' es presentada por **ACV** y **ABVV**; los dos sindicatos más importantes de nuestro país, por las ONGs flamencas **Solidaridad Mundial**, **FOS-Solidaridad Socialista** y **Oxfam-Solidaridad**, y por las Plataformas del Movimiento Norte-Sur **11.11.11** y **CNCD-Operación 11.11.11**.

Además, otros miembros de la campaña **2015 EL TIEMPO SE AGOTA** van a cooperar en esta campaña durante los años 2008-2010. Preparamos un paquete de reivindicaciones para nuestros políticos. Porque necesitamos tener la garantía de que los derechos básicos de los trabajadores en el Norte se mantienen (por lo mínimo), y que los de los trabajadores en el Sur son respetados.

Con esta campaña apuntamos a:

- la **concientización** pública de los abusos que se producen en el mercado laboral, y de la importancia del trabajo decente,
- la **denuncia** del hecho de que en nuestra época muchas personas en el mundo continúan trabajando a tiempo completo por una remuneración inferior a 2 dólares por día,
- la **realización de un programa político** que confirma el trabajo decente como un tema central a nivel de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, a nivel de las políticas de las empresas internacionales, de las prácticas de las transnacionales, y de la política belga.

Daremos un paso grande si logramos:

- hacer entender al público que los trabajadores del Sur **no son simplemente** los oponentes de los del Norte, que su lucha merece nuestro apoyo y que corre paralelamente a nuestra propia lucha en el Norte,
- comprobar la importancia de una **solidaridad que trasciende las fronteras** entre los trabajadores mundiales,
- insertar nuestra campaña en un **movimiento internacional amplio** alrededor del tema del trabajo decente.

Un trabajo decente por un ingreso decente. ¡Para los próximos dos años hay mucho trabajo por hacer!



Los Objetivos de Desarrollo del Milenio constituyen un paso adelante hacia un mundo mejor. Estamos convencidos de esto siempre y cuando se reconozca el trabajo digno como instrumento crucial para el desarrollo.

Si se alcanza los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio, el mundo en el 2015 se verá así:

1. El número de personas viviendo en extrema pobreza se ha reducido a la mitad en comparación con 1990, igual que el porcentaje de personas que padezcan de hambre.
2. Todos los niños y niñas del mundo disfrutan de educación básica.
3. Las niñas tienen las mismas oportunidades que los niños, en el plano de la educación básica y secundaria ya en el 2005, y a todos los niveles de educación en el 2015.
4. La mortalidad infantil ha bajado dos tercios en comparación a 1990.
5. La mortalidad materna ha disminuido un 75 % en comparación a 1990.
6. Se ha logrado detener la propagación del VIH/SIDA, de malaria y de otras enfermedades, y se empieza a lograr una reducción en la incidencia de estas enfermedades.
7. Conducimos una política ambiental orientada hacia el desarrollo sostenible a nivel mundial, y la pérdida irreversible de recursos naturales se ha detenido. El porcentaje de personas sin acceso a agua potable se ha reducido a la mitad y las condiciones de vida de por lo menos cien millones de personas en los barrios marginales han mejorado considerablemente.
8. Las naciones y las instituciones han formado una asociación mundial para el desarrollo. Existen acuerdos firmes sobre 'buen gobierno'. Los países practican el comercio justo y se ha establecido un sistema financiero justo. Se ha resuelto el problema de la deuda de los países en vía de desarrollo y los países del Sur disponen de nuevas tecnologías. En cooperación con los países en vía de desarrollo se ha creado empleo de buena calidad para los jóvenes.



2. El camino hacia el trabajo decente

La **Campaña Trabajo Decente** tiene una visión clara sobre lo que es un trabajo y un ingreso decente. Las definiciones formuladas por las instituciones internacionales nos sirven de punto de partida. Enseguida, trataremos más detalladamente dos componentes fundamentales del trabajo decente: los derechos laborales y la protección social.

2.1 'Trabajo decente' significa...

Según la Organización Internacional del Trabajo, un trabajo decente corresponde a lo siguiente:

- un trabajo elegido libremente,
- con un ingreso que cubre las necesidades de la familia,
- con respeto por los derechos laborales fundamentales como el derecho a la organización y a la negociación colectiva,
- con protección social,
- con diálogo social,
- con igualdad para hombres y mujeres

El trabajo decente como motor para el desarrollo personal

Es esencial para el ser humano tener un empleo. No es sólo traer pan a la casa para la sobrevivencia, o que sirva para satisfacer nuestras necesidades básicas o alcanzar cierto nivel de vida. A través del empleo también confirmamos nuestra identidad y damos sentido a nuestro desarrollo personal. El trabajo entonces impacta tanto en la vida familiar como en la vida de la comunidad. Sin que crezca el empleo no puede existir un trabajo decente, y por eso ya no podemos ignorar la situación de muchas personas que se inventan un trabajo en la economía informal, o ante la lucha de sobrevivencia de los campesinos en los países en vía de desarrollo. Los derechos laborales de estos trabajadores no son ni protegidos ni defendidos. También el trabajo no remunerado, en mayor parte realizado por las mujeres del Norte y del Sur, es desvalorizado (trabajo doméstico, cuidado de los niños,...).

El Trabajo como empoderamiento: los derechos laborales

Cuando hablamos de trabajo decente, también se trata del respeto por los derechos laborales; de la libertad de organización o de protesta. Además incluye la posibilidad de participar, a través de la negociación colectiva, en las decisiones que puedan tener un impacto en el propio empleo. Todos los trabajadores, independientemente del estatuto laboral que posean, deberían encontrarse en la posibilidad de imponer respeto por sus derechos laborales fundamentales, en particular los trabajadores pobres, marginados y los que se sitúan fuera de la economía formal.

La protección social

Un trabajo decente implica una protección tanto para ti como para todos tus compañeros de trabajo en los momentos más difíciles (enfermedad, desempleo, jubilación). Asimismo hace falta proveer una protección para estas personas que por razones varias no se encuentran en la posibilidad de efectuar un trabajo remunerado. La protección social funciona como una red de seguridad garantizando solidaridad y estabilidad, es un instrumento poderoso de redistribución y constituye un derecho humano de base. Por eso, se debe asignar este derecho a la otra mitad de la población mundial que todavía no cuenta con protección social, lo antes posible. Se debe acordar atención particular a las mujeres y a los trabajadores en la economía informal, para que ellas y ellos puedan disfrutar también de este derecho fundamental. Ver 2.3.

La representación democrática, el diálogo social y las negociaciones

Tanto la OIT como la Declaración Universal de los Derechos Humanos nos proveen de una descripción extensa del concepto de trabajo decente. Sin embargo, el concepto es variable a través del tiempo. Entonces, es importante tener en cuenta los diferentes puntos de vista de todos los partidos interesados. El diálogo y la negociación son indispensables para la resolución pacífica de conflictos. El diálogo social entre, por un lado, las organizaciones de empleadores y por otro las organizaciones de trabajadores, ambas de carácter fuerte e independiente, es crucial para la prevención y el control de conflictos en el lugar de trabajo y dentro del marco de la consolidación de una sociedad equilibrada.

2.2 ‘Ingreso decente’ implica...

El empleo es de importancia primordial porque procura un ingreso. El término de ingreso refiere al sueldo de los trabajadores, a los ingresos proviniendo de las actividades de agricultores, emprendedores y otros, a la pensión y a las formas de ingreso que se consigue a través del servicio de protección social. Ya que también existen otras fuentes de ingreso (el capital por ejemplo), para nosotros ‘ingreso’ se debe entender como una consecuencia del trabajo.

Según la OIT el salario mínimo legal debe cubrir las necesidades básicas del trabajador (m/h) y de su familia, en consideración a “los factores económicos y sociales nacionales”. El 90 por ciento de todos los países cuenta con un sueldo mínimo legal, pero en muchos casos no alcanza ni siquiera para cubrir los gastos más esenciales. Además, muchos trabajadores están excluidos de esta provisión legislativa. Sobre todo los trabajadores domésticos y los del campo se quedan al margen, a pesar de que en muchos países constituyen la mayoría de los pobres.

La brecha entre pobre y rico sigue existiendo, a pesar de todos los medios disponibles. Las últimas décadas, algunos países iniciaron un movimiento de alcance (China, India, Brasil,...). Sin embargo, también dentro de estas naciones las diferencias de clase no dejan de crecer.

La mitad de la totalidad de los trabajadores tiene un empleo, pero no gana más que 2 dólares por día. Este valor máximo de 2 dólares diarios corresponde a la línea de pobreza como ha sido incluido en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El empleo debería ser el instrumento para sacar a alguien de la pobreza y permitirle mantener cierto nivel de vida decente. Pero, los trabajadores tienen que recibir un sueldo decente y los gobiernos necesitan determinar las reglas del juego, que deben ser respetadas por las empresas. Sólo en estas condiciones el empleo puede ser origen de bienestar y desarrollo para los trabajadores.

2.3 Los derechos sindicales y la protección social

Los siguientes dos aspectos son de importancia fundamental para garantizar el trabajo decente:

- los derechos sindicales apuntan a un trabajo decente en el mismo lugar de trabajo,
- la protección social respalda una vida digna para la persona que no es activa en el mercado del empleo, por varias razones.

2.3.1. Los derechos sindicales, objeto de defensa de las organizaciones de trabajadores

Los derechos básicos de los trabajadores corresponden entre otros a la libertad para organizarse, para protestar o para influir en las decisiones del empleador con impacto posible en el propio empleo, a través de la negociación colectiva. A fin de hacer respetar estos derechos, los trabajadores se organizan en sindicatos o en otras organizaciones civiles. Revindican que los gobiernos consoliden estos derechos fundamentales en leyes firmes, lo que hará posible el cumplimiento, el control y eventualmente la sanción.

