

Derechos laborales: las reglas del juego del mundo del trabajo

Visión y estrategias de los movimientos sociales



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. LOS DERECHOS LABORALES: MARCO DE REFERENCIA	5
1.1 EL TERRENO DE JUEGO	7
1.2 LAS PARTES IMPLICADAS DEL MUNDO DEL TRABAJO: LOS/LAS TRABAJADORES/AS, LOS EMPLEADORES Y LOS ESTADOS	11
1.3 LOS MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y DE CONTROL DE LOS DERECHOS LABORALES	14
2. ANÁLISIS GENERAL DEL CONTEXTO	18
2.1 DENTRO DEL MARCO DE PRESIONAR Y AÚN DESREGULAR LOS DERECHOS LABORALES	18
2.2 FUERA DEL MARCO: ¿ECONOMÍA INFORMAL = ECONOMÍA SIN DERECHOS?	21
2.3 LA ZONA GRIS: LE NECESIDAD URGENTE PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES	23
3. TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE DERECHOS LABORALES: VISIÓN DE MOVIMIENTOS SOCIALES	25
3.1 DIFERENTES MOVIMIENTOS, DIFERENTES ENFOQUES	25
3.2 LA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE DERECHOS LABORALES	25
4. UNA MIRADA AL TERRENO: MOVIMIENTOS SOCIALES QUE LUCHAN PARA MEJORES DERECHOS LABORALES	31
4.1 LAS ESTRATEGIAS DE MOVIMIENTOS SOCIALES	31
4.2 SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	32
4.3 UNA MIRADA AL TERRENO	32
• ¿LA ZONA FRANCA = LA ZONA DONDE SE PUEDEN VIOLAR LOS DERECHOS LABORALES? LA LUCHA EN TOGO Y EN GUATEMALA	33
• TRABAJO DEL HOGAR: FINALMENTE RECONOCIMIENTO DESPUÉS DE UNA LUCHA LARGA LA LUCHA EN INDIA, NÍGER Y PERÚ	36
• LA ECONOMÍA INFORMAL: EL SINDICATO CONGOLÉS ORGANIZA LOS/LAS TRABAJADORES/AS INFORMALES	39
• LA LUCHA PARA ROPA LIMPIA: BANGLADESH	40
• LOS DERECHOS LABORALES FUERA DE FUEGO EN EL ACUERDO DE INVERSIONES CON QATAR	41

Derechos laborales: las reglas del juego del mundo del trabajo Visión y estrategias de los movimientos sociales

Autores: Fabien Habimana, Gijs Justaert, Bart Verstraeten, Andrée Debrulle, Ann De Jonghe, Ellen Verryt, Jef Van Hecken, Jeroen Roskams, Thomas Miessen, Sara Ceustermans.

Con la colaboración de: Véronique Rousseau, Thierry Manhaeghe, Leen Van de Wiele y Marie-Line Simon.

Fotos: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale-Solidaridad Mundial (WSM), Sofie Hendrickx, Bas de Meijer, Gert de Herdt.

Carteles: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale-Solidaridad Mundial (WSM)

Publicado por:

Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale asbl
Chaussée de Haecht 579 | 1030 Bruxelles | Belgique
Tel: +32 (0)2 246 36 71 | Fax: +32 (0)2 246 38 85

ACV-CSC

Chaussée de Haecht 579 | 1030 Bruxelles | Belgique
Tel: +32 (0)2 246 31 11 | Fax: +32 (0) 2 246 30 10
www.wsm.be | <http://www.csc-en-ligne.be/>

Infografía: Gevaert Graphics

Impresión: Gevaert Printing

© Enero de 2015, WSM y ACV-CSC

Este documento se elaboró con la financiación de la Dirección General de Cooperación al Desarrollo (DGD) de Bélgica. Impreso en papel reciclado.

Puede encontrar una versión electrónica de esta publicación en: www.wsm.be.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación siempre y cuando se mencione explícitamente la fuente WSM y ACV-CSC. Le rogamos nos envíe una copia del artículo impreso o del hipervínculo correspondiente.

Derechos laborales:

las reglas del juego del mundo del trabajo

Visión y estrategias de los movimientos sociales



AGRADECIMIENTOS

Los derechos laborales son derechos indispensables para todos los/las trabajadores/as, sin discriminación alguna por motivos de género, profesión o la zona geográfica en que se ejerza el trabajo. Sin embargo, estos derechos no han caído del cielo: surgieron cuando los hombres y las mujeres se atrevieron denunciar, muchas veces a costa de su libertad e integridad física, sus terribles condiciones trabajo y de vida, sembrando así la semilla del cambio social: la organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Tanto en el pasado como hoy en día, estas organizaciones colectivas o movimientos sociales constituyen verdaderas fuerzas «transformadoras» en su relación con las autoridades públicas y los actores económicos. Interactúan con dichos actores para conseguir cambios sociales en el mundo del trabajo, es decir: desarrollar derechos laborales para que estén incluidos en el marco legislativo y reglamentario y asegurarse de que se apliquen adecuadamente. Tanto en el pasado como en el presente, este compromiso de los movimientos sociales es una causa noble, pero también muchas veces arriesgada.

El presente documento tiene diferentes objetivos. En primer lugar, refleja la visión y estrategias de los movimientos sociales con respecto a los derechos laborales. Destaca su compromiso y resalta sus experiencias, que le sirven como fuente de inspiración. En segundo lugar, el presente documento puede servir como herramienta formativa, dado que establece un marco de referencia en materia de derechos laborales, realiza un análisis del contexto y presenta, a modo de ilustración, una serie de ejemplos muy concretos de las acciones de los movimientos sociales. En tercer lugar, este documento de visión aspira a tender un puente hacia la política: de la práctica resulta que los movimientos sociales hacen que se «cambie» mucho en materia de derechos laborales. Por eso reclamamos que los que adoptan las decisiones políticas en todo el mundo se unan a este movimiento. Porque el mundo del trabajo necesita unas reglas del juego estrictas.

Finalmente, este documento está dedicado a todos aquellos y aquellas comprometidos/as que actúan a favor de esta causa común. Tenemos que preservar la solidaridad entre nosotros para que los trabajadores y las trabajadoras del mundo trabajen con dignidad.

Introducción

Wereldsolidariteit – Solidarité Mondiale (WSM) refuerza movimientos sociales por todo el mundo para que puedan tomar su papel social en la transformación hacia una sociedad sostenible e inclusiva. WSM trabaja enfáticamente, junto con las organizaciones de Beweging.net y MOC¹, redes de movimientos sociales en Bélgica, África, América Latina y Asia para internacionalizar y llevar acabo en conjunto una lucha común a nivel local, nacional, regional e internacional.

Para estos movimientos sociales, el trabajo digno – entre ellos los derechos laborales y el derecho a la protección social – es una estrategia crucial para realizar esa transformación. Desde el derecho a la organización, empoderan a las personas en la lucha por sus derechos laborales y su derecho a la protección social.

WSM y su red trabajan para lograr **un desarrollo inclusivo y sostenible**. ¿Qué implica esto?

- *El desarrollo debe comprenderse en su sentido más amplio como la construcción de una sociedad.* Está claro que, dentro de este proceso de construcción de una sociedad, se puede optar por diferentes opciones. WSM y su red prefieren una sociedad caracterizada por la justicia social y una mayor solidaridad (y por tanto menos pobreza, exclusión social, desigualdad y vulnerabilidad). La cooperación al desarrollo es uno de los medios para contribuir a la construcción de sociedades.
- *Este desarrollo debe ser inclusivo:* es necesario que los principales poderes (políticos económicos y sociales) actúen conjuntamente y reconozcan sus papeles respectivos. Deben definir conjuntamente cómo construir la sociedad y sus responsabilidades en este proceso.
- *Este desarrollo también debe ser sostenible:* es necesario que el desarrollo social, económico y ecológico vengan de la mano.

WSM y su red pueden contribuir a este desarrollo inclusivo y sostenible siempre y cuando los movimientos sociales constituyan un verdadero poder social que pueda interactuar eficazmente con el poder político y económico. De hecho, los movimientos sociales son una fuerza transformadora, un impulso de cambio social por la sociedad. Una fuerza que surge y que se construye desde la base (de abajo hacia arriba).

Para conseguirlo, beweging.net y MOC y sus organizaciones cons-

titutivas están convencidos de que es necesario determinar estrategias de trabajo decente. Este concepto de **trabajo decente** fue concebido y promovido activamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se basa en cuatro pilares: 1) **un trabajo libremente elegido y productivo** 2) que respete los **derechos laborales internacionales**, incluso las normas laborales fundamentales 3) que de acceso a la **protección social** y 4) en el que se escuche la voz de los/las trabajadores/as mediante el **diálogo social**.

Efectivamente, el trabajo asume un papel muy importante en la vida cotidiana de las personas: es una forma de ganarse la vida y también contribuye a su realización personal. El trabajo decente es la mejor garantía contra la pobreza y la privación, tanto material como inmaterial (física, intelectual, espiritual, etc.). Esta es la razón por la que **los derechos laborales forman parte de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT**. Los/las trabajadores/as pueden reivindicar estos derechos frente a su empleador quien debe respetarlos. Son, por así decirlo, reglas de juego con las cuales los/las empleadores/as y los/las trabajadores/as deben cumplir para asegurar el desarrollo económico y el progreso social en su país. Por último, el Estado está llamado a proteger y garantizar estos derechos en caso de que una de las dos partes implicadas cuestione, obstaculice o viole estos derechos. Evidentemente, el papel del Estado no se limita a ser árbitro: también debe crear el marco adecuado para que las dos partes se pongan de acuerdo y negocien los derechos laborales.

Estos pocos principios parecen bastante lógicos, pero ocultan una realidad compleja en la cual el Derecho del Trabajo tiene por objetivo establecer un equilibrio entre dos situaciones esencialmente opuestas: la situación de los/las trabajadores/as (y sus familias), que poseen su trabajo, y el empleador, dueño de los factores de producción (materias primas, medios de producción, tecnología y capital).

Dentro de este juego, caracterizado por un equilibrio de fuerzas desigual, los movimientos sociales representan un papel esencial: reúnen a los trabajadores y trabajadoras, los organizan en movimientos colectivos y les conceden el poder para analizar, hablar y actuar conjuntamente (empoderamiento). De esta forma los/las trabajadores/as organizados/as construyen un poder social que puede transformar ese desequilibrio de fuerzas para conseguir y, llegado el caso, mantener el equilibrio, entre los intereses de los/

1. Beweging.net es una red de once organizaciones sociales: el sindicato (ACV), las mutualidades (LCM), el movimiento de adultos (KWB), el movimiento de mujeres (FEMMA), el movimiento de jóvenes (KAJ) y el movimiento de los/las trabajadores/as de más de 55 años (OKRA), y también las organizaciones Solidaridad Mundial (WSM), PASAR, Ayuda a la Familia, la mutualidad (CM) y el Comité Internacional. Para más informaciones: www.beweging.net. Por la parte valona, el MOC (Movimiento Obrero Cristiano) es la organización de la CSC, ANMC, Equipes Populaires, Vie-Féminine, JOC y UCP. Para más informaciones: www.moc.be

las trabajadoras/as y los empleadores. El empleador también defiende sus intereses a través de las organizaciones que le representan.

Dado que el mundo del trabajo está en evolución permanente, las partes afectadas (los/las trabajadores/as, los empleadores y el Estado) tienen que preservar siempre este equilibrio a través de mecanismos adecuados de negociación, control y supervisión. Los movimientos sociales contribuyen con su granito de arena.

Desde hace más de 40 años, WSM, junto con la totalidad del movimiento obrero cristiano y sus organizaciones constitutivas, apoya a organizaciones en África, América Latina y Asia que trabajan para que los/las trabajadores/as se reúnan, conozcan y reivindiquen sus derechos laborales. **Estas son las reglas del juego que les permitirán trabajar y vivir dignamente y desarrollarse plenamente.**

El presente documento pone de relieve la visión y las estrategias de los movimientos sociales, los socios de WSM y ACV-CSC, sobre **los derechos laborales**. Se trata de sindicatos que organizan a

los/las trabajadores/as para reunir las fuerzas en las negociaciones y reivindicar de manera colectiva los derechos laborales. Se trata también de movimientos de mujeres, de jóvenes, de migrantes y de movimientos rurales que sensibilizan y forman a sus miembros con respecto a sus derechos, que promueven que se respeten dichos derechos y los introducen en las agendas políticas.

A continuación, empezaremos por concentrarnos en los aspectos que se consideran primordiales: en el primer capítulo se habla del marco de referencia para los derechos laborales. Es muy importante definir correctamente el terreno de juego y los diferentes jugadores antes de poder explicar las reglas del juego. El análisis del contexto en el segundo capítulo destaca la pertinencia de los derechos laborales, desde su inicio hasta la fecha actual. Además, la realidad, por todo el mundo, demuestra que estos derechos nunca son adquiridos. Cada día hay que estar alertas. Basados en el marco de referencia y el análisis del contexto, describimos en el tercer capítulo la visión de los movimientos sociales sobre los derechos laborales en el mundo de hoy. En el cuarto y último capítulo, recorreremos el mundo para descubrir las estrategias innovadoras que aplican los movimientos sociales para mejorar y hacer que se respeten los derechos laborales.



La falta de derechos laborales para los/las trabajadores/as de la economía informal es uno de los más grandes desafíos para el mercado del trabajo por todo el mundo. Por eso, la Organización Internacional del Trabajo está elaborando una Recomendación que tiene que fomentar la transferencia de la economía informal a la formal. En América Latina, la economía informal representa aproximadamente un 51% del empleo total.

1 LOS DERECHOS LABORALES: MARCO DE REFERENCIA

1.1. EL TERRENO DE JUEGO

Con respecto al terreno de juego, conviene distinguir claramente entre *el derecho al trabajo*, *derecho del trabajo* y *los derechos laborales*.

1.1.1. EL DERECHO AL TRABAJO

«Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo», conforme establece el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (de ahora en adelante DUDH), adoptada en 1948². Por consiguiente, **el derecho al trabajo es un derecho humano**, un derecho inalienable de todos los seres humanos.

Sin empleos productivos y un nivel de vida digna, el desarrollo económico y social y el desarrollo del individuo mismo sería ilusorio. Por tanto, conforme al Convenio 122 de la OIT³, el Estado está obligado de desarrollar y poner en práctica políticas activas de empleo que garanticen:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que buscan trabajo;
- b) que dicho trabajo será lo más productivo posible;
- c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador/a tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea.

El «Programa Global de Empleo» va todavía más allá, resaltando la promoción de *la cantidad de oportunidades de empleo*⁴ y el aumento de la *calidad empleo*. Por tanto, las políticas sociales y económicas deben combinar la creación de empleo con **los elementos cualitativos del Programa de Trabajo Decente, que son los derechos laborales, la protección social y el diálogo social**.

1.1.2. DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del trabajo hace referencia a un conjunto de reglas y normas que regulan la relación entre un empleador y su(s) trabajador(es)/trabajadora(as). Este conjunto de reglas y

normas definen los derechos y las responsabilidades de ambas partes desde el momento en que inician una relación laboral.