Será difícil que no se les oponga resistencia. Teniendo presente la historia de Bélgica, sabemos muy bien que los sectores de poder y las empresas a veces tenían otras prioridades. Y muchos las siguen teniendo.

A nivel mundial, casi la mitad de los trabajadores no disfruten estos derechos básicos. Los que luchan por la instauración de estos derechos, a menudo son asesinados. En varios países se persigue, hostiga y ataca a los sindicalistas.

En estos casos, la fuerza de los trabajadores sólo puede expresarse a través de la cantidad de personas organizadas y la perseverancia y tenacidad que éstas tienen. Es decir, en una negociación a nivel individual es difícil reclamar los propios derechos frente a los empleadores. Por lo general uno se ve obligado a aceptar bajas remuneraciones. A través de la organización sindical, los trabajadores se vuelven conscientes de sus derechos, pueden hacer visibles sus problemas y preocupaciones y ejercer presión sobre sus gobiernos y empleadores.

Estos trabajadores enfrentan la arbitrariedad del empleador:

- en los países donde los sindicatos están debilitados, prohibidos o en donde se les amarga la vida;
- en aquellas regiones del mundo donde la legislación laboral es letra muerta, o en aquellas que carecen de servicios establecidos de inspección laboral o de tribunales laborales con buen funcionamiento, por falta de voluntad política, de los medios necesarios o de la mano de obra;
- en los estados para los cuales el desarrollo de un mercado laboral de buen funcionamiento no tiene prioridad ninguna o que van creando zonas de libre comercio a fin de atraer a los inversionistas mayores;
- en aquellos países donde la mayoría de la fuerza laboral se encuentra en la economía informal.

La **Campaña Trabajo Decente** quiere hacer visible la situación de estos trabajadores más vulnerables.

2.3.2. La protección social

La protección o la seguridad social brinda protección al trabajador en diferentes áreas. En Bélgica la seguridad social cubre lo siguiente: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, pensiones, enfermedad e invalidez, subsidio familiar y vacaciones anuales. A partir de principios del siglo XX estas medidas han sido desarrolladas sistemáticamente, y fueron instauradas legalmente después de la Segunda Guerra Mundial. Al trabajador en Bélgica se le confiere protección social en base a sus contribuciones al gobierno y la declaración del número total de sus jornadas laborales.

Para la **Campaña 'Trabajo Decente'** queda claro que estas conquistas en Bélgica y en otros 'estados providencia' por lo menos deben mantenerse absolutamente. Es decir, la protección social ofrece una red de seguridad y garantiza solidaridad y estabilidad. La protección social constituye un instrumento importante para redistribuir los beneficios y la riqueza en una sociedad.

En el mundo entero sólo **una de cada cinco personas** cuenta con suficiente protección social. Este promedio esconde oscilaciones enormes: a partir de un grado de cubrimiento de cerca de 100 por ciento en los países industrializados, 20 al 60 por ciento de la población en países con ingreso medio, hasta solamente 5 al 10 por ciento en los países en vía de desarrollo. Dentro de este último grupo, la gran mayoría de la población funciona como trabajadores informales, lo que significa que no tienen ninguna forma de protección social. Es decir, no hay jubilación ni subsidio en caso de enfermedad, accidente de trabajo o embarazo.

Muchos países del Sur no ofrecen servicios de protección social de calidad. Por esta razón, los ciudadanos y los movimientos sociales (sindicatos, organizaciones de campesinos, ONGs, movimientos de mujeres y de jóvenes) empezaron a crear sus propias iniciativas contra la exclusión social. En ciertos casos estas estructuras, implantadas por las organizaciones sociales, han resultado en sistemas comunales de protección social, de carácter formal o informal.

En todas partes del mundo, la protección social está bajo amenaza: la población que se está envejeciendo en el Norte, la explosión demográfica en el Sur, muchas personas afectadas de HIV/Sida,... Cuando las empresas y los estados deciden que es hora de economizar, la primera víctima que cae entre sus manos es la protección social. En general, los costos laborales y los aportes sociales son atacados primero. Además, las empresas incitan los gobiernos entre ellos, para que les cobren menos impuestos y aportes sociales, lo que obviamente hace aumentar los beneficios de sus accionistas. Los países o empresas con poca o ninguna forma de protección social o los que atropellan los derechos internacionales del empleo con facilidad enfrentan de una manera terrible a estos países y empresas que sí disponen de un buen sistema de protección social.

El desarrollo de un servicio de protección social en los países en vía de desarrollo es asequible.

Las siguientes cifras comprueban esto:

- La OIT calculó que el gasto total de las prestaciones de jubilación en 12 países de bajo ingreso (6 en África subsahariana y 6 en Asia) correspondería a **menos del 1 por ciento** del PBI del país .
- En 2005, en la Cumbre G8 en la ciudad de Gleneagles, los 8 países más ricos del mundo prometieron 25 mil millones de dólares para la ayuda al desarrollo en África. **Se necesita sólo el 3 por ciento** de este total para poder ofrecer un paquete mínimo de servicios de protección social en todos los países de bajo ingreso en la parte subsahariana de África .
- en menos de 10 años, esta inversión reducirá la pobreza en un 40 por ciento. Los costos de las nuevas medidas de seguridad social se recuperarán a través del crecimiento económico acelerado como consecuencia del aumento de la productividad de la mano de obra .

En suma, el sistema es asequible y su existencia o no-existencia depende únicamente de la voluntad política. **La Campaña Trabajo Decente** quiere darles un empujoncito a los países del Sur para la construcción y consolidación de un sistema de protección social. ¿Qué estamos esperando?



3. El Trabajo Decente en una época de globalización

La aspiración de hacer beneficios cada vez más grandes, y no el interés común, forma el motivo y la razón de ser de la economía mundial. Tratamos aquí unos mecanismos y tendencias que comprueban esta constatación. Concluimos diciendo que los gobiernos, trabajadores y sindicatos son instigados los unos contra los otros. Se trata de una estrategia nefasta contra la cual tenemos que reaccionar, ¡y con urgencia!

3.1 El Mercado Mundial se está expandiendo

'Made in...'

Desde la caída del Muro en Berlín en 1989, el espacio del mercado libre se dobló. Los ex-países del Este, China, Vietnam y otros países abrieron sus puertas, de golpe (como en Polonia) o más bien paulatinamente (en Vietnam y China). Ciertos entre ellos, China por ejemplo, se transformaron rápidamente en exportadores de tamaño y de importancia considerable. **'Made in China'** se convirtió en una frase para artículos llamativos al ojo público, como ropa, zapatos, juguetes y la pequeña electrónica. Esta globalización efectivamente se encuentra al origen de un grupo de nuevos ricos y una expansión de la clase media en el mundo entero, pero tuvo poca influencia positiva en el poder de compra de los trabajadores.

3.2. Las empresas internacionales ganan poder

Multi-multi-nacional

Sobre todo los grandes **actores privados** determinan las gracias y desgracias de la economía mundial, y durante las últimas décadas su poder no ha dejado de aumentar. La situación ha evolucionado desde unas cien **empresas multinacionales** durante los años '70 hasta 78.400 empresas con 780.000 filiales in 2006 . Al mismo tiempo se observa en casi todos los sectores económicos una concentración creciente de la actividad y del poder en manos de un puñado de empresas .

Siempre más...y más y más y más

Las empresas internacionales logran escapar cada vez más de la vigilancia de los gobiernos nacionales y de los sindicatos. Por la competencia internacional se ven obligados – es decir, en el caso en que quieran conservar sus beneficios – de escoger esas localizaciones con bajos costos laborales y pocos impuestos, en esos países en donde el gobierno hace el esfuerzo de poner a disposición toda la infraestructura necesaria. Tanto en el Norte como en el Sur, Este y Oeste esto hace aumentar más y más la presión sobre los salarios y la protección social – si acaso existe –. O las empresas se fraccionan en pequeñas unidades de producción y seleccionan para cada una de ellas la localización que les rinde un máximo de beneficios posible.

“This is a long distance call”

Evidentemente, las multinacionales hacen uso de **tecnología** de punta en información, comunicación y organización. Un buen ejemplo de esto es la traducción simultánea que se puede realizar a gran distancia de la conversación, del discurso o de la negociación. O el soporte lógico y la contabilidad que se adjudican a empresas especializadas en India o en otros países, los proyectos de ingeniería en Brasil, o la investigación experimental sobre la fusión nuclear en Corea,...

Una cadena – muchos eslabones

Las empresas multinacionales y las grandes empresas recurren más y más a la **subcontratación**. Fragmentan su cadena de producción en eslabones más pequeños. En estas llamadas ‘estructuras de red’ las empresas pueden **mover** la mayoría de los eslabones de una manera bastante sencilla y rápida hacia otras empresas y zonas de producción, lo que también es conocido bajo el nombre de ‘**delocalización**’. A través de esta práctica, la empresa economiza en costos laborales y aportes sociales. Además se le facilita pasar la pelota de la responsabilidad social a otro (“estas prácticas no éticas se produjeron en empresas subcontratadas”).

Este – Sur y Sur – Sur...

En la Unión Europea ya tenemos bastante experiencia con este fenómeno de la ‘delocalización’. Pero la pesadilla continúa en otros lugares del globo. Actualmente, la competencia se desarrolla más entre los países del Este y del Sur, y entre los países del Sur entre sí. ¿Ejemplos? Ver capítulo 4.

... pero también Sur – Este y Sur - Norte

El patrón de la delocalización se vuelve más y más caprichoso y turbio. Funciona en **todas las direcciones del viento**. Hay empresas coreanas con filiales en Indonesia, en Gran Bretaña o en Irlanda. Existen belgas que crean una empresa en Polonia que destina los trabajadores a base temporal (sin obligaciones plenas para la Seguridad Social Belga) para la producción o el préstamo de servicios en Bélgica o en otros países europeos. Por la expansión de la Unión Europea los nuevos estados miembros como Polonia, Bulgaria y Rumania se promocionan desde ‘país exterior de competencia’ hacia ‘país interior de competencia’.

3.3. El sector financiero: el accionista sale triunfador

Dinero ganado a ‘duras’ penas

El **sector financiero** – los bancos, las compañías de seguro, los fondos de jubilación o los grandes accionistas privados – juegan un papel principal en la economía mundial. Funcionan tanto como prestamista, acreedor y accionista. No sólo en el caso de inversiones mayores sino que también cuando se trata de traspasos, estas instituciones están en primera fila. Como **accionistas** ‘financieros’ exigen rendimientos altos. Es decir, sus acciones en empresas de producción deben ser tan rentables como los instrumentos puramente financieros. Una ganancia de 15 por ciento sobre sus propios medios cuenta como el mínimo y funciona como una ley no escrita para poder seguir en vigor. Simplemente hacer beneficios no basta; se vuela alto. Una filial puede ser lucrativa sin alcanzar esta meta alta, y entonces corre continuamente el riesgo de ser liquidada. En ciertos casos, los trabajadores también son tirados a la basura.

El truco mágico de la desaparición

El sector financiero hace malabares con **las corrientes financieras**, para que se vuelvan intransparentes e incomprensibles. Ofrece servicios que ayudan a las empresas a manipular sus beneficios y pérdidas. Por ejemplo, en el caso de transacciones entre las filiales se contabilizan precios artificialmente altos o bajos para bienes o servicios. También los **paraísos fiscales** ‘echan una mano’, en la medida en que ocultan una parte importante de las transacciones financieras. Este tipo de prácticas también hacen que vuelve más vulnerable el empleo. Por ejemplo, esto dificulta a los comités de empresa valorar la rentabilidad de otras empresas.

3.4. Los gobiernos pierden control

La palanca de la Organización Mundial del Comercio (OMC)

Bajo el lema “el comercio libre antes de todo” los países se ven obligados a tomar distancia de las medidas para la protección de su propia economía y empresas contra las empresas e importaciones extranjeras. Bajo presión, ciertas condiciones han sido eliminadas, como la re-inversión (parcial) obligatoria de las ganancias en el país de operación o la contratación de trabajadores locales. Los Tratados de libre comercio están permanentemente reduciendo el espacio de

maniobra de los gobiernos para tomar medidas sociales y ambientales, entre otros por la exigencia de que deban presentar un carácter “lo menos perturbador posible para el comercio”.

Las Zonas de Libre Comercio y el Trabajo Cautivo

Las zonas de libre comercio, las ‘export processing zones’ o ‘las zonas libres’; se trata sobre todo de ‘libre’ y ‘exportación’. Estas zonas han sido creadas por varios países a fin de atraer a los inversionistas extranjeros con anzuelos como ventajas fiscales, una flexibilización de la regulación social y un sindicalismo restringido o inexistente. Por poseen la reputación de atropellar los derechos de sus trabajadores con frecuencia. En el 2002 ya existían 3.000 de estas zonas en 116 países diferentes.

¿‘Negligencia culpable’?

El **gobierno hizo un paso atrás**. Dejó escapar la responsabilidad de sus manos para entregarla al sector privado, a partir del mito que un día las leyes de oferta y demanda reinstaurarían el equilibrio en el mercado. En otras palabras: una política neo-liberal. Por esto, la reivindicación central de la **Campaña Trabajo Decente** es: ¡gobiernos, tomen la responsabilidad que es suya!

3.5. Cada vez más trabajadores en inseguridad

Gente trabajadora sin papeles

En Europa y en otros continentes destacan considerablemente gente (con o sin documentos oficiales de permanencia) en el sector de la construcción o como personal doméstico sin contrato válido. Tan solo en Bélgica se trata de miles de personas. Sus derechos son atropellados de manera sistemática y flagrante. Es la versión europea de la ‘informalización’ de la economía.

Desde campesino hacia trabajador del campo

Fuera de las fábricas, consta que más y más campesinos independientes se convierten en trabajadores del campo (bajo el mando de otro). La expansión de la tecnología va acompañada de desempleo creciente y con más y más contratos temporales. De esta manera, está surgiendo un ejército de trabajadores temporales (de los cuales la mayoría son mujeres) con una posición de negociación débil y sin ninguna seguridad de subsistencia.

3.6. Conclusión: ‘divide y vencerás’ como estrategia global

Los países que intentan resistirse a este juego de subasta, sienten que están con la espalda contra la pared. Así, la ‘globalización de la economía mundial’ empieza a parecerse bastante al **chantaje** y al mecanismo de **‘divide y vencerás’**:

Se instiga a los gobiernos entre ellos para que ofrezcan los impuestos más bajos y las zonas de inversión más atraíbles.

Se incita a los trabajadores entre ellos para que hagan concesiones en cuanto a salarios y medidas de protección social.

Los ejemplos más famosos de estas tendencias en Bélgica se encuentran en la industria del automóvil (ver cuadro). A veces las empresas incurren en quiebra para surgir poco después bajo otro nombre ejerciendo exactamente la misma actividad... pero en peores condiciones laborales. Ciertas empresas instigan intencionalmente la confrontación entre sus trabajadores. A veces las empresas son repartidas en subdivisiones, en las cuales los trabajadores tienen diferentes derechos/salarios/condiciones.

Dentro de este paisaje económico, los trabajadores se convierten en **herramientas**, solamente estimados en función de su posible rendimiento económico. La primera y única pregunta es: ¿cual es su precio y cuanta ganancia se puede sacar de él? Con la misma mirada que uno dirige hacia una máquina perforadora, una prensa tipográfica o un camión. Cuando de repente el mercado te ofrece algo mejor, uno debe arrojar los trastos viejos. Sino, la competencia te atropella y debes cerrar tus puertas. Éstas son las reglas del juego del mercado libre. Pero, lo que siempre se suele olvidar, es que estas reglas del juego no son leyes naturales, sino que son reglas concebidas y dictadas desde una perspectiva muy específica sobre la economía y el empleo.

En estas circunstancias, no es evidente para los trabajadores considerar a sus compañeros de trabajo como partidarios en vez de contrincantes. La historia de la unión de las fuerzas es muy importante pero no siempre es fácil para contarla.



Esto forma uno de los puntos centrales de la **Campaña Trabajo Decente**:

Frente a la vida empresarial internacional que instiga a los trabajadores de diferentes países, que los trata como **'herramientas'** contraponemos una solidaridad **internacional** concreta.

En el próximo capítulo examinamos bajo qué forma esta problemática se manifiesta en el Sur, mediante los ejemplos de nuestras contrapartes y sus diferentes estrategias de organización y de resistencia.



4. La construcción de una contra-fuerza Ejemplos de lucha por los derechos laborales

La posición endeble de los trabajadores en el sector informal, con contratos temporales, tanto en la ciudad como en el campo, son fenómenos mundiales. Los sindicatos y las ONGs luchan dentro de su contexto nacional por la mejora y la promoción de los derechos laborales. Pero, también a nivel internacional se logra unir las fuerzas sindicales, con creciente éxito. En este capítulo discutimos siete ejemplos de poder y contra-poder.

4.1. Tailandia: en el camino hacia la esclavitud

Se dice que los trabajadores tailandeses de las fábricas alcanzan los días laborales más prolongados del mundo entero: un promedio de 59 horas por semana. El número de días libres se sitúa con un mínimo de 10 por año también abajo en la lista de los países asiáticos. Estas cifras son sacadas de un informe de la OIT de junio del 2007. ¿Cómo este país ha podido llegar a tal punto?

Las últimas décadas, Tailandia pasó por algunas fases de crecimiento económico importante y empezó a concentrarse por completo en la producción para la exportación. Los bajos salarios junto con las cuotas favorables promovidas por el gobierno sirvieron de polos de atracción para las empresas extranjeras. Gradualmente los sueldos empezaron a aumentar, en parte gracias a la presión ejercida por los sindicatos. Pero durante los años '90 la economía se estancó, y en 1997 se añadió a esto la grave crisis financiera que afectó a todo el continente de Asia. Así comenzó la llamada 'race to the bottom'.

Cinco ejemplos:

1. La reacción inicial del gobierno fue de establecer zonas de libre comercio y bajar los costos laborales. La economía se restableció, con el precio de 5 millones de obreros industriales que acabaron todos en la economía informal. De los 37 millones de trabajadores se estima que 11 millones son activos en el sector informal.
2. Ciertas empresas fueron en búsqueda de mano de obra más barata, como en Camboya y Myanmar. Se instalaron en las zonas fronterizas difícilmente accesibles, en donde empezaron a operar en colaboración con los subcontratistas, los gobiernos locales, los reclutadores interpuestos de mano de obra y los traficantes humanos. Actualmente son los emigrantes - legales e ilegales – quienes están trabajando en estos lugares en condiciones de explotación, incluso llegando a situaciones de esclavitud.
3. Gradualmente, las empresas que se habían quedado empezaron a deshacerse de los contratos fijos. Hubo una ola de contratos temporales, de la subcontratación y del trabajo en casa. En este momento, la segunda tercera parte de la población laboral trabaja a través de oficinas de trabajo temporal. El sueldo fijo ha sido reemplazado por el sueldo a destajo mientras que los sueldos mínimos ya entraron en fase de estancamiento.
4. La ley del 2005 expandió las ‘zonas de libre comercio’ a las ‘zonas económicas especiales’ con la anulación de la legislación en el plano del medio ambiente, del empleo y de los recursos naturales como consecuencia.
5. Los salarios mínimos han sido adaptados. Actualmente se distingue entre 22 sueldos mínimos provinciales, variando entre 144 y 184 baht. Las consecuencias se dejan adivinar: una reducción fuerte del poder adquisitivo y una mudanza de las empresas hacia estas regiones con los sueldos mínimos más bajos. De esta manera, se agita a los trabajadores unos contra otros.