En la **Recomendación 198 sobre la relación de trabajo**⁵, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, CIT) de 2006, se estipula que el derecho del trabajo quiere dar, entre otras cosas, una respuesta a lo que puede ser una desigualdad en las negociaciones entre las dos partes, es decir, **el empleador** (que posee las materias primas, la tecnología, los útiles y el capital) y **el/la trabajador/a** (que dispone de su fuerza de trabajo para sí mismo - y su familia). Dado que el/la trabajador/a con frecuencia es la parte débil de dicha desigualdad, **el Derecho del Trabajo intenta restablecer el equilibrio, concediendo derechos laborales a los/las trabajadores/as que puedan hacer valer ante sus empleadores**.

Por tanto, todo el que tenga una relación laboral con un empleador goza de derechos laborales. Conforme al derecho del trabajo, el criterio básico para establecer dicha relación de trabajo entre el empleador y el/la trabajador/a es el hecho de que **el trabajo se realice conforme a las instrucciones y bajo el control de otra persona**. Pero, desde hace un tiempo, el mundo laboral se da cuenta de que este criterio de por sí no basta: como consecuencia de la mundialización y la influencia de las nuevas tecnologías, las formas de producción y la organización general del trabajo han cambiado radical y rápidamente. La informalización y la precarización del trabajo hacen estragos. El resultado inevitable de este proceso es que con frecuencia resulta difícil determinar la existencia de una relación laboral. Además, desgraciadamente, esta dificultad implica que el Derecho del Trabajo no se aplica y que los/las trabajadores/as no pueden hacer valer sus derechos laborales.

Para responder a este desafío, la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo solicita a los Estados Miembros de la OIT que definan en su legislación, o por otros medios, las características que definen una relación laboral. Estas características podrían incluir⁶:

- el hecho de que **el trabajo se realice bajo las instrucciones y el control de otra persona**; que el trabajo implique la integración del/la trabajador/a en la organización de la em-

2. Artículo 23, párrafo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 diciembre de 1948. El derecho al trabajo también está incluido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 6º) así como en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981 (artículo 15).

3. Convenio sobre la política del empleo (C 122), adoptado en 1964 durante la 48ª sesión del CIT, Ginebra. Este Convenio se ha visto completado por muchas otras normas laborales internacionales. Para tener una idea general: Estudio general relativo al Convenio 122 y a la Recomendación 169, Informe III, 92ª sesión CIT, 2004, Ginebra.

4. ILO, Global Jobs Pact, 2009. Más informaciones: <http://www.ilo.org/jobspact/about/lang--en/index.htm>

5. Recomendación sobre la relación de trabajo (R198), 2006, adoptada por la 95ª sesión de la CIT, 15 de junio de 2006, Ginebra.

6. Artículo 13 de la Recomendación 198.

presa; que se realice el trabajo únicamente o principalmente a cuenta de otra persona; que es el/la trabajador/a quien realiza personalmente el trabajo; que se realice el trabajo en base a un horario determinado en un lugar específico o aceptado por la persona que requiere el trabajo; que tenga una duración determinada y presente una cierta continuidad; que se asuma que el/la trabajador/a está disponible; o que implique que la persona que exige la ejecución del trabajo proporcione herramientas, material o maquinaria;

- el carácter periódico de la **remuneración del/de la trabajador/a**; el hecho de que constituya su única o principal fuente de ingresos; el pago en especies, mediante alimentos, alojamiento, transporte, etc.;
- el reconocimiento de derechos como el descanso semanal, las vacaciones anuales; el financiamiento del desplazamiento profesional del/de la trabajador/a por parte de la persona que exige la ejecución del trabajo; o la falta de riesgos financieros para el/la trabajador/a.

1.1.3. DERECHOS LABORALES

Tal y como se ha indicado anteriormente, los **derechos laborales** derivan del Derecho del Trabajo. Los/las trabajadores/as **son los derechohabientes**, y pueden reivindicar estos derechos frente a su empleador. Estos derechos son uno de los logros de los movimientos obreros: han «transformado» efectivamente el mundo del trabajo al definir dichos derechos en los textos legales para que el trabajo no sea una mercancía y que los/las trabajadores/as no sean tratados/as como herramientas. De hecho, los derechos laborales **determinan en gran parte la calidad del trabajo** que realizan los/las trabajadores/as de este mundo a diario.

Se dice con frecuencia que dichos derechos protegen al trabajador/la trabajadora desde su nacimiento (gracias a la protección a la maternidad) pasando por su vida profesional y hasta el momento de su fallecimiento. Sin ánimo de exhaustividad, los derechos laborales cubren aspectos muy diversos, tales como:

- La libertad de asociación de los/las trabajadores/as;
- El derecho a la negociación colectiva;
- La regulación del contrato de trabajo: si está por escrito o no, si es a tiempo limitado o ilimitado, si es a tiempo completo o no, si incluye una cláusula de prueba o no, la suspensión y la finalización del contrato, etc.;
- Las normas relativas al tiempo de trabajo, los días festivos, las vacaciones anuales, etc.;
- La protección del salario;
- Las normas relativas a la salud y la seguridad en el trabajo;
- La protección a la maternidad;
- La conciliación de la vida privada y la profesional; y
- el derecho a la formación continua, etc.

1.1.4. ORÍGENES DE LOS DERECHOS LABORALES

Dada la importancia de los derechos laborales para garantizar al/a trabajador/a una vida digna y decente, es necesario plantearse cuáles son sus orígenes. A continuación, vamos a realizar una pequeña presentación histórica para contextualizar el origen de los derechos laborales; posteriormente, abordaremos los orígenes internacionales y nacionales de dichos derechos.

1.1.4.1. El origen de los derechos laborales

La industrialización del siglo XIX marcó un punto crucial en la historia reciente, al hacer que surgieran empleadores, por un lado, y una clase obrera, por el otro. Los primeros querían producir bienes, por tanto construían una fábrica y buscaban mano de obra. La clase obrera ofrecía su trabajo a las puertas de la fábrica, en busca de algún ingreso para mantener a su familia.

Enseguida quedó claro que el principio de **la libertad individual** favorecía principalmente al empleador: dado que la oferta de mano de obra era mucha, éste podía decidir libremente y de forma más o menos unilateral las condiciones de trabajo, que con frecuencia eran aterradoras.

Para contrarrestar este desequilibrio de fuerzas, la clase obrera necesitaba **un tipo de libertad colectiva**, una libertad que les permitiera asociarse para poder defenderse y reivindicar colectivamente sus derechos laborales frente a sus empleadores.

Esta idea de libertad colectiva y de asociación fue el origen de las primeras organizaciones de trabajadores/as que querían cambiar la suerte social de la clase obrera. Al principio, su impacto «transformador» era muy limitado, dado el poder de los empleadores, que con frecuencia no sólo tenían el poder económico sino también el político.

1.1.4.2. Orígenes internacionales

Inmediatamente después de la Primera Guerra Mundial devastadora, en el 1919, los Estados signatarios del Tratado de Versalles reconocieron por primera vez que *«existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales»*⁷, creando así la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**⁸. Los fundadores de la OIT reconocieron en 1919 que la economía necesitaba normas precisas para que el crecimiento económico fuera sinónimo de justicia social.

Para llevar a cabo este mandato, la Organización se dotó de una **estructura tripartita**, gracias a la cual **los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores/as** podrían reu-

7. Preámbulo de la Constitución de la OIT, 2º párrafo.

8. La Organización Internacional del Trabajo se creó en 1919, después de una guerra devastadora, para hacer todo lo posible por mejorar las condiciones de los trabajadores y contribuir a establecer una paz universal y sostenible.

nirse para elaborar conjuntamente, en términos de igualdad, sus políticas y programas. En 1946 la OIT se convirtió en la primera agencia especializada del sistema de las Naciones Unidas. **La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)** es la instancia suprema de la OIT, que proporciona las pautas generales para la orientación del trabajo de la organización, adopta las normas internacionales del trabajo y garantiza su supervisión.

a. Normas internacionales del trabajo

Para encarar este desafío, la Organización ha concebido **un sistema de normas internacionales del trabajo** que abarca todas las cuestiones relacionadas con el mundo laboral. Desde 1919, estas normas internacionales constituyen *el primer origen internacional de derechos laborales*.

Estas normas internacionales del trabajo constituyen instrumentos jurídicos elaborados por los tres mandatarios de la OIT: los gobiernos, los empleadores y los/las trabajadores/as. Se trata:

- ya sea de **convenios**, que son los tratados internacionales legalmente vinculantes que tienen que ser ratificados por los Estados miembros.
- o **recomendaciones**, que sirven de principios directores con carácter no vinculante⁹.

Muchas veces un convenio enuncia los principios fundamentales que deben ser aplicados por los Estados que los han ratificado. Por su parte, las recomendaciones completan los convenios y proponen directrices más precisas sobre la forma en que podrían aplicarse. También existen recomendaciones autónomas, es decir, que no están vinculadas a ningún convenio. A principios de 2015, la OIT ha adoptado 189 Convenios y 203 Recomendaciones. Todas estas normas son el fruto de la negociación colectiva tripartita internacional.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo calificó como «fundamentales» ocho convenios que abordaban cuestiones consideradas principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva: Convenio (Nº 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindical, 1948 y Convenio (Nº 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1994¹⁰;
- eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio: Convenio (Nº 29) sobre el trabajo forzoso de 1930 y en el 2014 completado por un Protocolo y Convenio (Nº 105) sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957¹¹;
- abolición eficaz del trabajo infantil: Convenio (Nº 138) sobre la edad mínima, 1973, y Convenio (Nº 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999¹²; y



En el 2009 y 2010, una coalición de ONGs belgas y sindicatos, entre ellos Solidaridad Mundial y la CSC, llevaron a cabo una campaña pública para el Trabajo Decente Mundial. En el primer año, el enfoque de Solidaridad Mundial y la CSC estaba en tener el derecho de asociarse.

- eliminación de la discriminación en materia de empleo y profesión: Convenio (Nº 100) sobre igualdad de remuneración, 1951 y Convenio (Nº 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958¹³.

En la «**Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**»¹⁴ los miembros de la OIT reconocen que tienen la obligación, incluso si no han ratificado los convenios en cuestión, de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales¹⁵. La Declaración incluye un mecanismo de seguimiento, pero que es de carácter estrictamente promocional.

9. Artículo 19 de la Constitución de la OIT.

10. El Convenio 87 recibió 150 ratificaciones, mientras que el Convenio 98 recibió 160.

11. El Convenio 29 recibió 175 ratificaciones, mientras que el Convenio 105 recibió 171.

12. El Convenio 138 recibió 161 ratificaciones, mientras que el Convenio 182 recibió 174.

13. La Convention 100 recibió 168 ratifications mientras que el Convenio 111 recibió 169.

14. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª Sesión, Ginebra, 18 junio 1998 (anexo revisado el 15 junio 2010).

15. A la presente fecha (inicios de 2015), se han registrado más de 1.200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 86 por ciento del número posible de ratificaciones.

Además de estos 8 convenios fundamentales, otros cuatro Convenios han sido denominados «**Convenios de Gobernanza**», reconociéndolos como las normas más importantes para organizar y gestionar (gobernanza) el mundo del trabajo¹⁶.

- Convenio (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947;
- Convenio (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964;
- Convenio (núm. 129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969;
- Convenio (núm. 144) sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

b. Legislación internacional de derechos humanos

A la acción normativa de la OIT en materia de derechos laborales se añadió en 1945, después de la Segunda Guerra Mundial, la codificación internacional de los derechos humanos. Esta fue una etapa esencial que contribuyó a la evolución del marco legal de los derechos laborales.

En primer lugar, hay la «**Declaración Universal de Derechos Humanos**»¹⁷ (DUDH) que se reconoce generalmente como el fundamento del derecho internacional sobre derechos humanos. Ya en sus artículos 23 y 24, *la DUDH reconoce como derechos humanos algunos derechos laborales, como el derecho a fundar un sindicato y el derecho a una remuneración justa, además del derecho al trabajo*.

En el 1976, basándose en la DUDH, entraron en vigor el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC)¹⁸. Ambos pactos han desarrollado numerosos artículos de la DUDH para hacerlos vinculantes para los Estados que los han

ratificado. En lo que respecta a los derechos laborales, figuran sobre todo¹⁹ en los artículos 6 (derecho a trabajar), 7 (derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias) y 8 (derecho a fundar sindicatos) del PIDESC²⁰.

La DUDH y los dos Pactos han servido de fuente de inspiración de más de 80 declaraciones y tratados internacionales relacionados con los derechos humanos internacionales; de un gran número de convenios regionales sobre derechos humanos; de proyectos de ley nacionales sobre derechos humanos; y de disposiciones constitucionales, algo que se ha traducido en un sistema global vinculante desde el punto de vista jurídico para la promoción y la protección de los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales.

En conclusión, efectivamente, **muchos derechos laborales se han reconocido como derechos humanos** y por tanto se reconoce su importancia fundamental para la dignidad de la clase trabajadora del mundo. Desde una perspectiva legal, los Estados que han ratificado el PIDESC (u otros convenios regionales que reconocen dichos derechos) tienen la obligación de **respetar, proteger y garantizar dichos derechos humanos**. Es importante profundizar en estas obligaciones que se desprenden del derecho internacional de derechos humanos.

- La **obligación de respetar** significa que **el Estado debe abstenerse** de intervenir en el ejercicio de los derechos humanos o restringirlos. En el caso de la libertad de asociación, por ejemplo, esto significa que el Estado no puede intervenir en la gestión de los sindicatos y debe encargarse de que no haya obstáculos (ni de hecho ni de derecho) a la creación de sindicatos.
- La **obligación de proteger** exige que el Estado **proteja a las personas frente a la violación de estos derechos fundamentales por parte de terceros**. El Estado debe garantizar que los empleadores respeten los derechos laborales de sus trabajadores/as, mediante -por ejemplo- un sistema de inspección laboral que pueda dirigirse a los lugares de trabajo para verificar si efectivamente se están respetando estos derechos.
- La **obligación de garantizar** significa que el Estado debe adoptar medidas positivas para facilitar el ejercicio de estos derechos fundamentales. Para establecer el salario mínimo el Estado debe poner en práctica mecanismos de concertación tripartita (por sector o interprofesionales). Para garantizar el derecho a la formación continua, el Estado debe crear centros de formación dotados de un personal calificado.



16. Inicialmente, estos convenios se denominaban instrumentos «prioritarios». Posteriormente, tras «la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa», pasaron a denominarse convenios de gobernanza.

17. Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948 por los 58 Estados Miembros que constituían la Asamblea General de las Naciones Unidas. Todos los años, el 10 de diciembre, se celebra el día de los derechos humanos para conmemorar su adopción.

18. Junto con la DUDH estos Pactos constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos. Para obtener más información consulte: <http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>

19. Sin embargo, algunos derechos laborales también figuran en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, por ejemplo: la libertad de asociación (artículo 22) y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (artículo 8).

20. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976.

1.1.4.3. Orígenes nacionales

Dentro de este documento, es imposible tener en cuenta todas las fuentes distintas que se pueden encontrar a nivel nacional. Por tanto nos limitamos a las dos más frecuentes: la legislación y los convenios colectivos de trabajo (CCT).

a. La legislación

A escala nacional, con frecuencia la primera fuente del derecho del trabajo, y con ella de los derechos laborales, es la legislación²¹. En función del sistema jurídico, esta legislación puede adoptar distintas formas (Constitución, leyes, textos de ejecución, etc.). Lo que está claro es que está inspirada de forma directa o indirecta en fuentes internacionales, es decir, en los tratados de derechos humanos (internacionales y/o regionales) y más concretamente en los Convenios y las Recomendaciones desarrolladas por los mandatarios de la OIT.

Tradicionalmente, el derecho del trabajo se clasifica en dos áreas: derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo. **El derecho individual del trabajo** se basa en *la protección básica* del/de la trabajador/a dentro de su contrato y sus condiciones de trabajo, y con frecuencia forma parte de la legislación nacional.

b. Los convenios colectivos de trabajo (CCT).

Esta protección básica del derecho individual del trabajo, y con ello los derechos resultantes, pueden ser modificados progresivamente con la influencia de una **negociación colectiva**, eso a nivel de empresa, o a nivel sectorial o interprofesional. Únicamente los niveles sectorial e interprofesional garantizan más la solidaridad entre los/las trabajadores/as. He aquí la importancia del diálogo social y la negociación colectiva a la hora de desarrollar el **derecho colectivo de trabajo**.

Muchas veces, este derecho colectivo del trabajo adopta la forma de un convenio colectivo de trabajo (CCT). El convenio colectivo es un acuerdo entre una o varias organizaciones que representan a los/las trabajadores/as y uno o varios empleados (u organizaciones de empleados). Se trata de un instrumento jurídico muy importante del derecho del trabajo.

Los CCT abarcan temas muy diversos como el nivel salarial, la organización del trabajo, su duración, la redistribución del trabajo, el empleo y la seguridad del empleo, la formación, el apoyo social, la concertación en la empresa, etc. En este sentido los CCT pueden ser la fuente de los derechos laborales para los/las trabajadores/as (de una empresa, de un sector o para la totalidad de los/las trabajadores/as).

La negociación colectiva y las prácticas del diálogo social son muchas y diversas en función del país, dado que están ligadas a con-

textos de cultura jurídica muy distintos o a evoluciones históricas, sociales y económicas variadas.

El principio fundamental es que el recurso a la negociación colectiva es un medio esencial para el progreso equilibrado de los derechos de los/las trabajadores/as, con la participación de sindicatos fuertes y empleadores interesados, en un contexto legislativo que reconozca y acoja el diálogo social y sus resultados, sobre todo los CCT, a los que convierte en vinculantes «erga omnes», frente a todos.

En los países donde la evolución de las relaciones laborales ha permitido el desarrollo de un diálogo social organizado y eficaz, donde la negociación colectiva, sobre todo a nivel sectorial e interprofesional, funciona eficazmente, las dos áreas del derecho del trabajo (individual y colectivo) están bien coordinadas.

1.2. LAS PARTES IMPLICADAS DEL MUNDO DEL TRABAJO: LOS/LAS TRABAJADORES/AS, LOS EMPLEADORES Y LOS ESTADOS

Para restablecer el equilibrio entre los/las trabajadores/as y el empleador, los primeros gozan de derechos laborales, que son básicamente reivindicaciones que pueden utilizar frente a su empleador (público y privado) y que éste debe respetar. En última instancia, el Estado también debe respetar, proteger y garantizar estos derechos en caso de que una de las dos partes ponga en duda la existencia o la aplicación de estos derechos. Evidentemente, el papel del Estado no se limita a ser árbitro: también debe generar un marco propicio para que las dos partes puedan concertar y negociar las reglas que deben regir el juego (relaciones).

1.2.1. LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Se estima que actualmente trabajan 3.300 millones de personas. Es una cifra impresionante! Sin embargo, uno de cada tres trabajadores es pobre o se encuentra en paro, es decir, 200 millones de personas están desempleadas y otros 900 millones de personas y sus familias viven por debajo del umbral de la pobreza, son los denominados trabajadores/as pobres²². Una dura realidad.

Actualmente, encontrar trabajo no supone gran problema para la mano de obra mundial. Sin embargo, encontrar un trabajo productivo, para el cual se obtenga una remuneración decente y que ofrezca unas condiciones de trabajo aceptables, constituye el principal desafío. La economía informal es el ejemplo más claro: con frecuencia absorbe a trabajadores y trabajadoras que están sin trabajo o ingreso formal. Pero, ¿a qué precio? Su trabajo cae fuera de los marcos legales, en condiciones perniciosas, sin protección social ni representación colectiva. Asimismo, el empleo de los/las trabajadores/as en la agricultura es (con frecuencia de subsistencia) muy vulnerable.

21. La OIT dispone de una base de datos, NATLEX sobre legislaciones laborales nacionales, seguridad social y derechos humanos. Los registros del NATLEX contienen resúmenes sobre la legislación e información bibliográfica. NATLEX contiene más de 80.000 registros de 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones.
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

22. OIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012: Prever un incremento de la crisis del trabajo*, Ginebra, 2012, p. 35.

Organizarse: ¡juntos somos más fuertes!

Frente a estos desafíos, los movimientos sociales pueden representar un papel esencial, principalmente por dos motivos:

- Se trata de organizaciones formadas por **personas que se organizan por iniciativa propia por sus derechos y necesidades**. Es decir, el conjunto de las personas constituye el movimiento colectivo y le da su fuerza transformadora: reúnen el capital humano y social, la capacidad de analizar, hablar y actuar conjuntamente (empoderamiento). De esta forma los/las trabajadores/as organizados/as construyen un poder social que puede transformar el desequilibrio de fuerzas para conseguir y, llegado el caso, mantener el equilibrio, entre los intereses de los/las trabajadores/as y los empleadores. En tanto que movimiento colectivo, hace que se les escuche y procura hacer realidad los cambios sociales a los que aspiran.
- Los movimientos sociales **están abiertos a todo el mundo sin distinción, pero se dirigen de forma especial a quienes la sociedad no suele prestar mucha atención**: a los grupos de población excluidos, vulnerables y pobres que, como ya hemos mencionado antes, constituyen la gran mayoría de la población mundial. Desafortunadamente, estas personas se ven frecuentemente privadas de sus derechos fundamentales.

Está claro que *la fuerza transformadora del movimiento social comienza por la base*: **los/las trabajadores/as se organizan para**

poder analizar su situación conjuntamente, hablar con una sola voz y actuar colectivamente.

Para ello, el desafío clave de los movimientos sociales en el presente consiste en poder organizar a la mano de obra que actualmente no dispone de voz, como los trabajadores y las trabajadoras de la economía informal y de las zonas rurales, la mayoría de los cuales son mujeres, jóvenes y migrantes. Su participación eficaz tendría un impacto doble para los movimientos sociales:

- podrían responder mejor a las necesidades de estas categorías de trabajadores y trabajadoras vulnerables y defender sus derechos;
- su base representaría mejor la diversidad del mundo laboral, lo que les da una mayor legitimidad ante los poderes políticos y económicos.

Por eso llamamos la atención a la importancia de un **diálogo social e inclusivo**. La idea de lo tripartito debe continuar siendo la clave para el diálogo social, pero los sindicatos podrían atreverse a estar abiertos a una cooperación estrecha con otras organizaciones sociales y representativas que organizan a la gente en sectores en los cuales el movimiento sindical hoy en día no está o raras veces está presente. Esa cooperación tendría que tener primero como objetivo adoptar una posición común cuando se trata de las necesidades de los/las trabajadores/as. Segundo, el movimiento sindical puede esforzarse para defender los intereses de los/las trabajadores/as en la consulta social con los empleadores y el gobierno.

Promover la igualdad y luchar contra la discriminación

Algunos grupos de trabajadores y trabajadoras se ven particularmente afectados por el desempleo o la pobreza en el trabajo.

Las mujeres: En los últimos decenios se han conseguido progresos innegables por la igualdad de género en el mundo del trabajo. Las legislaciones y las políticas nacionales han mejorado, pero los principales obstáculos prevalecen. Las mujeres continúan sufriendo como consecuencia de la discriminación en los empleos a los que tienen acceso, dentro de los esquemas de remuneración y por las ventajas que reciben, por sus condiciones de trabajo y en el acceso a puestos de responsabilidad. Datos recientes demuestran que, en el mundo, 829 millones de mujeres viven en la pobreza, frente a 522 millones de hombres. Los salarios de las mujeres son, de media, entre un 10 y un 30% inferiores a los de los hombres. La diferencia de remuneración persiste entre los sexos a pesar de los progresos realizados en la educación y las mujeres siguen siendo la mayoría en los empleos vulnerables²³.

Los/las jóvenes: En el 2011, 74,8 millones de jóvenes entre 15 y 24 años se encontraban en paro. A nivel mundial, los jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades de quedarse en paro que los adultos. En los países en desarrollo, los jóvenes representan una proporción muy alta de los/las trabajadores/as pobres, es decir, un 23,5%. En el mercado de trabajo, los jóvenes se encuentran representados de forma desproporcionada dentro de la economía informal. Dentro de la economía formal, con frecuencia los jóvenes se ven obligados a aceptar contratos temporales²⁴.

Los/las trabajadores/as migrantes: en muchos países, los/las trabajadores/as migrantes representan entre el 8% y el 20% de la población activa. Todos los estudios demuestran que, generalmente, estos/as trabajadores/as son objeto de discriminación durante su contratación y con frecuencia también en el trabajo. Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo los trabajadores no gozan de condiciones de trabajo equitativas y con frecuencia están a merced de la explotación y de la trata de personas.

23. « *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre* », Informe del Director General de la OIT, 100 Sesión de la CIT, 2011, Ginebra, p. xi.

24. OIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2012*, Mayo 2012, Ginebra, pp. 6.



Más adelante en este folleto, hablaremos más en detalle sobre cómo los movimientos sociales organizan a los/las trabajadores/as y defienden sus derechos

1.2.2. LOS EMPLEADORES

La otra parte que participa en el mundo laboral es el empleador. Los empleadores, evidentemente, no representan una gran masa homogénea, sino un grupo diferenciado. No se trata únicamente de grandes empresas multinacionales, sino también de todo el tejido de pequeñas y medianas empresas (PYMES) de los «pequeños autónomos» y de las cooperativas, que contribuyen de manera importante al crecimiento económico a nivel local y nacional. Los empleadores pueden trabajar en el sector privado, público y semipúblico. La mayoría lo hace con ánimo de lucro pero hay algunos que no trabajan necesariamente con fines de lucro. Para alcanzar su objetivo de lucro (o no), el empleador necesita materias primas, herramientas de producción, tecnología, capital y fuerza de trabajo.

Al igual que los/las trabajadores/as, los empleadores también tienen sus propios intereses. Por este motivo, las organizaciones de empleadores se benefician también de los derechos que les da a los/las trabajadores/as «los derechos trampolín», es decir, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. ¡Para que exista diálogo social es necesario que al menos dos partes se sienten alrededor de la mesa para negociar!

Las organizaciones de empleadores son instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores, ya sea a nivel sectorial o interprofesional. Dichos intereses

colectivos pueden ser distintos en cuanto a su amplitud y contenido en función del país. En el 1920, se creó la «**Organización Internacional de Empleadores** (OIE)». Actualmente, comprende 150 organizaciones nacionales de empleadores de 143 países del mundo. Proporciona asistencia y consejo a sus afiliados y representa al mundo empresarial a nivel mundial, particularmente dentro del marco de la OIT²⁵.

Estas organizaciones trabajan fundamentalmente para crear un entorno favorable para el desarrollo de las empresas en el sentido más amplio de la palabra. Aunque la contribución de las empresas a la prosperidad de una sociedad es esencial, cada vez nos damos más cuenta de que el «entorno favorable» no puede favorecer únicamente sus propios beneficios: también debe promover el bienestar de los/las trabajadores/as y respetar el medio ambiente. Las crisis económicas y financieras de los últimos años han demostrado lo que implica la desregulación: una competición despiadada por los medios de producción. Esta competición, por su parte, deriva, entre otras cosas, en una declaración social y ecológica.

1.2.3. EL ESTADO

El Estado tiene una doble función. Por un lado, **debe crear el marco para el diálogo social**. El diálogo puede ser bipartito o tripartito.

■ *El diálogo social bipartito* es el que tiene lugar entre los representantes de los/las trabajadores/as y los de los empleadores. Este diálogo está recogido en el Convenio 98 que invita a los Estados miembros de la OIT a estimular y fomentar el desarrollo y el uso de *procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos* entre los empleadores y las organizaciones

25. Si desea más información puede consultar la página web de la OIE: <http://www.ioe-emp.org/es/>

de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores/as, por otra parte, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

- *El diálogo social tripartito*²⁶ es el que tiene lugar entre los representantes de las autoridades públicas, los de los/las trabajadores/as y los de los empleadores. Este tipo de diálogo prevé, a nivel sectorial y nacional, una consulta y colaboración eficaces para encontrar soluciones (que cuenten con la aceptación de las tres partes) a los problemas de interés mutuo y para hacer que las autoridades públicas competentes soliciten de forma adecuada las opiniones, las recomendaciones y la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores/as sobre los aspectos de las políticas económicas y sociales que les conciernan.

Conforme indicamos arriba, el recurso a la negociación colectiva con la participación de fuertes sindicatos y empleadores interesados, dentro de un contexto legislativo en que se reconozca y enmarque el diálogo social y sus resultados, es una forma esencial de hacer progresar los derechos de los/las trabajadores/as.

Por otra parte, el **Estado también tiene como función hacer que todas las partes implicadas (empleadores, trabajadores/as y Estado) respeten, protejan y garanticen los derechos laborales**. Esto hace que se plantee la cuestión de los me-

canismos de protección y control de los derechos laborales, que abordaremos en el siguiente capítulo.

Conclusión

El mundo laboral tiene sus propias reglas de juego. Entre ellas se incluyen los derechos laborales, algunos de los cuales están reconocidos como elementos esenciales para el bienestar y la dignidad de las distintas partes. Si las organizaciones de trabajadores/as, las de los empleadores y las autoridades públicas asumen sus responsabilidades y desempeñan su función como es debido, tendrán un impacto directo sobre el desarrollo social, económico y ecológico del país porque lograrán aunar la protección, la seguridad y la formación de los trabajadores/as de todos los ámbitos con la productividad y la competitividad de las empresas dentro de los límites ecológicos de nuestro planeta.

1.3. LOS MECANISMOS DE SUPERVISIÓN Y DE CONTROL DE LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales provienen de distintas fuentes: los convenios y recomendaciones de la OIT, los tratados regionales e internacionales sobre los derechos humanos, las constituciones, la legislación, los convenios colectivos, etc. Para hacer que estos derechos se pongan en práctica y que cualquier violación sea sancionada, existen mecanismos de supervisión y control a nivel nacional e internacional.

1.3.1. A NIVEL NACIONAL

1.3.1.1. La administración y la inspección del trabajo

Por lo general, los Estados cuentan con un sistema de administración del trabajo que es responsable de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional. Dentro de este sistema, la administración pública del trabajo, que normalmente depende de un Ministerio de Trabajo y Empleo, es un intermediario importante para la prevención y la regulación de los posibles conflictos laborales.