Los desafíos para los trabajadores tailandeses son enormes, sin embargo muy pocos entre ellos se encuentran afiliados al sindicato (solamente un 1,5 %). Al mismo tiempo se está agravando el ambiente para poder hacer acción sindical.

Subrayar la solidaridad

La Thai Labour Campaign es una ONG que en colaboración con el Thai Labour Solidarity Comité - la coalición de los sindicatos progresivos – forma un frente. En sus campañas mediáticas piden atención por la grave explotación laboral de los inmigrantes. Al mismo tiempo quieren estimular la solidaridad entre los trabajadores inmigrantes y los trabajadores tailandeses y ir en contra de la política de ‘divide y vencerás’.

Un obstáculo significativo para el trabajo sindical en Tailandia es formado por la no-ratificación de las Convenciones 87 y 98 de la OIT concerniente la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. En el 2007 la coalición decidió lanzar una campaña nacional para aumentar la presión sobre el gobierno. Esta campaña abarca no sólo el habitual trabajo de lobbying y de influencia política, sino principalmente la educación y la movilización de los trabajadores de los diferentes sectores económicos. Sobre todo el apoyo del público general es un requisito importante.

La Thai Labour Campaign apoya la coalición en forma de investigación y análisis, material educativo y tareas de coordinación. Además, la ONG quiere aportar con un análisis de la globalización, ya que la comprensión de este fenómeno es de importancia primordial para poder determinar una estrategia adecuada para los sindicatos. Con este fin, la ONG pone las organizaciones de los trabajadores en contacto con las redes regionales e internacionales. De este modo Tailandia va conquistando su lugar en el mapa de la solidaridad internacional.

La fuerte resistencia contra la destitución de 18 dirigentes sindicales de la Sony Technology Company en la Eastern Seaboard Industrial Zone forma una prueba de los resultados exitosos que se pueden lograr a través del mecanismo de la solidaridad. Los trabajadores en cuestión habían sido despedidos el 1 de julio del año 2007. El sindicato invocó la ayuda de la Thai Labour Campaign. En primera instancia, se dirigieron al Ministerio de Empleo, después también a las redes internacionales, como la ‘Good electronics’ y la Clean Clothes Campaign en los Países Bajos. Éstas le plantearon el asunto a Sony Holding en los Países Bajos. Gracias a la intervención de ésta, a los trabajadores se les presentó la elección entre las dos opciones siguientes: una recompensa de despido considerable o el mantenimiento de su puesto de trabajo.

4.2. La República Dominicana: desde el empleo formal hacia el empleo informal

Las maquilas dominicanas son empresas ubicadas en las zonas de libre comercio. Proporcionan empleo a 155 mil personas, lo que corresponde al 7 % de la población laboral. Sin embargo, durante los últimos tres años se perdieron muchos empleos por la competencia creciente con otros países entre los cuales destaca China. Entre 60 y 100 mil personas fueron despedidas. Sobre todo las empresas de textil han pasado por unos malos ratos. El tratado de libre comercio con los Estados Unidos vendido por el gobierno como la última salvación, pero al mismo tiempo ya se evidenciaba que este tratado no impediría que las empresas cierren sus puertas.

Una de las consecuencias más nefastas es el éxodo masivo de los y las trabajadores desde el sector formal hacia la informalidad, principalmente a la venta ambulante y el préstamo de servicios pequeños. Según ciertas fuentes, se trata

de no menos del 70 % de los trabajadores despedidos que recurren a alguna u otra forma de actividad informal. “En la República Dominicana más del 56 % de la población activa se sitúa dentro de la economía informal”, dice Francisca Jiménez, secretaria general de AMUSSOL-CASC (ver abajo). “En sectores como la venta de comida o de ropa, los salones de belleza y las peluquerías, las mujeres representan una mayoría.”

No es común hacer sindicalismo en el sector informal. Por ejemplo, según la regulación local se requiere un mínimo de 20 trabajadores para la formación de un sindicato. Además, la falta de contratos y de reglamentación en cuanto al horario de trabajo dificulta el contexto para unir- y organizarse. Los sindicatos indican que sus estructuras y su posición de negociación se encuentran debilitadas, entre otros por el bajo número de afiliados.

Un trabajo sindical en el sector informal

Francisco Rodríguez tiene 45 años. Es uno de los 6 mil conductores en la ciudad turística de La Romana. Hace poco, no existían acuerdos sobre los precios ni horarios definidos para los conductores. En esta época, días laborales de 20 horas no eran una excepción para Francisco. Bajo influencia del sindicato de transporte (CASC) actualmente todos los conductores pueden contar con un sueldo mínimo de 200 euros por mes.

La CASC, es decir la Confédération Autonóma Sindical Clasista, es una de las confederaciones de sindicatos más importantes de la República Dominicana, con más que 180 mil miembros. La CASC no quiso dejar colgado el grupo creciente de trabajadores informales y creó la “Mutual de Servicios Solidarios” (AMUSSOL). Francisca Jiménez, coordinadora general de AMUSSOL: “Hace bastante tiempo, la CASC empezó a organizar a los trabajadores informales, a partir de la convicción que la CASC tiene la misión de constituir un gran movimiento social de gente trabajadora, en vez de meramente una organización sindical. Constatamos que la política neo-liberal de nuestro gobierno tiene como consecuencia que cada día más trabajadores se encuentren desprotegidos por la legislación laboral de su país. Al mismo tiempo más y más dominicanos se ven obligados a ganarse la vida en el sector informal, sin ninguna forma de regulación o de protección”.

En el 2001 se aprobó la nueva ley sobre la seguridad social. Esta ley debe proveer un grado de protección más alto para la población dominicana. Francisca Jiménez: “En principio la ley sólo tiene validez para los que trabajan formalmente. Sin embargo, con la CASC aprovechamos de esta oportunidad para exigir derechos también para los trabajadores informales y sus familias.”

Entre otros, la CASC creó la “Mutual de Servicios Solidarios” (AMUSSOL). Francisca Jiménez: “AMUSSOL funciona como un empleador virtual, gracias a esto los trabajadores tienen la posibilidad de asociarse a la seguridad social organizada.”

Un ejemplo concreto es dado por el sector de transporte, que cuenta con unos 250 mil trabajadores. Ellos trabajan en pequeñas empresas o como independientes; la mayoría en la informalidad. La CASC logró concluir un acuerdo con el gobierno a fin de incluir a estos trabajadores en la Ley de la Seguridad Social. Se creó un procedimiento especial de clasificación de los trabajadores según distintas categorías. Según su categoría, el trabajador paga una contribución específica. Se distingue entre los propietarios de taxi, los taxistas transportando menos o más que 6 personas, los motoristas, los mecánicos,... Los trabajadores determinan su propia categoría y pagan la contribución correspondiente a la seguridad social. El pago de la contribución les proporciona seguro en caso de enfermedad (servicio de salud y pérdida de ingresos), jubilación, invalidez y accidentes laborales.

AMUSSOL organiza la recaudación de las contribuciones y va expandiendo su propia red de préstamo de servicios para todos los trabajadores asociados, tanto informales como formales: posibilidades de ahorro y de crédito, farmacias, funerarias, asistencia legal, un seguro de accidentes, un seguro de pasajeros,... El proyecto para los transportistas todavía se encuentra en su fase inicial, pero ya conoce un éxito tremendo. Más que 2 mil transportistas ya entraron al proyecto.

El día 31 de diciembre 2007, 3.151 trabajadores provenientes de 62 organizaciones diferentes estaban afiliados: taxistas, vendedores, garajistas, pequeños emprendedores,... El sindicato por ejemplo ayudó a los vendedores ambulantes a conseguir puestos de venta fijos. Hasta hoy, la CASC ya cuenta con 105 grupos de trabajadores informales, que son organizados según su actividad profesional. La CASC ofrece las mismas ventajas a estos trabajadores que una organización sindical.

4.3.Indonesia: los contratos temporales minan los derechos laborales

Anteriormente, el sector ropero formaba un sector fuerte en el país de Indonesia. Hoy en día, más y más empresas se van al extranjero, a esos países en donde los salarios son aún más bajos y el respeto por los derechos laborales es aún menos existente.

Martua Raja es vicepresidente de Garteks, la federación de los sindicatos en el sector de textiles y zapatos. Según ella, la legislación indonesia hace referencia a la indexación de los salarios mínimos. “En el caso de los trabajadores que tienen un contrato de duración indeterminada se puede añadir un decimotercero mes y un premio a esto. Estos sueldos son más altos que los de Corea o de China.” Indonesia no dispone de recursos naturales como seda, algodón y lana. La

importación es cara y disminuye el poder de atracción del país para los inversores del sector ropero. Por ejemplo China sí puede contar con estos recursos naturales. “Actualmente dos de cada diez empresas se trasladaron para China o Corea”, dice Elly Rosita, presidente de Garteks. “8 de cada 10 se mueven dentro del país de Indonesia mismo, lo que para la mayoría de los trabajadores no es una opción. Muchas veces, los trabajadores sin familia siguen la empresa; los que sí tienen familia buscan trabajo en otras fábricas de ropa o en otro sector, o acaban en el sector informal.” “El número de contratos temporales en el sector de textiles aumentó desde el 10 % (2000) hasta el 60 % de la fuerza laboral total”, explica vicepresidente Yanto. “En estos contratos no existe el derecho a la libre organización, ni seguridad social, ni prima de despido.”

Los contratos temporales ofrecen sobre todo ventajas para las empresas. Ya no más primas de despido ni contribuciones sociales, y sobre todo se libran de los sindicalistas pesados. Elly Rosita nos cuenta la historia de PT Flexia Indonesia, una empresa que produce ropa para Yves Saint Laurent. “La empresa tiene 450 trabajadores, todos bajo contratación indeterminada. 400 de ellos estaban afiliados a Garteks. Desde el año 2002 Garteks tuvo representación en la fábrica y estuvo cabildeando para mejorar los sueldos. Cuando la empresa dejó de pagar la bonificación mensual, Garteks y sus miembros empezaron a hacer varias manifestaciones. La empresa reaccionó cerrando sus puertas, para re-iniciar sus actividades tres meses después con un equipo de trabajadores temporales. Hoy en día la empresa cuenta con 450 trabajadores, de los cuales ninguno se encuentra afiliado al sindicato.”

Entonces, podemos decir que el sistema de contratación temporal tiene bastante influencia en el funcionamiento de los sindicatos en Indonesia. Desde el 2000 el número de miembros afiliados a Garteks ha disminuido con 9.000, hasta un total de 21.000. Sin embargo, los sindicatos y sus federaciones no bajan la cabeza y continúan buscando estrategias alternativas para poder formar una contra-fuerza. Rekson Silaban, presidente de la K-SBSI, una de las mayores confederaciones de sindicatos en el país: “La flexibilidad es una realidad. No es suficiente señalar con el dedo y dejar las cosas como están. Necesitamos reflexionar sobre las posibilidades para los trabajadores que están perdiendo su seguridad social, que se hunden en la pobreza y que ven su futuro volviéndose cada día más inseguro.”

Contra-poder

Garteks, como miembro de la K-SBSI, intenta organizar a los trabajadores en la informalidad y a los que están bajo contratación temporal. A partir del momento en que 10 personas formen un grupo, tienen la posibilidad de recurrir a la seguridad social (como grupo) para un servicio de salud, una jubilación y un seguro en caso de accidentes y de fallecimiento. Para muchas empresas que estaban cerrando sus puertas, K-SBSI negociaba con el empleador sobre el cierre de la empresa, organizaba manifestaciones en contra del cierre y a favor de primas de despido. K-SBSI hizo comparecer a algunas empresas delante del tribunal y en muchos casos logró obtener una prima de despido para los trabajadores. Otras empresas, al contrario, simplemente ‘desaparecieron’ y sus ex-trabajadores se quedaron atrás...con las manos vacías.

A principios del 2008, K-SBSI y KSPI, otra confederación sindical, formaron junto con Apindo - la federación de empleadores - una bipartita en sustitución de la tripartita existente (con el gobierno). A través de esta plataforma de consulta los conflictos laborales pueden solucionarse de manera más rápida, limpia y fácil, sin injerencia política. De este modo, se espera reducir el número de paros y de cierres de empresas. Además, la plataforma ofrece a ambos partidos interesados la posibilidad de debatir sobre temas como outsourcing, las primas de despido y la legislación laboral, para que finalmente puedan llegar a un acuerdo.

4.4. África del sur: los trabajadores del campo como uno de los grupos más vulnerables del país

Los problemas actuales de los campesinos surafricanos tienen su origen en el sistema de apartheid. Los campesinos (mayormente) blancos tenían la propiedad de la tierra y daban pedazos de tierra en arriendo a los trabajadores negros. Éstos podían cultivar la tierra para sí mismos y también hacer su casa allí. A cambio de esto, los trabajadores del campo hacían tareas agrícolas en la hacienda del rancho blanco. En la parte occidental del país el trabajo de temporada era lo más común. Los trabajadores trabajaban en ciertas temporadas, así que sus familias podían mantener su lugar de alojamiento durante el año entero. El propietario de tierra jugaba entonces un papel de patriarca con poder de decisión absoluta sobre el trato dado a sus trabajadores. Las mujeres eran consideradas como una prolongación del trabajador en el campo masculino.

A partir de 1994 África del sur se lanzó en la economía mundial. El viejo sistema de producción y de comercio, administrado por el estado, desapareció por completo. Las empresas multinacionales y las grandes cadenas de distribución comenzaron a determinar las relaciones entre los rancheros y los trabajadores del campo. Se empezó a ejercer presión para bajar los costos de producción. El rancho tomó más y más tierra y puso fin a los acuerdos de arrendamiento dedicándose a aumentar sus inversiones en la mecanización.

Ida Jacobs, miembro activa del sindicato Sikhula Sonke (ver abajo), ha sufrido en su propia carne que los trabajadores del campo fueran las primeras víctimas de esta evolución. “Tanto los trabajadores con contrato fijo como los con contratos temporales fueron botados, en primer lugar las mujeres y los niños. ‘Fijo’ se convirtió en ‘casual’ y los hombres fueron reemplazados por mujeres ya que eran ‘más baratas’.” Nosotros empezábamos a formar parte de una nueva

clase de trabajadores pobres del campo, viviendo en campamentos, sin acceso a educación o a servicios de salud. Son los reclutadores interpuestos de mano de obra quienes nos contratan; ellos pisotean la legislación laboral.” Ahora, el 60 % de los trabajadores tiene un contrato temporal. Las mujeres ocupan la segunda tercera parte de estos puestos de empleo. Su situación se ha vuelto aún más compleja. Generalmente, reciben menos sueldo por el mismo trabajo. Fatima Shabodien, director del Women on Farms Project (ver más adelante) se preocupa por la ‘feminización’ del empleo en la agro-industria. “Hoy en día las mujeres tienen que competir con los hombres en el mercado laboral, porque sus sueldos son menos altos. Estas mujeres tienen la responsabilidad doméstica de sus niños que están creciendo además del cuidado de los ancianos y de los enfermos – con un número creciente de personas infectadas por el HIV.”

Actualmente, el rancharo se aprovecha de este tipo de empleo flexible para poder aumentar sus márgenes de ganancia. Fatima Shabodien hizo un cálculo de los beneficios hechos en el sector de exportación de frutas. “Entre 1995 y 1998 la exportación subió casi un 33 por ciento. La exportación de vinos aumentó con no menos que 1.000 por ciento durante los últimos diez años. Cape Span, el líder del mercado en África del sur, reporta una ganancia de 112 por ciento, año tras año.”

Sin embargo, existen leyes que protegen los derechos de los trabajadores del campo, pero en la práctica la realidad se ve diferente. La legislación laboral sirve sobre todo los intereses del mundo empresarial, en vez de estar basada en la realidad del sector agrario. El derecho sindical ya existe desde 1993, pero los trabajadores del campo continúan siendo el grupo menos sindicalizado del país de África del sur.

Un sindicato por y para las trabajadoras del campo

Sikhula Sonke es un sindicato recién surgido para las trabajadoras de las inmensas plantaciones de vino y de frutas en el cabo occidental. Sikhula Sonke significa ‘crecemos juntas’. El sindicato ha sido formado en el 2004, y en sus principios fue asesorado por la organización ‘Women on Farms Project’ (WFP). El sindicato cuenta con más de 3.600 miembros, repartidos sobre más de 120 haciendas.

El sindicato nació en el seno de la organización ‘Women on Farms Project’ (WFP). Algunas trabajadoras del campo hicieron diferentes capacitaciones de organización y de liderazgo en la WFP. Después de algunos años, la WFP se retiró y dejó en manos de las mujeres. Martina Smith vive en la hacienda Blyhoek, Stellenbosch, y era una de las primeras mujeres que se afilió. “Nosotras, las mujeres, nos reunimos y discutimos sobre la situación de las trabajadoras en las haciendas de nuestro país. Queremos tener los mismos derechos que los hombres, y obtener el mismo salario por el mismo trabajo.”

Sikhula Sonke exige respeto por los derechos laborales. Los problemas más importantes en las haciendas están relacionados con el tema laboral: sus empleadores no pagan el salario mínimo a sus trabajadoras, o no les proporcionan la ropa de protección necesaria. Martina: “Muchas trabajadoras del campo en los viñeros sufren de asma y de tuberculosis porque la empresa aplica pesticidas mientras que ellas están trabajando.”

También las temporeras tienen sus problemas. En cuanto a alojamiento, sus derechos no son respetados. Martina: “Si el hombre fallece, su esposa tiene que abandonar la casa dentro de los 12 meses siguientes. El sindicato quiere ver inscrito el nombre de la mujer en el contrato de alojamiento.”

Sikhula Sonke exige además que se respete la ley que prohíbe la expulsión de los trabajadores (o de sus niños). Si una familia es expulsada, la gente del sindicato presta su ayuda. Martina: “Muchos hombres y mujeres, que estaban viviendo y trabajando en la hacienda, han sido expulsados por el rancharo, de un día por otro. En aquel momento, todos sus enseres están en la calle. En este caso, nos dirigimos hacia la hacienda, y además promovemos un juicio, porque el rancharo no tiene este derecho. Nuestro gobierno ya se pronunció en contra: ‘ya bastan las expulsiones en las haciendas’.”

4.5. Ecuador: una regularización estricta del empleo en las empresas de subcontratación

En Ecuador, entre 800.000 y un millón y medio de personas trabajan en las empresas de subcontratación. Frecuentemente, estas empresas funcionan dentro del margen o fuera de la regulación legal. Esta situación abre las puertas a la explotación. Estos hombres y mujeres trabajan bajo la amenaza constante de despido y la duración de sus contratos es muy limitada. Después de tres meses, su contrato se termina para que puedan ser contratados de nuevo por la misma empresa o por otra empresa de subcontratación....para hacer exactamente el mismo trabajo.