La inspección del trabajo es una de las funciones básicas de la administración del trabajo. La función de la inspección del trabajo consiste en **velar por el respeto de los derechos laborales** del país y, especialmente, la promoción e implantación de condiciones de trabajo decentes así como normas de seguridad y salud y el **respeto de los derechos fundamentales en el trabajo**²⁸.



26. Los convenios y recomendaciones de la OIT mencionan con frecuencia el diálogo tripartito. Concretamente, el diálogo social tripartito está recogido en la Recomendación 113, sobre la consulta y la colaboración entre autoridades públicas y organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel industrial y nacional, y el Convenio 144 sobre las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

27. Tal y como se define en el Convenio 150 de la OIT.

28. Las normas internacionales en este ámbito incluyen el Convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo y su recomendación, así como el Convenio N° 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura) y su recomendación. Otros convenios contienen disposiciones que tratan sobre la inspección del trabajo: el Convenio (N° 155) sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, 1982, el Convenio (N° 187) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y el Convenio (N° 178) sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996. Véase igualmente las «Conclusiones sobre la administración e inspección del trabajo», Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, junio de 2011, § 17.

El Convenio N°81 de la OIT define las tres funciones principales de los inspectores de trabajo:

- velar por el cumplimiento de la legislación;
- asesorar a los empleadores y los/las trabajadores/as; e
- informar a las autoridades competentes.

Para velar eficazmente por el cumplimiento de la legislación, el Convenio 81 también determina **los poderes de la inspección del trabajo**, como el de *entrar en los lugares de trabajo, realizar investigaciones, interrogar a personas, acceder a documentos y tomar muestras*.

En caso de violación de uno o más derechos, los inspectores están facultados para ordenar la corrección de las deficiencias y decidir si es necesario advertir y aconsejar o iniciar o recomendar medidas legales de sanción.

Para poder cumplir con su cometido, **la inspección del trabajo debe gozar de amplias prerrogativas y medios que incluyan, entre otras cosas, medidas para hacer cumplir la ley y sanciones que sean lo suficientemente disuasorias** como para impedir las infracciones a la legislación laboral²⁹.

A pesar de la importancia de la inspección del trabajo a la hora de asegurar el respeto de los derechos laborales en el lugar de trabajo, ésta se enfrenta a dos grandes desafíos, concretamente:

- una falta de apoyo político y de recursos financieros, humanos y materiales de los Ministerios de Trabajo y Empleo de numerosos países³⁰; y
- los cambios rápidos y profundos del mundo laboral. Este último punto se cubrirá en el análisis del contexto.

1.3.1.2. Acciones jurídicas

La calidad de la administración y la inspección del trabajo son factores importantes de la buena gobernanza del mundo laboral. Sin embargo, no son capaces de detectar ni solucionar todas las violaciones de los derechos laborales que tienen lugar en los lugares de trabajo. Además, es preciso reconocer también que la mediación no siempre consigue salvar las diferencias.

En este caso, hace falta que toda persona tenga derecho a recurrir de forma útil y eficaz a **defender su causa públicamente y en términos de igualdad ante un tribunal independiente e imparcial**.

La forma y el funcionamiento de dicho tribunal puede variar de un país a otro, pero en lo que respecta a los derechos laborales dicho tribunal es básicamente un mecanismo de deliberación y resolución

de litigios de carácter individual entre el empleador y el/la trabajador/a que decidirá sobre sus derechos y obligaciones. A menudo, los sindicatos apoyan a sus miembros prestándoles su asesoramiento o asumiendo ellos mismos la representación en los litigios.

1.3.2. A NIVEL INTERNACIONAL

Dado que las normas internacionales del trabajo son una fuente importante de derechos laborales, la OIT ha creado un sistema de supervisión que permite evaluar regularmente el impacto de los convenios y recomendaciones en el derecho y en la práctica desde su ratificación por los Estados³¹.

Existen dos categorías de mecanismos de control de la OIT: 1) un sistema de control general y 2) procedimientos especiales.

1.3.2.1. El sistema de control general: los informes periódicos

Los Estados Miembros de la OIT deben elaborar informes a intervalos regulares en los que indiquen detalladamente las medidas que han adoptado, tanto legales como en la práctica, para poner en práctica los convenios adoptados.

Los gobiernos deben enviar una copia del informe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores/as, que podrán realizar comentarios al respecto; Estas organizaciones también pueden enviar directamente a la OIT sus opiniones sobre el progreso y los retrasos en la puesta en práctica de los convenios. Cada año, los comentarios han de llegar a la Oficina Internacional de Trabajo antes del 1 de septiembre. Dos organismos participan en la revisión de los comentarios: la Comisión de expertos y la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia.

- **La Comisión de expertos:** esta Comisión, compuesta por 20 juristas eminentes, evalúa de forma imparcial y técnica los informes recibidos. Posteriormente, elabora cada año un análisis de la aplicación de las normas laborales internacionales en el que destaca los problemas legales o prácticos a la hora de poner en práctica los diversos convenios en los distintos Estados Miembros.

- **La Comisión de aplicación de normas de la Conferencia:** el informe de la Comisión de Expertos, publicado en diciembre, se envía posteriormente a la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (de ahora en adelante, Comisión de normas), una comisión permanente de la Conferencia. Esta Comisión, compuesta por delegados

29. Conclusiones sobre la administración e inspección del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, junio de 2011, § 12.

30. Resolución relativa a la administración y la inspección laboral, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª sesión, junio 2011, § 6 de la Preamble.

31. El PIDESC también dispone de un sistema de seguimiento a través del «Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales» (CESCR): el Comité es un órgano compuesto por expertos independientes que supervisa la puesta en práctica del PIDESC en base a los informes que los Estados deben enviar regularmente al Comité sobre la aplicación de los derechos consagrados por el Pacto. El Comité también anima a las ONG a enviar informes al respecto, que a menudo se incluyen en un informe paralelo. El Comité estudia estos documentos, escucha al Estado y, si corresponde, a las ONG que han enviado un informe paralelo. Posteriormente, hace partícipe al Estado de sus preocupaciones y recomendaciones en forma de observaciones finales.

Entre 2005 y 2007, ACW y Social Alert International, con el apoyo de Solidaridad Mundial y ACV-CSC contribuyeron al «Informe paralelo común de la Coalición de la sociedad civil belga por el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales». Si desea obtener más información, puede consultar: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/cescrs39.htm>

gubernamentales, empleadores y trabajadores/as, examina el informe y **selecciona 25 casos de países que necesitan una evaluación particular**. Dicho de otro modo, los gobiernos de dichos países deben responder a la Comisión de normas con respecto a los problemas jurídicos y/o prácticos identificados en el informe de la Comisión de expertos. Los representantes de los/las trabajadores/as y de los empleadores pueden presentar también su postura. Con frecuencia, la Comisión identifica medidas específicas para resolver el problema o solicita a los gobiernos que acepten misiones o asistencia técnica por parte de la OIT³².

1.3.2.2. Los procedimientos especiales

a. El procedimiento de reclamación

Este procedimiento permite a los sindicatos (y a las organizaciones de empleadores) presentar una queja ante el Consejo de Administración de la OIT contra un Estado que no respete uno o más de los convenios que ha ratificado. Un comité tripartito compuesto por tres miembros del Consejo de administración está a cargo de examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. El informe enviado por este Comité al Consejo de administración precisa los aspectos jurídicos y prácticos del caso, evalúa las informaciones presentadas y elabora una conclusión en forma de recomendaciones.

b. El Comité de Libertad Sindical

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundamentales de la OIT. Inmediatamente después de la adopción de los convenios N°87 y N°98, la OIT se dio cuenta de que estos principios deberían estar sujetos a otro procedimiento de control *para garantizar su respeto y aplicación en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes*. Como consecuencia de ello, en el 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las denuncias sobre violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes.

Si acepta la denuncia, establece los hechos mediante un diálogo con el país concernido. Si concluye que se ha producido una violación de las normas o los principios relacionados con la actividad sindical, elabora un informe que envía al Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre la forma de poner remedio a la situación. Posteriormente, se invita al gobierno a que informe sobre la puesta en práctica de dichas recomendaciones. Además, el Comité puede decidir proponer un procedimiento de contacto directo con el gobierno afectado de cara a tratar directamente con los responsables gubernamentales y los interlocutores sociales mediante el diálogo³³.

c. El procedimiento de queja

Las quejas contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado pueden ser presentadas por *otro Estado Miembro que haya ratificado el mismo Convenio, un delegado de la Conferencia Internacional de Trabajo o el Consejo de Administración*. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir **una comisión de investigación, compuesta por tres miembros independientes**, que será responsable de realizar una investigación detallada de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse para tratar los problemas planteados por la queja.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

1.3.2.3. Ayuda técnica y servicios de asesoramiento

La OIT no sólo se encarga de controlar la aplicación de los convenios ratificados. También proporciona diversos tipos de asistencia técnica mediante la cual los funcionarios de la Organización u otros expertos ayudan a los países a resolver los problemas de índole legislativo o práctico a la hora de garantizar la conformidad de las normas.

Conclusión

Para lograr que se apliquen los derechos laborales y que se sancionen las infracciones, las partes, independientemente de si se trata de trabajadores/as, empleadores o los gobiernos, pueden recurrir a diversos mecanismos de supervisión y control tanto a nivel nacional como internacional.

Para que estos mecanismos se perciban realmente como garantías de los derechos laborales, se necesita apoyo político y recursos financieros, humanos y materiales para su puesta en práctica y un funcionamiento eficaz. Además, deben encargarse de su misión de forma absolutamente imparcial e independiente, dado que aquellos que recurren a ellos deben confiar en ellos.

32. Los debates y las conclusiones sobre los casos estudiados por la Comisión de normas se publican en su informe. Los casos particularmente preocupantes se resaltan en una serie de párrafos especiales del mismo. De este modo, la Comisión funciona como un «Tribunal» que impone «sanciones» morales. Si desea recibir más información: «La Comisión de la Aplicación de las Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: una dinámica e impacto construidos en decenas de diálogos y convicciones», Ginebra, abril 2011, pp. 198.



La jefa de la oposición, Aung San suu Kyi de Myanmar, visita la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012. Aquí en la foto está con Luc Cortebeeck, presidente de los grupos de trabajadores y vice presidente de la OIT.

Los mecanismos de supervisión de la OIT en plena acción: el caso de Myanmar

El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en el 2000 cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que adoptara medidas para hacer que Myanmar pusiera fin al trabajo forzoso.

En el 1996, se había presentado una queja contra dicho país por la violación del Convenio (Nº29) sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Comisión de investigación denominada había constatado «una utilización generalizada y sistemática» del trabajo forzoso en el país. Se elaboraron numerosas recomendaciones relativas a la modificación de la legislación y su aplicación. En el año 2000, la Conferencia constató que Myanmar no aplicaba sus recomendaciones. En consecuencia, la Conferencia decidió que dicho país no podría beneficiarse más de la cooperación técnica de la OIT salvo que actuara de forma expresa para combatir el

trabajo forzoso. Myanmar no volvió a ser invitado a las reuniones y actividades de la OIT sobre diferentes temas relacionados con el mundo laboral.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012, la OIT volvió a evaluar sus decisiones del año 2000 en vista del proceso de democratización que está teniendo lugar desde comienzos del 2012. Dentro de la legislación existente figura una prohibición estricta del trabajo forzoso y todas las unidades militares han recibido instrucciones para que no haya impunidad. Asimismo, el Gobierno ha concedido garantías para que ciertos miembros de la Federación de Sindicatos de Myanmar (FTUB) puedan retornar de manera segura a su país, para su registro en virtud de la nueva ley y la posibilidad para la FTUB de continuar con sus actividades sin dificultad.

Como consecuencia de esta evolución, la Conferencia ha levantado sus restricciones sobre la participación completa de Myanmar en sus actividades y ha solicitado que se preste toda atención necesaria a las prioridades de dicho país en materia de cooperación técnica. Ya se han establecido prioridades con respecto a la realización plena y absoluta de la libertad sindical además de la erradicación del trabajo forzoso³⁴.

Esta decisión ha sido acogida favorablemente por parte de los representantes de la FTUB además de por Aung San Suu Kyi, Presidente de la Liga Nacional por la Democracia (LND), quien se dirigió a la Conferencia reunida en sesión plenaria, jueves el 14 de junio, para declarar que esperaban que esta nueva dinámica colocara a Myanmar de forma definitiva en el camino hacia el desarrollo sostenible e inclusivo.

33. Desde que se creó hace más de 50 años, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han adoptado medidas como consecuencia de las recomendaciones formuladas por el mismo y le han informado de una evolución positiva de la situación en materia de libertad sindical durante los últimos 25 años.

34. El gobierno de Myanmar y la OIT se han puesto de acuerdo sobre una estrategia común para eliminar el trabajo forzoso. El gobierno reconoce la necesidad de adoptar medidas inmediatas para poner en práctica esta estrategia antes del plazo anunciado de 2015.

2 ANÁLISIS GENERAL DEL CONTEXTO

Aunque sus principios están claros, el marco de referencia que hemos descrito anteriormente se enfrenta a múltiples desafíos en la práctica. Esta es una realidad, en primer lugar, para **aquellos que están dentro del marco** y que tienen que estar alerta para que se respeten sus derechos laborales. En segundo lugar, **para los actores que parecen encontrarse «fuera de lugar»** (la economía informal es el ejemplo más claro). ¿Es que estos actores no se benefician de ningún derecho? Finalmente, los cambios rápidos y profundos del mundo laboral a lo largo de las últimas décadas demuestran la existencia de una **enorme zona gris**. En esta zona gris, el mundo del trabajo se enfrenta en estos momentos a la dificultad de poner en práctica los derechos laborales.

En cualquier caso, la tendencia general es que con frecuencia se violan y niegan los derechos de los/as trabajadores/as. En las páginas siguientes, se proporciona un resumen de algunas tendencias que contribuyen a esta situación. Es preciso recordar que las violaciones de los derechos laborales se producen (reiteradamente) en todos los países, pero que la severidad varía de un país a otro en función del nivel de desarrollo, el enraizamiento de la democracia y la existencia de una cultura de diálogo social. Otra tendencia actualmente deplorable es la debilitación de los movimientos sociales, por factores externos (la violación sistemática y persistente de los derechos laborales o el no querer colaborar con otros movimientos sociales) y/o por factores internos (la falta de gestión democrática, de transparencia u independencia).



Finalmente, la mundialización de las actividades de empresas y, como consecuencia, la cadena de suministro que se vuelve cada vez más compleja es un desafío importante en el mundo del trabajo y para el cumplimiento de los derechos laborales. Las normas internacionales laborales y la legislación laboral nacional se pueden aplicar a nivel nacional: los gobiernos deben ratificar y aplicar los Convenios de la OIT, los parlamentos deben determinar la legislación laboral. Empresas multinacionales, cuyas actividades están, en teoría, enfocadas en un país, se escapan demasiado fácil de las aplicaciones de la legislación nacional. Aún peor, por su posición económica fuerte y la cadena compleja de sucursales y empresas asociadas, subcontratistas y proveedores, consiguen no aplicar las reglas laborales que no les gustan. Para poder dar una respuesta a este enorme desafío, la OIT decidió introducir el tema de las cadenas de suministros en el agenda de 2016 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

2.1. DENTRO DEL MARCO DE PRESIONAR Y AÚN DESREGULAR LOS DERECHOS LABORALES

Para los actores que se encuentran dentro del marco formal descrito arriba, existen problemas recurrentes, como la falta de conocimiento de los derechos laborales, su mala aplicación y/o la insuficiencia de los mecanismos de reclamación en caso de una infracción. Sin embargo, también se plantean problemas más profundos que hacen que el respeto de los derechos laborales se debilite de manera estructural, como la famosa «*race to the bottom*» (competición hacia la baja), las violaciones persistentes de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva y la tendencia a la desregulación.

2.1.1. LA COMPETICIÓN INTERNACIONAL: ¡COMPETICIÓN HACIA LA BAJA!

La presión ejercida por la arquitectura económica mundial actual sobre los derechos laborales es cada vez mayor. En la competición internacional por el crecimiento, los gobiernos y las empresas intentan muchas veces limitar al máximo y por todos los medios la aplicación de los derechos laborales, incluso restringiendo completamente su puesta en práctica: la famosa «competición a la baja».

En primer lugar, los empleadores y los Estados buscan formas de **limitar la aplicación de una legislación laboral** que perjudicaría su competitividad en el mercado (inter)nacional. La creación de zonas francas de exportación (en adelante ZFE, más conocida por la denominación inglesa “Export Processing Zones” o bien



EPZ) es un buen ejemplo. Estas ZFE son espacios reglamentarios de algunos países cuyo objetivo es atraer a empresas exportadoras ofreciéndoles ventajas fiscales, arancelarias y reglamentarias. A veces tienen también otras ventajas. A menudo, se trata de un marco reglamentario flexible, incluso en materia de respeto de los derechos y las normas laborales. En un informe reciente, la OIT indicaba que los/las trabajadores/as de las ZFE de numerosos países no pueden ejercer eficazmente su derecho a la libre asociación debido a las prácticas discriminatorias antisindicales.

Más allá de esta tendencia a la desregulación y el aumento de la competencia entre países, se suelen dar facilidades a las empresas para poder mudarse fácilmente de una región (o un país) a otra con el fin de reducir al máximo los costes laborales y maximizar así sus beneficios. Por tanto se presionan los derechos laborales, la protección y los salarios.

Los países que respetan los derechos laborales y que disponen de una legislación laboral sólida asisten a este proceso sin poder hacer nada. Lo que es peor: a pesar de los cambios políticos anunciados, el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) siguen preconizando **la desregulación del mercado laboral y la austeridad presupuestaria en materia social.**

En el contexto de esta evolución, las crisis económicas y financieras que existen desde 2008 traen consigo, sin embargo, un aspecto positivo: sacan a la luz, una vez más, que únicamente una fuerte regulación, sobre todo de los derechos sociales de los/las trabajadores/as, permitirá proteger a aquellos que se han visto más perjudicados por la crisis. **Los países que disponen de una buena protección social y una buena regulación de las relaciones laborales son los más resistentes a la crisis.** Mientras que numerosos países han aumentado su salario mínimo durante la crisis y algunos incluso han mejorado su legislación laboral³⁵, se constata que muchos otros países están debilitando su legislación labo-

ral, sobre todo en lo que se refiere a los regímenes de contratación y despido de los/las trabajadores/as. De esta manera esperan mantener a más personas en el mercado laboral y, por lo tanto, ayudar a encontrar trabajo. Pero, ¿qué tipo de empleo y a qué precio para los/las trabajadores/as?

2.1.2. VIOLACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales, a menudo percibidos como derechos «trampolín» para los/las trabajadores/as, ya que constituyen la base a partir de la cual pueden cambiar sus condiciones de vida y de trabajo. Esta transformación comienza por la negociación de sus derechos, así como por la reivindicación de su correcta aplicación. Sin embargo, muy a menudo no se respetan estos derechos básicos. Cada día, la OIT, la CSI y numerosos sindicatos y ONG reciben innumerables mensajes e informes relativos a estas violaciones. El efecto más perverso cuando no se respetan estos derechos es el debilitamiento de los movimientos sociales: poco a poco, van perdiendo la base, ya sea porque las personas no quieren poner en riesgo su empleo o porque ya no creen en la capacidad del movimiento para cambiar ni en que pueda transformar estructuralmente las relaciones de fuerza.

Las cifras muestran que, hasta el día de hoy, la libertad de asociación no siempre es un hecho evidente. El «Informe anual de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales» de 2014 constata que en numerosos países los sindicatos sufren una dura represión por parte de los gobiernos y empleadores: en 35 países se detuvieron a trabajadores/as y/o solicitaron penas para trabajadores/as que lucharon por sus derechos democráticos, salarios más dignos, un trabajo más seguro o más empleo. En 9 países se mataron a líderes de sindicatos o se les hicieron desaparecer; en 53 países se detuvieron a los/las representantes de los/las trabajadores porque

35. Informe Mundial sobre Salarios 2010/11, OIT, Ginebra, 2011.

querían reclamar mejores condiciones de trabajo.³⁶ El despido de los representantes de sindicatos siempre es la manera por excelencia para imponer silencio a los sindicatos.

Muchos otros casos no han sido denunciados debido, principalmente, al clima antisindical de miedo e intimidación en que numerosos/as trabajadores/as desarrollan sus actividades sindicales. Cuando se silencian los sindicatos, los/las trabajadores/as pierden también su voz.

Además, los sindicatos del mundo entero están tomando la iniciativa en la lucha por una sociedad democrática y justa, lo que hace que se encuentren más que nunca en el punto de mira de las fuerzas antidemocráticas. Este ha sido el caso en Honduras, donde se desató la violencia tras el golpe de Estado de 2009. En Guinea-Conakry, las fuerzas sindicales, como portavoces de la sociedad civil, eran el objetivo principal de las fuerzas del orden durante la crisis política entre 2006 y 2010. La lista de ejemplos vuelve cada vez más larga: Brasil en el periodo antes de la Copa del Mundo de 2014; la lucha por salarios más altos en el sector de la industria textil en Camboya; la protesta en Hong Kong en octubre de 2014; etc. Muchas veces los sindicatos que luchan por más democracia y una sociedad más justa reciben castigos no merecidos o se les tapa la boca.

2.1.3. PROBLEMAS RECURRENTE A NIVEL NACIONAL

Traducir las normas internacionales del trabajo en legislación nacional es a menudo delicado. Muchas veces, los gobiernos aplazan la ratificación y la aplicación de los convenios de la OIT e intentan, de esta manera evitar las nuevas normas de trabajo, a pesar del hecho de que tanto los/las trabajadores/as como los empleadores y los Estados hayan adoptado un convenio en la Conferencia de la OIT.

Un problema común y bien conocido es que muchos países disponen de *una organización de inspección del trabajo ineficaz*. En numerosos países, la evolución del mundo laboral con sus nuevas formas de empleo ha venido acompañada de una disminución de las intervenciones del Estado (inspecciones de trabajo) en entornos profesionales. Incluso en los casos en que las ventajas de una inspección de trabajo son evidentes, el impacto real de los inspectores de trabajo se ve a menudo limitado por los escasos recursos humanos y financieros.

En muchos países, *el diálogo social estructural es demasiado débil o aún inexistente*, para permitir a los/las trabajadores/as y empleadores, con o sin la ayuda del gobierno, diseñar los contornos de una política social equilibrada y una legislación laboral que sea respetada.

El movimiento sindical restablece la democracia y el estado de derecho en Guinea

Entre 2006 y 2010 hubo una lucha enorme por el poder político en Guinea. El Movimiento sindical tomó la iniciativa en la defensa de los derechos del pueblo. La CNTG, Confederación Nacional de los/las Trabajadores de Guinea, contraparte sindical de WSM y ACV, se proclamó como portavoz del pueblo en la sociedad civil de Guinea, que se había unido en el *Consejo Nacional de las Organizaciones de la Sociedad Civil de Guinea (CNOSCG)*. Pero el papel de la oposición era peligroso. El poder militar, que había retomado el poder, destacó varias veces a sus tropas para amordazar la protesta de los ciudadanos, a veces literalmente: la represión contra los sindicatos y los ciudadanos resulta en cientos de muertos, como apogeo la matanza en septiembre de 2009 con 50 muertos y cientos de heridos durante una manifestación contra el poder militar en la capital Conakry.

Pero el movimiento de ciudadanos no dejó luchar por la unidad nacional, la recuperación de la paz y de la seguridad, la democracia y el estado de derecho, contra la corrupción e impunidad, la recuperación del diálogo social y un gobierno moderno que garantice los servicios necesarios a todo el mundo: agua, electricidad, acceso a la atención sanitaria, educación, etc.

Finalmente, el 15 de enero de 2010 se firmó en Ouagadougou (Burkina Faso) un acuerdo entre los diferentes actores de Guinea que previó la fundación de un gobierno de transición y un Consejo Nacional de Transición, dirigido por Rabiattou Serah Diallo, Secretario General de la CNTG. Finalmente, Guinea pudo salir de la crisis y pudo recuperar la democracia a través de elecciones presidenciales (fin 2010) y legislativas (fin 2012) preparadas cuidadosamente por el Consejo Nacional de la Transición.

Los esfuerzos del movimiento sindical saltaron a la vista de la sociedad Africana e internacional. La Unión Africana, la Comunidad Económica de África Occidental, la Unión Europea, etc. apreciaron enormemente el trabajo del sindicato de Guinea en esta situación muy difícil. Su esfuerzo sigue siendo un ejemplo en África y otros continentes para muchos actores políticos y sociales en su lucha para la democracia y el respeto al Estado de Derecho.

36. ITUC Global Rights Index 2014, <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2014?lang=en>



En muchos países africanos, la gran mayoría de la gente trabaja en la economía informal. Los/las vendedores del mercado son buen ejemplo de eso, como por ejemplo los/las vendedores de pez en un mercado en Benín en África del Oeste.

Por lo demás, el diálogo social se ha vuelto cada vez más difícil, incluso imposible, debido a la enorme división que existe dentro del movimiento sindical. La representatividad de los sindicatos independientes muchas veces pelagra debido al gran número de sindicatos de empresas (que se cuentan a menudo por millares) y de «sindicatos amarillos», creados por el Estado o los empleadores para utilizarlos a su antojo en caso de necesidad. Además, entre los/las trabajadores/as de la economía formal e informal siempre existe una frontera que limita la fortaleza de la representación del conjunto de trabajadores/as que se enfrentan a los mismos problemas. Así pues, los empleadores y algunas multinacionales utilizan a los/las trabajadores/las de la economía informal para continuar desestructurando el movimiento y el poder de negociación de los/as trabajadores/as, así como los empleos en el sector formal.

2.2. FUERA DEL MARCO: ¿ECONOMÍA INFORMAL = ECONOMÍA SIN DERECHOS?

En realidad, el término “economía informal” refiere a **todas las actividades económicas de los/las trabajadores/as y las entidades económicas que no son suficientemente cubiertos por la legislación actual**. Hoy en día, la economía informal (menos el sector de la agricultura) representa aproximadamente un 51% de todos los empleos en América Latina, un 82% en el Sur de Asia, un 65% en el Este y el Sudeste de Asia, un 66% en África y al menos un 10% en Europa Oriental y Central³⁷.

No cabe duda de que la economía informal es el empleador más grande por todo el mundo. La gran mayoría de la gente que trabaja en la economía informal no lo hace por voluntad propia sino por necesidad absoluta, para sobrevivir.

37. ILO, *Transitioning from the informal to the formal economy, Report V(1)*, 103rd Session ILC, Geneva, 2014, p. 6.

Ese término global cubre muchas realidades diferentes. En la economía informal hay, por una parte, los/las trabajadores/as y las entidades económicas que trabajan por su propia cuenta (taxistas, vendedores de la calle, pequeños restaurantes, limpiabotas, etc.). Por otra parte existen también trabajadores/as y entidades económicas que trabajan de manera “informal” en el sector formal. En tal caso a menudo no se nota la relación laboral porque está escondida o disfrazada (como en el sector del transporte, de la construcción, de la minería o el trabajo del hogar, etc.)³⁸.



En la economía informal salta a la vista la falta de trabajo

digno: los salarios son muy bajos y variables, los/las trabajadores casi no están seguros de su empleo y muchas veces no se benefician de ninguna forma de protección social. Además, tienen pocas ocasiones para recibir clases y/o una formación profesional. En general es difícil organizarlos a nivel sindical por lo cual no tienen representación colectiva ante sus empleadores o las autoridades.

Es un error pensar que los empleadores no tienen que aplicar las normas internacionales a los/las trabajadores/as que trabajan en la economía informal. Primero, cabe destacar que **los derechos laborales determinados en las 8 convenciones fundamentales son un mínimo social que deben ser aplicados a todos/as ellos/ellas que trabajan**, no importa si trabajan en el sector formal o informal³⁹.

Aparte de esas convenciones fundamentales hay también convenciones y recomendaciones de la OIT con definiciones relevantes en el contexto de la economía informal⁴⁰.

Pero para la OIT estuvo claro que eso no valía y en marzo de 2013 el Consejo de Administración decidió de elaborar **una nueva norma internacional de trabajo**, la cual será una “Recomendación” que se elaborará durante la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2014 y el 2015.

La nueva Recomendación pedirá a los Estados miembros desarrollar un marco de gestión integrado, que **debe incluir diferentes medidas de gestión** como:

- Una política de trabajo digno que se enfoque en la creación de empleos productivos y dignos;
- El reconocimiento explícito que los/las trabajadores/as de la economía informal tienen los mismos derechos laborales que las otras categorías de trabajadores/as, especialmente los derechos laborales fundamentales;
- La extensión de la protección social hacia los/las trabajadores/as de la economía informal;
- La necesidad de elaborar ese marco de gestión en un diálogo social con las organizaciones representativas de los/las trabajadores/as y empleadores. Se llama a las organizaciones de los empleadores a colaborar estrechamente con representantes de otras organizaciones sociales y representativas que organizan a la gente en la economía informal para que haya un diálogo más inclusivo y social.

38. Para más informaciones: OIT, “La transición de la economía informal a la economía formal”, Informe V(1), 104ª Sesión CIT, Ginebra, 2015, p. 23; OIT, “Trabajo decente y economía informal”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª sesión, Ginebra, 2002; “Resolución sobre el trabajo decente y la economía informal”, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª sesión, Ginebra, 2002, p. 11.

39. “Etendre le champ d’application de la législation du travail à l’économie informelle – recueil de commentaires des organes de contrôle de l’OIT ayant trait à l’économie informelle”, IAB, Genève, 2010, p. 9. Los mecanismos de control de la OIT reconocen la relevancia de ciertas normas internacionales de trabajo para la economía informal. Desde 2009, la Comisión de Expertos de la OIT pide a los gobiernos de mencionar en sus informes cuáles son las medidas tomadas para hacer que los/las trabajadores/as puedan organizarse libremente, según la Convención 87. Además, los sindicatos de los/las trabajadores/as de la economía informal ya consultaron el Comité de Libertad Sindical para denunciar las violaciones de la libertad de asociación y del derecho a las negociaciones colectivas de sus miembros.