De esta manera, la subcontratación fomenta un empleo precario e inseguro que además hace daño a la economía. Es decir, cuando los ecuatorianos se encuentran en una situación de inseguridad empiezan a mostrar una conducta de consumo más prudente, lo que reduce la velocidad del crecimiento económico del país.

La subcontratación impide la garantía y la aplicación de los derechos laborales. En la práctica, esto corresponde a una ruptura con las convenciones internacionales y con el derecho al empleo, que se ve estipulado por la constitución ecuatoriana.

Un marco legal para la subcontratación en Ecuador

FENACLE es un sindicato que más que todo se desarrolló en el sector de la agro-industria (plátanos, flores y camarones destinados a la exportación), pero también en el sector azucarero. Según FENACLE, el rostro de la política neoliberal se muestra perfectamente en esta práctica de la subcontratación. La relación entre los trabajadores y los empleadores es minada. La organización de la producción se hace a favor de las empresas: su producción crece mientras que sus costos salariales bajan. Se da prioridad absoluta a los intereses económicos de los empleadores mientras que la legislación laboral existente es desregularizada.

En junio del 2006 FENACLE apoyó la creación de una ley que regula la subcontratación de servicios. A pesar de la fuerte resistencia por parte de los empleadores, la ley ha sido aprobada por el Parlamento ecuatoriano. Esta ley hace una distinción estricta entre el servicio de colocación y la subcontratación, y pone condiciones a las cuales tales empresas deben responder. Encima, las empresas necesitan solicitar una licencia oficial, y existe un mecanismo de control. Cuando hay un paro, los trabajadores no pueden ser reemplazados por otros. Y si los despiden tienen derecho a sus prestaciones que se calcula desde el primer día de contratación. En último lugar, los trabajadores tienen derecho al fondo social a partir de su primer día de contratación.

4.6. Perú: la liberalización antes de todo...y los sueldos bajan

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, el 63 % de la población activa gana justo o menos que el salario mínimo: 500 PEN (nuevos soles peruanos), o 119,5 euros. Perú, a excepción de un país, tiene el sueldo mínimo más bajo y los días laborales más largos de toda América Latina. Perú presenta cifras pésimas en cuanto a accidentes y enfermedades laborales y rotación laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo, el 75 % de los peruanos no cuenta con un seguro de salud, y el 85 % no está inscrito en ningún sistema de pensiones.

Los últimos 5 años la economía peruana no ha dejado de crecer, a un ritmo de 7 %, y las ganancias empresariales aumentaron con un promedio del 140 % en el año 2006, mientras que los salarios efectivos de los trabajadores continuaban decayendo un 3 %.

La mayoría de los peruanos trabajan en condiciones precarias y por remuneraciones muy inferiores, lo que es una consecuencia directa de la política económica liberal.

Ejercer una presión continua

En el 2003 el gobierno empezó a negociar un Tratado de libre comercio con los Estados Unidos. En el 2006 el Parlamento peruano dio luz verde, a pesar de las débiles estipulaciones sobre la protección de los derechos laborales. Pero las centrales sindicales y las diferentes ONGs, entre las cuales CEDAL, seguían en sus trece. Gracias a sus esfuerzos, los Estados Unidos hicieron una concesión por incluir algunas cláusulas, en forma de un 'Protocolo de Enmienda'. Ambos estados se comprometieron a respetar las normas laborales determinadas por este Protocolo.

A partir de esta experiencia, las organizaciones de Perú saben que es importante hacer acción y perseverar, aunque a veces las perspectivas parezcan sombrías. La documentación sistemática de las violaciones de los derechos laborales, la denuncia nacional e internacional, la sensibilización de la opinión pública y el trabajo de incidencia política en Perú y en el extranjero finalmente empiezan a dar frutos. Se logró adaptar la legislación laboral en ciertos puntos importantes, como las medidas contra los abusos generalizados en caso de despido o de contratación temporal, y por la garantía de las libertades sindicales y las negociaciones colectivas. Además, el gobierno peruano se vio obligado a renunciar a algunos proyectos de reforma de la legislación laboral que disminuyeron aún más los derechos.

4.7. La unión mundial de las fuerzas

En noviembre 2007 se dio un impulso enorme a la construcción de una contra-fuerza sindical a nivel mundial, por la fusión de las dos centrales sindicales internacionales en la CSI, la Confederación Sindical Internacional. La CSI tiene 168 millones miembros en 155 países y regiones diferentes, y 311 miembros de afiliación nacional. La CSI ha sido creada con el objetivo explícito de lograr resultados sindicales concretos a nivel internacional para la globalización de los derechos sociales. Actualmente, la CSI engloba la mayoría de los sindicatos en el mundo. Dentro de este panorama, el país de China forma un outsider importante. El sindicato chino (del gobierno) ACFTU (All China Federation of Trade Unions), que tiene aproximadamente 150 millones miembros, prefiere no participar (por ahora).

A través de esta unión de las fuerzas los sindicatos quieren conseguir mayor peso en las instituciones internacionales como la OIT y las Naciones Unidas, pero también la Organización Internacional del Comercio, el FMI y el Banco Mundial.

La Campaña Trabajo Decente

Para poder realizar la Campaña Trabajo Decente, los sindicatos y las ONGs han juntado las fuerzas. Una regularización más rígida de los actores económicos privados forma una de sus reivindicaciones. Hoy en día sólo existen directrices no obligatorias para las empresas multinacionales. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estableció estas medidas en cooperación con el mundo empresarial, los sindicatos y otras organizaciones sociales que indicaron cuales deberían ser las expectativas de los estados frente a las empresas. Las Directrices son adheridas por

los gobiernos de los Estados Miembros de la OCDE y por un número creciente de otros países. El único problema consiste en su carácter facultativo. Dentro de este marco, la Campaña Trabajo Decente aboga por un reconocimiento de la obligatoriedad de estas reglas (ver capítulo 5).

Los acuerdos multilaterales forman otro terreno de acción. Estos acuerdos son tomados entre la empresa multinacional y los sindicatos de sus trabajadores a nivel mundial. Constituyen un instrumento importante para proteger los derechos laborales en todos estos aspectos del funcionamiento empresarial en donde la legislación falla o los sindicatos no son suficientemente fuertes o simplemente inexistentes. Tal acuerdo multilateral reconoce las convenciones de la OIT. La empresa acepta ofrecer remuneraciones y condiciones de trabajo decente, así como un lugar de trabajo seguro e higiénico. La empresa también se compromete a convencer a sus suministradores de aplicar las mismas condiciones. Además, los sindicatos deben estar implicados en la fase de ejecución del acuerdo.

Colaboración sindical sobre las fronteras: la historia de GM

Para evitar que los trabajadores se instiguen entre ellos, los sindicatos sí se encuentran en la posibilidad de dar respuestas eficaces. Durante los últimos años, los trabajadores y los sindicatos de General Motors Europa han puesto en evidencia este poder de fuerza del movimiento sindical.

En septiembre del 2004 General Motors (VS) anunció la desaparición de 12.000 empleos y la disminución de su producción en Europa con 350.000 automóviles. En el fondo, GM quiso cerrar por completo por lo menos 1 centro de producción. En Europa GM posee las marcas Opel, Saab y Vauxhall. Esta noticia desencadenó una tormenta de protestas en todo el continente. Ninguna marca se iba a escapar de los efectos de la reforma, pero se sentiría sobre todo en el país de Alemania. La reforma de GM iba a ser una de las re-estructuraciones más largas de la última década.

A fin de poder guardar su posición competitiva en el mercado, GM quiso bajar sus costos laborales y mudar los centros de producción a lugares más baratos. Su anuncio supuso mucha presión en los dirigentes sindicales de las diferentes GM-fundaciones en Europa, principalmente en Trolhättan, Suecia (Saab) y Rüsselsheim, Alemania (Opel), pero también en Bélgica (Amberes), Dinamarca (Copenhague) y Gran Bretaña (Luton). Obviamente la gerencia de GM quiso incitar a las diferentes fundaciones entre ellas.

La estrategia de la European Metalworkers Union (EMF) era la siguiente: llegar a la conclusión de un acuerdo europeo, o un European Framework Agreement. La EMF quería revelar los diferentes intereses de los trabajadores europeos y sincronizarlos, tomando en cuenta que era justamente en base a estas diferencias por lo que la dirección de GM estaba planificando su re-estructuración.

El punto de partida de la EMF era que los sindicatos únicamente pueden detener una reestructuración transnacional cuando existe una buena comunicación y coordinación entre los diferentes sindicalistas europeos. La alternativa sería que cada fundación se vea obligada a entrar en una subasta entre ellos. En el peor de los casos, tal juego de 'divide y vencerás' conduce a una espiral descendente, en que un aumento de la competitividad implica de facto un empeoramiento de las circunstancias y de las condiciones laborales.

La EMF logró sus intenciones. Los trabajadores de las fundaciones repartidas sobre toda Europa acentuaron la solidaridad entre ellos. Desarrollaron una estrategia común, y organizaron por ejemplo un día de acción europeo en todos los GM-fundaciones. Gracias a la perseverancia y esta enérgica actuación colectiva, GM consintió la negociación de un plan según el cual todas las fundaciones se quedaron abiertas, con menos despidos forzosos y con medidas de enmarcación social. En ninguna fundación hubo despidos improcedentes. La disminución de la producción no se realizó a través del cierre de una sola empresa, sino mediante la distribución de la disminución sobre todas las empresas. De este modo, los trabajadores no tienen que entrar en confrontación entre ellos mismos para no caer víctimas de un cierre eventual.