40. Con tal motivo podemos hacer la distinción siguiente: (a) ciertas normas refieren de manera explícita a la economía informal. Hay, por ejemplo, normas que tienen que ver con la inspección del trabajo, la administración del trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y que dicen explícitamente que valen también para los/las trabajadores/as de la economía informal; (b) Hay también normas que se dirigen a ciertas categorías de trabajadores/as que muchas veces caen dentro de la economía informal. Se trata, por ejemplo, de normas que se pueden aplicar a trabajadores/as que trabajan en plantaciones o minerías, que trabajan como trabajador/a extranjero/a, trabajador/a doméstico/a, etc.

Los Estados miembros deben prestar atención específica a la situación de mujeres, jóvenes, migrantes y mayores que representan la gran mayoría de personas que trabajan en la economía informal. Además hace falta prever una inspección de trabajo válido, para que se aplique efectivamente el marco de la gestión. Todas esas medidas deben contribuir para los/las trabajadores/as y las entidades económicas a una transición gradual de la economía informal a la formal

2.3. LA ZONA GRIS: LA NECESIDAD URGENTE PARA GARANTIZAR DERECHOS LABORALES

Como consecuencia de la globalización y debido a la influencia de las nuevas tecnologías, los modelos de producción y la organización general del trabajo han cambiado rápidamente y de forma radical. Cada vez nos vemos más confrontados a **lugares de trabajo difíciles de detectar** (por ejemplo, en el sector agrícola o de la construcción), a **relaciones laborales particulares** (trabajo a domicilio, trabajo doméstico) o **difíciles de identificar** (nuevas formas de empleo atípico, cadenas de abastecimiento complejas). En esta zona gris, la administración y, sobre todo, la inspección laboral tienen problemas para determinar la existencia de una relación de trabajo. Como consecuencia de ello, el derecho del trabajo no se aplica y los/las trabajadores/as no pueden disfrutar de sus derechos laborales.

2.3.1. LUGARES DE TRABAJO ATÍPICOS Y PRECARIOS

El trabajo del hogar es un buen ejemplo. Se trata de uno de los trabajos más antiguos del mundo y uno de los más importantes para millones de mujeres en todo el planeta que se ocupan de los hogares y/o de los miembros de la familia de un hogar⁴¹.

Durante mucho tiempo, el trabajo del hogar no estuvo reconocido ni regulado por la legislación laboral nacional. Esto se debe a dos razones principales: el trabajo del hogar no es un «empleo normal» y el domicilio no es «un lugar de trabajo». Por ello, estos millones de mujeres no fueron reconocidas como trabajadoras y no podían, salvo algunas excepciones en algunos países, beneficiarse de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores/as. Por suerte, esta situación ha cambiado gracias a la reciente adopción del Convenio 189 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el 2011. Este Convenio reconoce el trabajo del hogar como un empleo de pleno derecho y al personal del hogar como trabajadores/as que tienen los mismos derechos que los otros tipos de trabajadores/as.

2.3.2. LAS RELACIONES LABORALES PARTICULARES O DIFÍCILES DE IDENTIFICAR

La globalización ofrece enormes oportunidades a las empresas que están preparadas para hacer frente a una competencia sin lí-

mites. La producción debe ser muy flexible para poder responder a las exigencias cambiantes del mercado. De ahí el **éxito del trabajo temporal**, ya que de esta manera, los/las trabajadores/as son los/las únicos/as que asumen la flexibilidad: se convierten en trabajadores/as temporales, contratados/as solo por un día, una semana, algunos meses o una temporada. A estos mismos/as trabajadores/as, que tienen **contratos de duración determinada**, se les despiden cuando el contrato finaliza, para volverles a contratar con un contrato similar algunos días después. De esta manera, los empleadores evitan que se aplique totalmente la legislación laboral. Estos/as trabajadores/as, hayan sido contratados directamente por empresas o a través de **empresas de trabajo temporal**, tienen muy pocos medios para hacerse oír. Por una parte porque los sindicatos tienen dificultades para organizarles; por otra, si hacen mucho ruido siempre hay otros candidatos para remplazarles.

Otra tendencia es la de **la subcontratación**. Las empresas recurren a trabajadores/as individuales o a entidades económicas para encargarse de una parte del proceso de producción. Este nuevo método hace que la carga de los medios de producción recaiga sobre el/la trabajador/a y la ausencia de relación «empleador-empleado» libera a la empresa de toda obligación legal. Los/las trabajadores/as se encuentran cada vez más aislados/as, *en una relación puramente comercial*, sin un contrato real y con pagos muy bajos dictados por la empresa.



41. "Trabajo decente para las trabajadoras del hogar", Informe (IV)1, OIT Ginebra, 2009, p. 1.

42. Cahier Oxfam, Travailleurs sous pression, Mayo 2009, Bruselas, p. 38.

MONDIAL 2014, LA BELGIQUE ENTIÈRE SOUTIENT LES DIABLES. COMBIEN SERONS-NOUS POUR SOUTENIR LES TRAVAILLEURS BRÉSILIENS?



En el 2014, Solidaridad Mundial y ACV-CSC aprovecharon de la atención de los medios a la Copa del Mundo en Brasil para denunciar las condiciones de trabajo deplorables de los/las cosecheros/as de naranjas brasileños/as.

“Exprimido como naranjas”⁴³

La cosecha de naranjas en Brasil es un ejemplo de subcontratación y la “zona gris” en la cadena de producción de zumo de naranja. En el periodo antes de la Copa Mundial de 2014 en Brasil, Solidaridad Mundial y ACV-CSC llevaron a cabo una campaña para llamar la atención a la explotación y las malas condiciones de trabajo en el sector de la cosecha de naranjas en Brasil.

El Estado brasileiro São Paulo, que se ocupa de una parte importante de la producción mundial de naranjas, es conocido como una de las regiones más ricas de América Latina. Pero no es el caso para los/las aproximadamente 238.000 trabaja-

dores/as que trabajan en ese sector, de los/las cuales solo 58.000 tienen un contrato permanente. Se paga a los/las cosecheros/as por kilo y si quieren ganar el salario mínimo de 9 EUR por día (aproximadamente 260 EUR por mes) tendrían que cosechar dos toneladas de naranjas cada día. Cabe destacar que aún el salario mínimo no es un salario de lo cual se puede vivir.

Los productores mismos de naranjas tampoco tienen mucha influencia porque ellos también son subcontratados de empresas multinacionales como Citrusuco, Cutrale y Louis Dreyfus, quienes controlan la cadena de producción del zumo de naranja. Su posición en el mercado les da la oportunidad de determinar los precios que pagan a los productores. Las empresas multinacionales se ponen de acuerdo entre ellos mismos sobre eso. En el 2012 el gobierno brasileiro condenó a diferentes grandes empresas del sector por formación de carteles, pero no han podido finalizar con las prácticas de monopolio. La campaña de Solidaridad Mundial y ACV-CSC sensibilizó a unas 2.000 personas para escribir una carta al Comisario Europeo de Comercio de aquel entonces Karel De Gucht, con la demanda de tomar el respeto para los derechos laborales como punto importante en las negociaciones sobre el acuerdo comercial entre la Unión Europea y Mercosur⁴⁴.

Conclusión

Los derechos laborales se encuentran bajo presión. Los/las trabajadores/as están cada vez más bajo el dictado de la economía y el crecimiento, en lugar de ser a la inversa. A medida que pasan los años, el equilibrio entre los intereses de las empresas (crecimiento económico y financiero) y los de los/las trabajadores/as (su bienestar y el de sus familias, el reparto igualitario de los beneficios del crecimiento, etc.) se está rompiendo. El trabajo se percibe como una mercancía: hoy desregulación, mañana más flexibilidad y pasado mañana informalidad. Y el/la

trabajador/a se toma por una herramienta: hoy tiene pocos derechos, mañana incluso menos y pasado mañana ningún derecho.

Conforme a lo indicado anteriormente, algunos grupos de trabajadores todavía se ven más afectados por esta evolución, dado que están representados de forma desproporcionada en el empleo precario, ya sea dentro de la economía formal, de la economía informal o en los entornos rurales. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes e indígenas con fre-

cuencia se han quedado al margen de la organización colectiva y de las alianzas estratégicas que ofrecen los movimientos colectivos con los/las trabajadores/as de la economía formal para afrontar juntos los retos comunes.

Estas tendencias no son fáciles de cambiar, pero las luchas diarias de los movimientos sociales de todo el mundo, descritas en el siguiente capítulo, demuestran que se puede tener éxito.

43. <http://www.solmond.be/-Bresil-on-se-bouge-avec-les- en www.pressescommedesoranges.be>

44. Mercosur es la unión de aduanas entre Brasil, Argentina, Uruguay, Paraguay y Venezuela

3 TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE DERECHOS LABORALES: VISIÓN DE MOVIMIENTOS SOCIALES

Para WSM y ACV-CSC, así como para nuestras contrapartes, movimientos sociales por todo el mundo, los derechos laborales constituyen las reglas del juego que deben permitir a los/las trabajadores/as trabajar dignamente y desarrollarse plenamente. Los derechos laborales definen las relaciones laborales y garantizan la prevención de conflictos laborales, productividad, crecimiento económico y progreso individual y colectivo en la sociedad. Permiten que se determine el equilibrio de fuerzas entre el Estado y los poderes económicos y sociales y guardar ese equilibrio, para garantizar un desarrollo inclusivo en la sociedad, con justicia y solidaridad para y entre todos/as los/las trabajadores/as.

Sin embargo, los derechos laborales no han caído del cielo. Al contrario, estos derechos nacieron cada vez que algunos/as trabajadores/as tuvieron el valor, con frecuencia a costa de su libertad e integridad física, de denunciar sus horribles condiciones de trabajo y de vida. De esta manera, sembraron la semilla del cambio social: la organización colectiva de los/las trabajadores/as.

3.1. DIFERENTES MOVIMIENTOS, DIFERENTES ENFOQUES

Desde la aparición de estas primeras iniciativas hasta nuestros días, el papel esencial de estos movimientos obreros es su papel transformador: los/las trabajadores/as unen sus fuerzas y tratan de cambiar el equilibrio de fuerzas ante los patrones de una forma colectiva.

Con esta convicción, WSM, junto con las organizaciones constitutivas de *beweging.net* y MOC, apoya los movimientos sociales como sindicatos, movimientos socioculturales, organizaciones mutualistas y cooperativas. Estas dos últimas se centran, sobre todo, en el derecho a la protección social y la creación de empleo⁴⁵. Las dos primeras se centran sobre todo en promover y mejorar los derechos laborales.

3.1.1. LOS SINDICATOS

Los/las trabajadores/as, sin distinción de ningún tipo, tienen derecho a constituir las organizaciones que deseen, sin autorización previa, así como a afiliarse a estas organizaciones. Estas organizaciones, en principio, se denominan sindicatos.

Al igual que los movimientos socioculturales, los sindicatos organizan a los/las trabajadores/as, los/las forman y sensibilizan sobre sus derechos y emprenden acciones de promoción de los derechos laborales (mediante un análisis de su situación, movilización, promoción, etc.). Sin embargo, **el derecho a la huelga y la participación en el diálogo social son prerrogativas de las organizaciones sindicales** que otros movimientos sociales no pueden ejercer. Los sindicatos son, en general, reconocidos por los poderes públicos y los empresarios y, por ello, sirven de interlocutores o interlocutores sociales en las estructuras bi- y tripartitas de concertación. Por desgracia, existen muchos obstáculos, de hecho y de derecho, en lo que respecta a su reconocimiento formal que hacen que los sindicatos no siempre puedan asumir su papel de interlocutores.

La historia del 1 de mayo

Durante su congreso en 1884, los principales sindicatos obreros de los Estados Unidos se habían dado dos años para imponer a los patrones una limitación de la jornada laboral a ocho horas. Habían decidido empezar con sus acciones el día primero de mayo porque muchas empresas norteamericanas comenzaban su año contable dicho día. El primero de mayo de 1886, 200.000 trabajadores norteamericanos consiguieron de esta forma la jornada laboral de ocho horas en los acuerdos con la patronal. Sin embargo, otros 340.000 tuvieron menos suerte, viéndose obligados a pasar a la huelga para forzar a sus empleadores a ceder. El 3 de mayo, la policía de Chicago abrió fuego para dispersar una manifestación, matando a tres obreros. En 1889, los sindicatos europeos declararon el primero de mayo «día internacional de los/las trabajadores/as» o «Fiesta del Trabajo» como parte de sus reivindicaciones ante los poderes públicos y la patronal.

45. Sus acciones son objeto de otro documento de opinión de WSM, ANMC y ACV-CSC: «La protection sociale : une question de changement social», Bruselas, septiembre de 2010, pp. 31. Este documento se encuentra disponible en el siguiente link: <http://wsm.be/fr/cherche-par-theme/protection-sociale/item/36-la-protection-sociale-une-question-de-changement-social>.



La JOC de Kikwit, en la República Democrática de Congo, organiza a los/las jóvenes que tienen entre 15 y 35 años. Basándose en la metodología de «ver-juzgar-actuar», buscan soluciones para sus problemas diarios y preparan los/las jóvenes para el mercado del trabajo, ofreciéndoles formaciones y capacitaciones.

Otra característica del movimiento sindical es **su estructuración**. En el Convenio 87 de la OIT, se estipula claramente que las organizaciones sindicales tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Cualquiera organización, federación o confederación sindical tiene derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores. A menudo, las organizaciones sindicales de base se encuentran a nivel de la empresa; estas, en general, se afilian a una federación a nivel del sector profesional. Después, estas federaciones se afilian a una confederación a nivel nacional y a menudo también a una estructura internacional. La más conocida es, sin duda, la **«Confederación Sindical Internacional»**, mejor conocida por sus siglas CSI⁴⁶.

3.1.2. LOS MOVIMIENTOS SOCIOCULTURALES

Los movimientos socioculturales organizan a las personas en función de su estatus sociocultural: así pues, encontramos organizaciones de mujeres, jóvenes, ancianos, campesinos, etc. La constitución de un movimiento sociocultural constituye, asimismo, la expresión de la libertad de asociación de sus miembros además de su voluntad de ser un actor del cambio social.

Aunque los sindicatos sean la primera referencia en el mundo laboral, se observa también que los/las trabajadores/as de todo el mundo sienten la necesidad de organizarse en un movimiento sociocultural debido a diferentes razones:

- Las personas no sólo tienen la necesidad de defender sus intereses como trabajadores/as. Mujeres, jóvenes, ancianos, inmigrantes o campesinos también tienen otras necesidades y aspiraciones específicas. En el marco de «su movimiento», que a menudo son verdaderas «escuelas de la vida», estas personas pueden darles expresión a estas necesidades y traducirlas en acciones concretas a través del método «ver-juzgar-actuar».
- En algunos sectores profesionales, las organizaciones sindicales no están (muy) presentes, como por ejemplo, en el sector del trabajo del hogar, la economía informal, la economía rural, las zonas francas, etc. Esta ausencia puede explicarse por una falta de interés o por la dificultad de organizarse sindicalmente en un sector determinado. Sin embargo, a menudo, se encuentran organizaciones socioculturales en estos sectores.

Estos movimientos socioculturales también se estructuran, para poder convertirse en actores de cambio social, a nivel local, nacional, regional e internacional. Hoy en día, WSM colabora con:

- **Los movimientos de jóvenes** en los cuales los jóvenes trabajadores de toda procedencia se reúnen regularmente dentro de grupos de base. Un actor importante es la **«Juventud Obrera Cristiana» (JOC)**, un espacio de intercambio de experiencias y de educación permanente⁴⁷.
- Los **«Movimientos de los Trabajadores Adultos»** en los que los/las trabajadores/as adultos/as de todo el mundo se reúnen para discutir sobre sus condiciones de vida y de trabajo. Incluyen movimientos de mujeres y de campesinos, entre otros. Un actor importante es el **«Movimiento de Trabajadores Cristianos» (MTC)**, que también es un espacio de intercambio y de educación permanente en el que se comparan experiencias⁴⁸.

46. La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la organización sindical internacional más importante que defiende los intereses de los/las trabajadores/as por todo el mundo. La CSI se creó en un congreso celebrado en Viena del 1 al 3 de noviembre de 2006. La CSI agrupó a las organizaciones anteriormente afiliadas a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), así como a organizaciones sindicales que no tenían ninguna afiliación internacional. La primera misión de la CSI consiste en promover y defender los derechos e intereses de los/las trabajadores/as a través de la cooperación internacional entre los sindicatos, campañas mundiales y acciones militantes en el seno de las principales instituciones internacionales. Las organizaciones regionales de la CSI son la organización regional CSI Asia-Pacífico (CSI-AP), la organización regional CSI África (CSI-AF) y la Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA).

47. Hoy en día, la JOC es activa en 48 países, con 4 secretariados regionales y un secretariado internacional. Para más informaciones, se puede consultar el sitio web: <http://www.joci.org/>.

48. Existen MTC en más de 50 países, estructurados dentro del «Movimiento Mundial de los Trabajadores Cristianos» en 1996. Para más información: <http://www.mmtc-infor.com/m/en.html>.

3.1.3. LOS OTROS MOVIMIENTOS SOCIALES

Teniendo en cuenta el contexto descrito anteriormente, existen otros movimientos sociales que también aportan respuestas a sus miembros en materia de defensa de los derechos económicos, sociales y culturales.

Entre estos movimientos, se encuentran los movimientos cooperativos, el movimiento mutualista, las asociaciones de derechos humanos, las instituciones micro financieras, etc.

3.2 LA TRANSFORMACIÓN EN EL MARCO DE DERECHOS LABORALES

Los desafíos a los cuales se enfrentan esos movimientos sociales son grandes. En el análisis de contexto descrito arriba ya hemos entrado en detalles sobre eso. Movimientos sociales, sindicatos y otros desarrollan estrategias diferentes para realizar transformaciones en el marco de derechos laborales. En breve, esa transformación tiene como objetivo el desarrollo y la buena aplicación de los derechos laborales, y poder reivindicar y restablecer esos derechos en caso de violencias.

3.2.1 EL DESARROLLO DE DERECHOS LABORALES

El hecho de que exista un número importante de derechos laborales en tratados internacionales de derechos humanos, en Convenciones de la OIT, en constituciones y legislaciones nacionales, así como en convenios colectivos de trabajo, es un logro importante de los movimientos sociales. Sin embargo, el mundo del trabajo evoluciona continuamente. Se aspira continuamente a que la legislación y la reglamentación evolucionen en la misma línea. A través del diálogo social, bipartito o tripartito, los sindicatos contribuyen al desarrollo de una nueva legislación de trabajo; así como los movimientos sociales llevan a cabo acciones políticas y hacen propuestas a los políticos sobre nuevas leyes.

También a nivel internacional, dentro del marco de la OIT, los movimientos sociales contribuyen al desarrollo de derechos laborales. En la Conferencia Internacional del Trabajo anual, los sindicatos elaboran, junto con los gobiernos y los empleadores, nuevas normas de trabajo internacionales en forma de convenciones y/o recomendaciones.

3.2.2 LA BUENA APLICACIÓN DE DERECHOS LABORALES

a. El cumplimiento de la legislación, las convenciones y las recomendaciones

Una legislación y reglamentación vinculantes en sí son suficientes. Por eso los movimientos sociales vigilan si se protegen, garantizan y cumplen esos derechos. Lo hacen a través del diálogo social y están atentos al cumplimiento correcto de los derechos. Además, llevan a cabo acciones, organizan campañas para aumentar la

atención hacia los derechos laborales y el cumplimiento de ellos y concientizan a sus miembros sobre los mismos.

La buena aplicación de las convenciones y recomendaciones internacionales también cae dentro de ese marco. Desarrollar convenciones y recomendaciones es una cosa, aplicarlas bien es otra: deben ser ratificadas e implementadas por gobiernos nacionales. Pero eso tampoco garantiza que se apliquen bien. Aquí el papel de los movimientos sociales es muy importante.

b. Normas para empresas multinacionales

A causa de la globalización de los procesos de producción y de las actividades de empresas, los gobiernos y las organizaciones internacionales han tenido que desarrollar otros instrumentos para la buena aplicación de los derechos laborales, a menudo bajo la presión y con la cooperación de movimientos sociales. Por eso, diferentes organizaciones internacionales (como la OECD, la OIT y las NU⁴⁹) desarrollan 'normas para empresas multinacionales' cuyo objetivo es la buena aplicación de los derechos humanos, los derechos laborales y las normas ecológicas en sus actividades. Esas diferentes normas tienen sus propias características específicas pero en general no son vinculantes y tienen mecanismos de seguimiento débil.

c. Nuevos instrumentos para un diálogo social internacional

Tal y como el diálogo social entre el empleador y el/la trabajador/a a nivel nacional resulta en un convenio colectivo de trabajo a nivel de empresas o a nivel sectorial o interprofesional, también hay resultados a través de un diálogo social internacional. Se pueden destacar dos tipos de acuerdos: por una parte los acuerdos inter-



49. Más informaciones sobre las normas: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>; http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm; http://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf

Los Acuerdos marco globales

Un acuerdo global se establece por una parte por uno (o más) representante(s) de una empresa multinacional y por otra parte, por una (o más) organización (organizaciones) de empleadores o federaciones internacionales. Contiene compromisos mutuos que se pueden aplicar en los diferentes sucursales de una empresa en diferentes países y que tienen que ver con las condiciones de trabajo, los salarios, las relaciones entre trabajadores/as, sus representantes y el/los empleador/es. Esos acuerdos pueden tener un alcance europeo, internacional o mixto, pero hasta hoy en día no son vinculantes a nivel jurídico. Hoy en día existen unos 230 acuerdos como esos que son de diferentes temas. En el caso de acuerdos meramente europeos se trata muchas veces de creación de empleo, anticipar reestructuración, educación y formación, salud y seguridad, gestión del personal, subcontratados, igualdad de género. En caso de acuerdos con una dimensión internacional, con alcance hasta fuera de Europa, se trata muchas veces de fomentar el diálogo social, los derechos laborales, emprender de manera aceptable a nivel de la sociedad y respetar las normas básicas de la OIT.

En el 2013, la multinacional de construcción Lafarge estableció un acuerdo con BWI e IndustriAll que se aplica a todas las sucursales y todas las actividades de Lafarge alrededor del mundo. En ese acuerdo la empresa reconoce el derecho a la libertad de asociación y de afiliarse a un sindicato, el derecho a las negociaciones colectivas y la importancia de un dialogo social abierto y respetuoso. El acuerdo contiene acuerdos sobre, entre otros, el trabajo forzoso e infantil, protección de trabajadores migrantes, fomento de la diversidad y no-discriminación, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, salarios mínimos. Lafarge se compromete a que las directivas del acuerdo sean comunicadas y garantizadas por sus subcontratados y sus proveedores de la cadena entera de producción. El acuerdo incluye un mecanismo de reclamaciones con lo cual se puede admitir reclamaciones primero a nivel local y después a nivel internacional⁵⁰.

Tales acuerdos pueden ser un instrumento importante para mejorar el cumplimiento de derechos laborales por todo el mundo, pero para eso un mecanismo de seguimiento y de control muy eficiente son imprescindibles. En este sentido es importante que los sindicatos de diferentes entidades estén en contacto y trabajen en conjunto para que el acuerdo llegue a ser un verdadero instrumento.

nacionales que se establecieron en algunas empresas multinacionales a finales de los años noventa del siglo anterior. Forman un marco de acuerdos entre el empleador y los/las trabajadores/as de una empresa multinacional en el cual están los conceptos de base y los derechos que valen para todas las entidades de la empresa, sin importar en qué lugar del mundo se encuentre.

Por otra parte existen también los acuerdos internacionales más recientes a nivel de sectores y/o países. Hasta hoy en día hay dos ejemplos: El *Protocolo sobre la Libertad de Asociación de Indonesia (2011)* que es un acuerdo entre los sindicatos de Indonesia y fabricantes internacionales de prendas deportivas, y el *Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios*. Ese acuerdo se estableció en el 2013 entre el gobierno de Bangladesh, los sindicatos, las federaciones internacionales de sectores y marcas de ropa internacionales después del derrumbamiento dramático de la fábrica Rana Plaza.

En ambos casos los movimientos sociales juegan un papel crucial. Sindicatos y federaciones internacionales de sectores (*Global Union Federations*) negocian mucho con gobiernos, organizaciones internacionales y empresas multinacionales para establecer acuerdos como esos.

d. Fomentar derechos laborales en caso de comercio internacional e inversiones

Tal y como la cadena de suministro por todo el mundo, el régimen internacional de comercio e inversiones pone el respeto para los derechos laborales ante grandes desafíos. En la economía globalizada, los acuerdos de comercio e inversiones son sobre todo instrumentos para fomentar el proceso de liberalización, eliminando lo más posible los obstáculos, tanto arancelarios como no arancelarios. Por consiguiente, esos acuerdos mantienen la presión hacia abajo en los derechos laborales y aún más, la aumentan.

Para los movimientos sociales el objetivo de la transformación está claro: cómo esos acuerdos de comercio e inversiones pueden llegar a ser instrumentos para que se apliquen mejor los derechos laborales? Sindicatos y movimientos sociales intentan seguir lo mejor posible esas negociaciones que son muchas veces cerradas, llevan a cabo acciones y campañas, tanto hacia sus bases como hacia los políticos que negocian y luchan por cláusulas so-

50. Para informaciones más detalladas: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Lafarge-Global_FR.pdf

51. "Multistakeholder Initiatives"

ciales que se pueden eliminar y que deben poner freno a la “competición hacia la baja” de los comerciantes e inversores que no cumplen con los derechos laborales internacionales.

e. Iniciativas de autorregulación

A causa de la globalización de sus actividades, las empresas tienen, sin lugar a dudas, una responsabilidad social hacia la sociedad que va más allá de sus actividades propias. Por eso, las empresas han tomado iniciativas que fomentan la responsabilidad social.

“La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)” o *Corporate Social Responsibility (CSR)* permite a las empresas optar por motivos económicos, ecológicos y sociales e integrarlos, **de manera espontánea y sin obligaciones**, en la política de su empresa. Lamentablemente, el carácter espontáneo y libre de esa iniciativa tiene como consecuencia que hay tanto buenos como malos ejemplos de RSC.

Es por ese motivo que tanto *los sindicatos de organizaciones del Norte y del Sur adoptan una actitud cada vez más crítica hacia la responsabilidad social corporativa*. Opinan que la RSC quiere debilitar

o aún suprimir el derecho legislativo y contractual, al cambiarlo por instrumentos no vinculantes que no tienen ningún valor jurídico. El gobierno debe introducir, en concertación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, un marco forzoso y prever los mecanismos de control necesarios.

La forma más extrema de autorregulación son las “Iniciativas de Múltiples Partes (IMP⁵²)” en las cuales las empresas se afilian de manera voluntaria. Esas iniciativas trabajan con su propio código de conducta y disponen de sus propios mecanismos de auditoría para controlar el cumplimiento de ese código. A menudo estimulan la elaboración de informes sobre aspectos sociales y ecológicos, certifican buenos ejemplos y promueven un diálogo entre las diferentes partes interesadas que son unidas por esas iniciativas: representantes de empresas, sindicatos, la sociedad civil y en algunos casos también de gobiernos y organizaciones internacionales⁵².

52. Definición de P. Utting, “Regulating business via multistakeholders-initiatives”, <http://www.people.fas.harvard.edu/~hiscox/Utting.pdf>



3.2.3. SANCIONAR Y RESTABLECER VIOLACIONES

A pesar de la existencia de una amplia regularización del trabajo internacional, en muchos países es una práctica la violación sistemática de los derechos laborales. Esas violaciones son un desafío continuo para los movimientos sociales en todo el mundo. Por consiguiente, reclamar, sancionar y restablecer esas violaciones es

una parte importante de la transformación que desean obtener.

Para eso los movimientos sociales disponen de un abanico de medios de acción, desde dar a conocer al público las violaciones hasta apelar a la solidaridad internacional para reclamar las violaciones más graves.

Conclusión

La relación entre trabajadores/as, por un lado, y empleadores, por otro, es desigual. Conseguir un equilibrio pasa ante todo por la organización colectiva de los/las trabajadores/as. A nivel individual, tenemos muy poco peso para compensar la relación con los empleadores. Organizados, en cambio, los movimientos sociales pueden transformar esta relación de fuerzas.

Por tanto, cabe plantearse cuál es la transformación a la que aspiran los movimientos sociales.

En materia de derechos laborales:

- **En cuanto al desarrollo de los derechos laborales:** cabe destacar la importancia de un marco de concertación, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, y de reconocimiento mutuo de las partes implicadas. Cada uno debe reconocer que el otro actor representa intereses legítimos. El marco de concertación debe permitir que se construya un consenso en base a intereses muchas veces opuestos.
- **La buena aplicación de los derechos laborales** significa la obligación de respetar, proteger y garantizar esos derechos. Cada vez más los movimientos sociales utilizan diferentes instrumentos (internacionales) para fomentar la buena aplicación de derechos laborales.
- En definitiva la transformación quiere que se **reclamen, sancionen y restablecen la no-aplicación y/o violación de esos derechos.**

Se han conseguido grandes avances en esas áreas, gracias **al activismo y la lucha osada y constante de innumerables mujeres y hombres** organizados/as en movimientos obreros a partir de la segunda mitad del siglo XIX.

Actualmente, los movimientos sociales del mundo comparten la responsabilidad de defender estos logros y buscar respuesta a los desafíos a los que se enfrentan:

- garantizar el empoderamiento de las mujeres trabajadoras, los jóvenes y los trabajadores migrantes;
- organizar a los/las trabajadores/as activos/as dentro de la economía informal, los entornos rurales y en situaciones precarias.

Para hacer frente a todos estos desafíos, el hecho de que **estas organizaciones se den cuenta de la necesidad de trabajar en redes o en sinergia** es algo muy positivo: los movimientos sindicales y socioculturales se necesitan más que nunca para constituir realmente la fuerza social que pueda representar un papel transformador en las relaciones con los poderes políticos y económicos.