La Concertación sobre la reestructuración se hizo a nivel europeo. El European Framework Agreement ha sido firmado en diciembre del 2004 y es considerado como un gran éxito para la EMF y sus miembros. Sobre todo visto que la gerencia de GM solamente quiso negociar a nivel nacional sobre por ejemplo los despidos.

El European Framework Agreement abre el camino a una nueva era de relaciones industriales: la época en que soluciones nacionales bastaban para poder salvar puestos de empleo se acabó. Tanto los trabajadores como sus dirigentes sindicales se ven obligados a mirar al otro lado de las fronteras y tienen que intercambiar información. Así crece la conciencia entre ellos mismos que comparten más de lo que les podría dividir.

Desde entonces, los trabajadores y sus sindicatos de GM Europa ya no permiten que sean instigados los unos contra los otros cuando la dirección toma decisiones transnacionales. En primera instancia, la dirección consulta con los sindicatos y con el Comité de Empresa Europeo. Solamente después de haber llegado a un acuerdo a nivel europeo, se puede continuar a debatir a nivel local.

Para más información, ver el blog de los trabajadores de General Motors Europa: www.gmworkersblog.com



5. Las reivindicaciones políticas de la Campaña Trabajo Decente

El año pasado, los miembros de la Campaña Trabajo Decente armaron un paquete de reivindicaciones. En este capítulo damos una breve presentación de las cuatro áreas de trabajo y de las reivindicaciones que deseamos entregar al mundo político belga.

Resumen

La **Campaña Trabajo Decente** es la parte belga de la campaña internacional “**Decent Work, Decent Life**”. Esta campaña ha sido iniciada durante el Foro Social Mundial 2007 en Nairobi. En Flandes esta colaboración se inscribe dentro de la relación de cooperación **2015 EL TIEMPO SE AGOTA**. La campaña durará hasta el verano del 2010.

Las reivindicaciones de la **Campaña Trabajo Decente**:

1. Un Ingreso decente por un trabajo decente, para todos y todas
2. El trabajo decente como tema central en la política internacional
3. La garantía de los derechos sociales en el mundo
4. La regularización del sector privado

El resumen completo de las reivindicaciones políticas se encuentra en el sitio Web www.waardigwerk.be.

Explicación de las cuatro reivindicaciones

5.1. Un Ingreso decente por un trabajo decente, para todos y todas

a. El respeto universal por un ingreso decente

Para poder realizar los Objetivos de Desarrollo Del Milenio, el trabajo y el ingreso decente necesitan ocupar un lugar central dentro de una estrategia global de lucha contra la pobreza. Los gobiernos tienen que tomar su responsabilidad e intentar cooperar más entre ellos a fin de regularizar el mercado laboral y los actores privados.

Reclamamos el respeto universal por el derecho a un ingreso decente, que por lo mínimo cubre las necesidades básicas

del trabajador y de su familia.

Los Objetivos de Desarrollo Del Milenio mencionan 1 o 2 dólares por día por persona como límite de pobreza absoluto, pero este monto no alcanza para poder vivir una vida digna. El derecho a un ingreso justo debe ser concretizado a través de una remuneración suficiente y salarios mínimos adecuados.

Por eso, demandamos al estado belga de:

- ayudar a los países del Sur para poder desarrollar una política laboral e industrial a través de nuestra política de comercio y de desarrollo;
- aumentar su apoyo a la Organización Internacional del Trabajo, específicamente al programa TRAVAIL. Este programa de la OIT aspira a la mejora de las condiciones laborales en el mundo entero. La OIT tiene además un programa muy diversificado de estimulación de cooperativas y de proyectos similares de economía social.

b. La preservación y la creación de trabajo decente

Una buena economía forma una garantía necesaria pero insuficiente para la creación, protección y manutención de empleos de buena calidad. Los desafíos del cambio climático y de la globalización requieren un gobierno proactivo que elabora una visión política integrada. La promoción del desarrollo económico local forma una parte importante de esta visión, más que todo para proteger a los millones de personas activas dentro de la economía informal.

El gobierno puede y tiene que proveer medidas de asistencia para esas personas que han perdido su empleo. Ellas precisan tener la posibilidad de recurrir a una pensión, de capacitarse, y de ser apoyadas en su búsqueda de otro trabajo. En esto, se necesita dedicar atención particular al grupo de las mujeres.

Por eso, pedimos a Bélgica lo siguiente:

- hacer inversiones en la creación de trabajo decente a través de la promoción del desarrollo económico local;
- apoyar activamente a los micro- y pequeño emprendedores, con atención específica para las mujeres y los jóvenes.

c. La garantía del acceso a la protección social

La protección social es un derecho humano fundamental (artículos 22 y 25 de la Convención Europea de Derechos Humanos).

En gran medida, el progreso de Europa se hizo gracias a la existencia de un sistema de amplia protección social. La protección social funciona como una red de seguridad garantizando inclusión social, solidaridad y estabilidad. De esta manera, forma un estímulo para un desarrollo económico más fuerte y sostenible.

Para combatir la pobreza de manera durable, la elaboración de una red de protección social urge tener un lugar prominente en el Sur. Las personas que no encuentran empleo o no lo encuentran temporalmente, deben tener la posibilidad de recurrir a un subsidio adecuado (prestaciones de jubilación, de enfermedad, y de desempleo). Asimismo las personas del Sur que todavía no cuentan con protección social (principalmente los que viven en el campo, las mujeres y los trabajadores informales) tienen que disfrutar de este derecho humano lo antes posible. Es importante que el gobierno belga de apoyo financiero y logístico a las diversas iniciativas locales de economía social.

El estado belga necesita apoyar las iniciativas locales de protección social, entre otras a través de las prácticas siguientes:

- dar **respaldo financiero, institucional o logístico** a los estados para que puedan extender o reforzar sus mecanismos de protección social;
- respetar el principio de 'local ownership' para una protección social (no 'one-size-fits-all'). Quiere decir que todas las formas de desarrollo económico local encuentran sus razones de ser dentro del contexto local y que responden a necesidades locales. Para eso, se necesita la participación de la sociedad civil local. Bélgica dispone de suficiente experticia en el tema de la protección social para ponerla a disposición a través de la ayuda al desarrollo. Nuestro país puede promocionar el papel de las organizaciones civiles locales durante las fases de creación y de supervisión de tales sistemas locales;
- sostener financieramente a las organizaciones en los países del Sur que **desarrollaron sus propias formas de solidaridad**: pequeñas mutualidades o fondos de seguro de enfermedad, instituciones de microcrédito (para grupos vulnerables), el cuidado de los ancianos y de los enfermos,... Con atención especial para los grupos más marginados: mujeres, niños, ancianos, emigrantes y trabajadores informales.

5.2. El trabajo decente como tema central en la política internacional

El trabajo decente forma un instrumento esencial para la realización del primer Objetivo de Desarrollo Del Milenio – la reducción de la pobreza antes del 2015 -. Naturalmente, el trabajo decente debe ocupar un lugar central dentro de la política belga y internacional (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Organización Mundial del Comercio,...). En base a este primer Objetivo, estas instituciones tienen que aspirar a una política coherente. Además, el compromiso internacional de destinar el 0,7 % del Ingreso Bruto Nacional a la cooperación al desarrollo debe relacionarse al Objetivo para poder concretizar el trabajo decente para todos.

a. La inclusión del Trabajo Decente dentro del primer Objetivo de Desarrollo Del Milenio

El tema del trabajo ha sido prácticamente omitido dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Las organizaciones sindicales, las ONGs y las instituciones de las Naciones Unidas critican fuertemente este ‘olvido’. En septiembre del 2005, las Naciones Unidas organizaron la Cumbre de evaluación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Bajo mucha presión, se decidió incluir un párrafo concerniente al trabajo decente en la declaración final de la Cumbre del Milenio +5, una evaluación de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que se hace cada 5 años. En el 2010 se hará otra evaluación intermedia.

Por eso todos exigimos hoy (sindicatos, ONGs, gobiernos e instituciones internacionales) que se les otorgue un lugar central al trabajo decente y a sus 4 elementos dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Proponemos integrarlos sobre todo en el primer Objetivo. (MDG 1 – la reducción del hambre y de la pobreza). Esto envuelve la elaboración de indicadores sobre las mujeres, los jóvenes, el empleo formal e informal en el sector agrícola y no-agrícola.

b. La integración del Trabajo decente en la política de Bélgica y de todas las organizaciones internacionales (FMI, BM, OMS, y otras) desde una perspectiva de coherencia

El estado belga todavía descuida la cuestión de la coherencia entre las diferentes áreas gubernamentales de la política belga (y entre la política belga, europea e internacional) por un lado y el objetivo del “trabajo decente” por el otro. Por ejemplo:

Cuando la ayuda al desarrollo hace avanzar la creación de empleo, este progreso no puede ser anulado por un acuerdo comercial que causa situaciones de desempleo.

Encima, hoy en día se decide cada vez menos a través de las plataformas e instituciones internacionales. Los bloques de poder más importantes negocian directamente entre ellos. Al eludir las instituciones internacionales se crea un desequilibrio de poder mucho más grande entre los diferentes partenariados de negociación. El European Partnership Agreement (EPA) forma un ejemplo clásico de esta tendencia.

Por eso la UE – y el país de Bélgica que da el mandato a la Comisión Europea para conducir negociaciones – tiene que estar alerta a que las condiciones a las cuales deben responder las empresas extranjeras incluyan los cuatro componentes del trabajo decente (ver definición en capítulo 2).

A través de su representación en el FMI y en el Banco Mundial, Bélgica puede hacer un trabajo explícito de **presión política** a favor del respeto por los derechos laborales en cada aspecto político de las instituciones financieras internacionales.

Los criterios sociales y ecológicos deben ser tomados en cuenta en la elaboración y en la medición de impacto de los acuerdos de comercio o de inversión (multilaterales o bilaterales como las EPAs).

Antes de concluir un nuevo acuerdo comercial, es necesario hacer estudios de impacto.

c. Relacionar el compromiso internacional para destinar el 0,7 por ciento del Ingreso Bruto Nacional con la ayuda al desarrollo al objetivo de trabajo decente

Bélgica se ha comprometido en dedicar el 0,7 por ciento del IBN a la ayuda al desarrollo. Nos alegramos por esto, pero esperamos que estos recursos adicionales beneficien efectivamente a los países del Sur. Es decir, un aumento de los medios posibles constituye una medida positiva, pero la ayuda al desarrollo necesita ser de buena calidad. El incremento anunciado del presupuesto de desarrollo requiere ir de la mano con medidas específicas de promoción del trabajo decente.

Por eso, Bélgica por ejemplo necesita prestar suficiente atención al trabajo decente durante el reporte obligatorio anual al Parlamento sobre los esfuerzos hechos para la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se debe usar criterios claros para llegar a indicadores concretos que formaran un adjunto al primer Objetivo de Desarrollo del Milenio. Dentro de la nueva Ley sobre la Ayuda al Desarrollo, el tema del trabajo decente debe ser incluido, con objetivos y criterios precisos y medibles.

También en el diálogo con los países de concentración no se puede dejar de lado al trabajo decente. Es primordial acentuar el efecto importante del trabajo decente en la reducción de la pobreza, y reflexionar sobre las maneras en las cuales Bélgica puede apoyar a los países del Sur en esta problemática.

5.3. La garantía de los derechos sociales en el mundo

a. El respeto de las libertades sindicales – la libertad de asociación, el derecho al paro, a la negociación colectiva, ... - y la mundialización del diálogo social

Los derechos laborales fundamentales son derechos humanos universales. El respeto por estos derechos forma un prerequisite elemental para poder salir de la pobreza. Las negociaciones libres hechas por trabajadores organizados conducen a sueldos más altos. Esta evolución hace aumentar el poder adquisitivo y la demanda por productos de consumo, y sirve entonces también para el crecimiento económico.

Aunque los derechos sindicales fuesen reconocidos en 1948 y 1949, los abusos de los derechos sindicales se repiten todavía en muchas partes del mundo. La ‘Comisión por la Libertad de Asociación’ de la Organización Internacional del

Trabajo recibe cada año quejas sobre el asesinato o la desaparición de sindicalistas, privación de libertad, detenciones, amenazas físicas o maltratos, despido injusto de afiliados a causa de sus actividades sindicales, exilio forzado, injerencia en y obstrucción del funcionamiento y de las actividades del sindicato, pillaje o robo en las sedes del sindicato, injerencia en la política (financiera) y en las elecciones del sindicato,...

Además, países grandes como Brasil, México, China, India pero también los Estados Unidos no ratificaron las convenciones sobre los derechos sindicales. Esto significa que los derechos laborales fundamentales en cuanto a la libertad de organización y el derecho a la negociación colectiva no son garantizados para la mitad de los trabajadores en el mundo, y aún menos realizados.

Por esta razón incitamos a que el gobierno belga – también a nivel nacional y dentro de la Unión Europea – promueva el diálogo social, los derechos laborales y otros logros sociales:

- Bélgica debe impulsar los derechos sindicales a nivel mundial mediante el aumento de su influencia en la política europea, y por exigir que el respeto por los derechos sindicales haga parte integral de los acuerdos de comercio regionales de la UE con los países ACP (los países de África, el Caribe y el Pacífico, sobre todo ex-colonias europeas), con MERCOSUR y con otros bloques comerciales regionales. Bélgica tiene que insistir en la presencia de los partenariados sociales en los grupos de negociación nacionales;
- Bélgica puede continuar su apoyo a los programas de la OIT para reforzar el diálogo social en África y expandirlo hasta otras regiones en África o en el mundo. El diálogo social es un producto de exportación belga. ¡Demostremos esto al mundo!
- Bélgica siempre puede establecer un vínculo entre su apoyo a los programas de desarrollo en el Sur y la reivindicación de participación de los partenariados sociales y de las ONGs en estos programas. Los partenariados sociales deberían estar implicados en la Reforma del Servicio Público y de las Empresas Públicas en Congo, una iniciativa apoyada por Bélgica como leading donor agency.
- Bélgica puede aumentar su apoyo a los programas de desarrollo de los 3 sindicatos representativos y de las organizaciones sociales con y para los sindicatos en el Sur.

b. Poner fin a todos tipos de discriminación relacionados con el empleo, entre otros la del género, y garantizar el respeto por los derechos de todos los trabajadores, también hacia los emigrantes laborales, los trabajadores informales, los agricultores y los trabajadores del campo, ...

La discriminación en el plano de los ingresos en base a raza, origen, edad o género debe parar. El gobierno tiene que delimitar un marco dentro del cual todos los grupos tengan garantizado un ingreso decente.

Se necesita tomar las medidas siguientes:

- Estimular la ratificación y la aplicación de las normas de la Organización Internacional del Trabajo y reforzarlas mediante la formación de una Comisión de Conflictos en donde serán identificados los infractores;
- Instaurar medidas nacionales e internacionales a fin de concretizar el derecho “a trabajo igual, salario igual”;
- Garantizar que los trabajadores informales pueden hacer respetar sus derechos fundamentales y tener acceso a un mínimo de protección social;
- Asegurar que los trabajadores del campo, como todos los trabajadores, pueden disfrutar del derecho a la organización;
- También la gran cantidad de personas en el mundo viviendo de la agricultura necesitan tener ingresos decentes. Para eso, la ayuda belga al desarrollo tiene que orientarse más hacia el apoyo de la producción agrícola sostenible a pequeña escala;
- La política de migración laboral necesita concentrarse en los derechos laborales y no en el control de los permisos de permanencia o de trabajo. Los inspectores laborales no deberían funcionar como inspectores de migración. Mientras que los empleadores y los trabajadores usan el circuito clandestino, una política meramente represiva no puede hacer desaparecer los trabajadores clandestinos del mercado laboral. Si la situación en los países de origen no se mejora fundamentalmente, incluso las condiciones de trabajo que según nuestras normas son lamentables la migración continuará a formar una alternativa atractiva para los emigrantes laborales.
- Los derechos fundamentales de los trabajadores, independiente de su estatuto, están enumerados en la Convención de las Naciones Unidas por los Derechos de todos los Emigrantes laborales y sus Familias, que todavía no ha sido ratificada por Bélgica. ¡En este punto, nuestro país necesita urgentemente ponerse manos a la obra!

5.4. La regularización del sector privado

Por falta de un marco de regulaciones imperativo para las empresas grandes, los bancos y los grupos financieros, se producen malas prácticas en cuanto a las condiciones y los derechos laborales.

Un ejemplo: de un día a otro, una empresa multinacional puede desplazarse a otro país y echar a la calle a sus trabajadores, sin que el país donde estaba ubicada hubiese experimentado inversiones en el plano de la infraestructura, educación, o reinversión de las ganancias en el país de ubicación,...

a. La política de comercio y de inversión tiene que ser subordinada al respeto por las normas internacionales del trabajo – estas normas deben tener un carácter vinculante para las empresas y sus filiales

Por eso exigimos que por ejemplo el gobierno belga, dentro del marco de las Naciones Unidas, de la OIT, de la OCDE, de la UE y de otras instituciones relevantes se dedique a la elaboración de una regulación internacional que sea vinculante para las empresas y los grupos financieros.

Por eso, el gobierno belga tiene que promover una reglamentación clara para estimular el empresariado con responsabilidad social. Esta regulación necesita tener un carácter transparente, bien definido, eficaz, de alta calidad y más que todo obligatorio.

Hasta ahora sólo existen directrices para las empresas multinacionales. La OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – las ha formulado en cooperación con el mundo empresarial, los sindicatos y las organizaciones sociales. Sirven de insumo para los códigos de conducta de las empresas. Estas directrices tratan entre otros los temas del empleo y de las relaciones laborales, la ciencia y la tecnología, el medio ambiente, la publicación de datos, la competencia, el financiamiento y el sistema de impuestos. En este sentido, las Directrices de la OCDE son únicas. No se limitan a un solo tema, sino que consideran una serie de temas diferentes. Las directrices no solamente se dirigen a las grandes multinacionales; valen para todas las empresas con actividades en el extranjero. Las Directrices son suscritas por los gobiernos de los estados miembros de la OCDE y un número creciente de otros países.

Reclamamos la obligatoriedad de estas directrices.

b. El sector financiero tiene que ser regularizado a fin de estimular una política de creación del trabajo decente

El impacto del sector financiero en la creación y la anulación del empleo es importante. Sin embargo, los efectos de este sector son subestimados en los análisis, las propuestas políticas y en las acciones. Se necesita una regulación estricta, imperativa y sancionable para este sector.

Por eso impulsamos al gobierno belga a tomar entre otras las medidas siguientes:

- dar apoyo activo (tanto Bélgica como la UE) para la formación de una organización internacional de impuestos. Pedimos a Bélgica introducir propuestas a varios niveles de las Naciones Unidas dentro del contexto del funcionamiento existente del sistema de los impuestos. Como primer paso, sugerimos la ampliación del mandato y de los recursos del UN Committee of experts on international tax matters.
- colaborar activamente en la definición y la aplicación de las medidas internacionales para el desmantelamiento de los paraísos fiscales. Bélgica aporta propuestas concretas en base a los resultados de las audiencias acerca del tema de los paraísos fiscales en el Parlamento belga. Las introduce a nivel de la UE, de la OCDE y de las Naciones Unidas.