Por eso llamamos la atención a la importancia de un **diálogo social e inclusivo**. La idea de lo tripartito debe continuar siendo la clave para el diálogo social, pero los sindicatos podrían atreverse a estar abierto para una cooperación estrecha con otras organizaciones sociales y representativas que organizan a la gente en sectores en los cuales el movimiento sindical hoy en día no está o raras veces está presente. Esa cooperación tendría que tener primero como objetivo adoptar una posición común cuando se trata de las necesidades de los/las trabajadores/as. Segundo, las organizaciones sindicales pueden esforzarse para defender los intereses de los/las trabajadores/as en los espacios de diálogo con los empleadores y el gobierno.

4 UNA MIRADA AL TERRENO: MOVIMIENTOS SOCIALES QUE LUCHAN PARA MEJORES DERECHOS LABORALES

Este capítulo ilustrará las estrategias y acciones con las que los movimientos sociales contribuyen tanto al desarrollo como a la buena aplicación de los derechos laborales. Para ello, los movimientos sociales mundiales se basan en diferentes estrategias y modelos de acción, que ocurren con frecuencia de forma complementaria y que se refuerzan mutuamente: desde lo micro, como la organización de trabajadores/as individuales en sindicatos y movimientos, hasta lo macro – por ejemplo lograr introducirse en las cadenas de suministro por todo el mundo para fomentar el respeto de los derechos laborales. Existe un abanico de estrategias con las cuales los movimientos sociales intentan realizar la transformación a la que aspiran. Los ejemplos clarifican unas cosas.

4.1. LAS ESTRATEGIAS DE MOVIMIENTOS SOCIALES

- **Organización y representación:** concentrar y unir a los/las trabajadores/as en una organización colectiva es el primer paso. Unir su capital humano y social: de esta forma, refuerzan su capacidad de analizar, juzgar y actuar conjuntamente, de manifestar su empoderamiento. Juntos, constituyen la base de un movimiento solidario y social que va a transformar las relaciones de fuerza entre ellos y las otras partes con el fin de conseguir los cambios sociales a los que aspiran. Las personas que se afilian al movimiento, son las que les dan el mandato de representarlas y defender sus intereses dentro de las relaciones con las otras partes.
- **Desarrollo y estructura de la organización:** para un movimiento social, es indispensable desarrollarse desde la base hasta la cima (enfoque ascendente). Para ello, se ponen en práctica estructuras de participación desde la base a instancias de gobernanza democrática y transparente. Conforme se va estructurando el movimiento, más importante se vuelve: al desarrollarse y estructurarse, va ampliando y consolidando su fuerza transformadora. Además, los movimientos sociales también tienen que velar por su independencia y autonomía ante los partidos políticos y las organizaciones de los empleadores para convertirse en actores representativos y legítimos de los intereses de sus miembros.
- **Oferta de servicios:** dada la diversidad de las necesidades e intereses de sus miembros, los movimientos sociales desarrollan diversos servicios. Se trata por ejemplo de servicios de formación o jurídicos o formación de sus miembros sobre la sensibilización y conocimiento de sus derechos, cómo reclamarlos y negociarlos, etc. También en el caso de violaciones los movimientos sociales asisten con frecuencia a sus miembros.
- **Diálogo social:** como se indica anteriormente, el diálogo social incluye todos los tipos de negociación, de asesoramiento o simplemente de intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores o trabajadores/as sobre las cuestiones que, de acuerdo con ellos, constituyen un instrumento común en materia de política económica y social. Así pues, el diálogo social es la herramienta que mejor se adapta para promover unas mejores condiciones de vida y de trabajo, así como una mayor justicia social. Con frecuencia, el marco del diálogo social también se utiliza para solucionar conflictos en caso de problemas relacionados con la aplicación de los derechos laborales. Asimismo, constituye un instrumento de democracia que permite una gestión más eficaz en numerosos campos.
- **Acción colectiva:** por su peso colectivo, los movimientos sociales pueden movilizar a sus miembros para acciones colectivas, como campañas de sensibilización, movilizaciones, manifestaciones, huelgas, etc. Estas acciones colectivas permiten poner en evidencia sus reivindicaciones y el hecho de que reciben un apoyo desde la base. Hacer huelga es un medio esencial y legítimo con lo cual los sindicatos promueven y defienden los intereses de los trabajadores y las trabajadoras: muchas veces la huelga es el último medio de presión cuando otras estrategias son insuficientes.
- **Acción política:** las propuestas y las reivindicaciones de los movimientos sociales sobre los derechos laborales también deben ser adoptados por las personas que toman las decisiones políticas. Mediante acciones de incidencia, los movimientos sociales buscan este apoyo para introducir sus prioridades en las agendas políticas.
- **Sinergias:** dada la complejidad del mundo laboral (economía formal, informal y rural) y la necesidad de responder a las necesidades de los diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras, incluyendo las mujeres y los jóvenes, el trabajo en sinergia y en red se convierte en una estrategia cada vez más importante para los grandes movimientos sociales. Trabajando juntos tienen con frecuencia un mayor impacto en las relaciones de fuerza con los poderes políticos y económicos.

Libera los 23!

A principios de 2014, los sindicatos de Camboya se manifestaron en la calle para exigir un salario mínimo más alto en la industria textil. Pero la manifestación finalizó muy mal: 4 personas fallecieron, hubo 38 gravemente heridos y 23 militantes de sindicatos, entre ellos varios líderes de sindicato, fueron detenidos.

En vista de la gravedad de la situación, la C.CAWDU, la contraparte sindicato camboyano de la CSC y Solidaridad Mundial, pidió ayuda internacional para liberar a los 23 militantes detenidos. Por consiguiente, “la máquina de las llamadas urgentes” se puso en marcha: se enviaron cartas a las embajadas y los gobiernos para exigir la puesta en libertad de los sindicalistas detenidos. El 10 de febrero diferentes organizaciones sindicatos internacionales y ONG organizaron un día de acción por todo el mundo. En Bruselas se unieron la CSC, ABVV, ACLVB, Solidaridad Mundial, la Campaña Ropa Limpia, FOS, Oxfam Solidaridad y la Confederación Sindical Internacional con doscientos militantes ante de la embajada de Camboya. A pesar de la presión mundial, no se liberaron a los sindicalistas detenidos.



En febrero de 2014, la Campaña Ropa Limpia y sus miembros llevaron a cabo una acción a la embajada de Camboya en Bruselas para reclamar la libertad de los 23 sindicalistas detenidos.

Además, se aumentó la presión sobre las marcas de ropa para adoptar una posición y eso con éxito. Marcas de ropa como H&M, Adidas, C&A, Esprit y otras marcas de las cuales la producción se hace en Camboya enviaron una carta común al primer ministro de Camboya para restablecer la paz y pagar un salario mínimo justo.

Finalmente, se liberó a los sindicalistas detenidos el 30 de mayo de 2014. Les fue suspendida la condena.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo a principios de junio del mismo año, se llamó a Camboya para rendir cuentas ante la Comisión de las Normas, por haber violado el derecho a la libertad de asociación.

4.2. SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Es muy importante que los movimientos sociales a nivel mundial puedan contar los unos con los otros y formar redes de solidaridad internacional. Los/las trabajadores/as por todo el mundo no se hacen la competencia. Más bien al contrario, la famosa «competición hacia la baja» demuestra que la solidaridad internacional entre trabajadores/as del mundo entero es esencial para poner fin a (y lograr invertir) la presión ilimitada que sufren los derechos laborales. Por esta razón, WSM y ACV-CSC apoyan muchos movimientos sociales en África, América Latina y Asia de forma estructural para que puedan desarrollar, junto con sus miembros, estrategias y acciones que sean las más adecuadas para desarrollar y reforzar la buena aplicación de los derechos laborales en su contexto.

Para reforzar este vínculo de solidaridad internacional, WSM y ASV-CSC movilizan a sus miembros, militantes, actores y voluntarios, en el marco de las siguientes acciones:

El apoyo técnico y financiero a los movimientos sociales en África, Asia y América Latina, que permiten a estos últimos desarrollar sus propias capacidades y estrategias en materia de poner en práctica los derechos laborales.

Las campañas y la comunicación están destinadas a sensibilizar a los miembros y militantes del Movimiento Obrero Cristiano sobre la importancia de la lucha de nuestros movimientos asocia-

dos en relación con los derechos laborales.

Las investigaciones tienen como objetivo capitalizar las experiencias de nuestros socios, así como las buenas prácticas, con el fin de poder adoptar decisiones estratégicas que refuercen las acciones sobre el terreno en términos de impacto.

La incidencia política tiene como objetivo colocar el respeto, la protección y la garantía de los derechos laborales en la agenda política a nivel nacional, regional e internacional, todo ello reconociendo el papel fundamental de los movimientos sociales en la materia.

4.3. UNA MIRADA AL TERRENO

Los estudios de caso que se muestran a continuación ponen de relieve la diversidad de los enfoques de los diferentes movimientos sociales en materia de derechos laborales. El movimiento identifica su estrategia y sus acciones en función de numerosos elementos: el grupo meta, la situación en la que se encuentran y la postura de las otras partes.

1. LA ZONA FRANCA = LA ZONA DONDE SE PUEDEN VIOLAR LOS DERECHOS LABORALES?

1.1. LOS PROBLEMAS GENERALES

Las Zonas Francas de Exportación (ZFE) son lugares reglamentarios en algunos países que tienen como objetivo atraer empresas de exportación, ofreciéndoles beneficios fiscales, económicos y reglamentarios como:

- Exención completa o parcial de impuestos de exportación;
- Exención completa o parcial de aranceles sobre la importación de materias primas o de bienes intermediarios;
- Exención de impuestos directos como impuestos sobre beneficios; etc.

A veces se aplican otras modalidades, específicas para la ZFE pero menos transparentes, para tomar otras medidas que estimulan a las empresas a invertir y exportar.

A menudo se trata de un marco reglamentario flexible, también cuando se trata del cumplimiento de derechos y normas laborales. En un informe reciente, la OIT dice que los/las trabajadores/as de las zonas francas de exportación en muchos

países no pueden apelar de manera eficaz a su derecho de asociación a causa de acciones anti-sindicales y discriminatorias, como despido, suspensión, estar ilegalmente en la lista negra de responsables y miembros de sindicatos, violencia física para evitar que los/las trabajadores/as formen o se afilien a cierto sindicato. Muchas veces se refuerza ese problema porque no se aplica de manera eficaz la ley de la zona franca de exportación⁵³.

1.2. LOS MOVIMIENTOS SOCIALES ACTÚAN

Existen ZFE en África, América Latina y Asia. En los 3 continentes hay sindicatos, organizaciones socioculturales y organizaciones de derechos humanos que actúan activamente sobre este problema con el apoyo de WSM y ACV-CSC. Su enfoque está en la afiliación de trabajadores/as a un sindicato y hacer que se respete la legislación laboral.

53. W. Milberg en M. Amengual, *Economic development and working conditions in export processing zones : a survey of trends*, ILO, Geneva, 2008, pp. 32 e.v.





A finales de diciembre de 2010 y a principios de enero de 2011, SADD lanzó una gran campaña de solidaridad con los/las trabajadores/as de Sprukfield. Varias organizaciones nacionales e internacionales, entre ellas WSM y ACV-CSC, denunciaron la situación al Ministerio de Trabajo y la directiva de SAZOF. Al mismo tiempo, SADD y la CSTT sensibilizaron a los/las trabajadores/as y organizaron una conferencia de prensa. Aún reclamaron aclaraciones del Primer Ministro de Togo.

A. SADD Y CSTT EN TOGO CAMBIAN LA SITUACIÓN PASO A PASO

Solidaridad y Acción para el Desarrollo Sostenible (SADD - *Solidarité et Action pour le Développement Durable*) es un movimiento de ciudadanos de Togo, fundado en octubre de 2001 por los antiguos responsables de la JOC en Togo.

Desde 2008 SADD, junto con la Confederación Sindical de los/las Trabajadores/as en Togo (CSTT - *Confédération syndicale des Travailleurs du Togo*), han hecho un trabajo enorme en la zona franca de Togo, lo cual resultó en **la fundación de un sindicato en 3 empresas y un frente común entre 2009 y 2010.**

Sprukfield es una empresa especializada en hacer productos farmacéuticos (cápsulas, jarabes, pastillas,...). Desde 2007 tiene su sede en una zona franca y emplea a unas 132 personas. Sus condiciones de trabajo son muy precarias: los/las trabajadores/as no disponen de contratos escritos, aunque ya han trabajado continuamente durante 4 años. A veces se despiden a algunos/as trabajadores/as sin respetar el plazo de aviso y sus derechos, o rompen el contrato y vuelven a contratar al/a la trabajador/a según su propio parecer o según las necesidades del mercado. Los/las trabajadores/as no tienen derecho a tomar vacaciones y trabajan entre 57 y 63 horas por semana, sin que se les paguen las horas extras. Las trabajadoras de la empresa no tienen derecho a baja por maternidad. La salud y la seguridad en el trabajo también dejan que desear mientras que la dirección no reconoce a los representantes de los sindicatos.

Las estrategias de SADD y CSTT

- Organizar y representar los/las trabajadores/as
- Acciones colectivas
- Dar asistencia jurídica

Para denunciar todas esas violaciones de sus derechos, **120 trabajadores/as de Sprukfield** decidieron **hacer huelga el 9 de noviembre de 2011.** Las negociaciones empezaron el 15 de noviembre pero fracasaron porque los/las trabajadores/as no aceptaron los requerimientos de las empresas: se pidió a los/las trabajadores/as que enviaran una carta a su empleador que dijera que eran los representantes de los sindicatos quienes les obligaron a hacer huelga; que aceptaban que se les pagaran los días de huel-

ga como compensación de despido y que eran contratados de nuevo por la empresa. **Se despidió a los 120 trabajadores/as, de los cuales 3 eran representantes de sindicatos,** con la aprobación de la "Administración de Empresas de Zonas Francas" (abajo AEZF). (SAZOF - *Société d'Administration de la Zone Franche*)

Gracias a las acciones nacionales y la presión internacional, se creó un comité tripartito (representantes de la directiva de AEZF, el empleador y representantes de sindicatos) a principios de 2011 para encontrar una solución. Bajo la vigilancia de los servicios del Primer Ministro, se llegó a un acuerdo en mayo de 2011 en el cual se confirmó que los/las trabajadores/as despedidos/as serían contratados/as de nuevo. Pero durante una vista en noviembre de 2012, WSM y ACV-CSC constataron que se volvió a contratar a solamente 12 trabajadores/as. Por eso se organizó una conferencia de prensa con un mensaje muy claro de los sindicatos de la zona franca: volver a contratar a los/las 120 trabajadores/as.

Un punto positivo es que, a partir de septiembre de 2012, SADD y los empleadores de la zona franca han negociado un **"convenio colectivo de trabajo sectorial para la zona franca"**. Ese convenio, firmado el 16 de octubre de 2012, regulariza las condiciones de trabajo en las zonas francas y entró en vigor el 1 de enero de 2013. Para los/las trabajadores/as de las zonas francas y para SADD y CSTT, ese convenio es una base jurídica importante para mejorar los derechos laborales, pero todavía tienen mucho camino por delante. Tres años y medio después del acuerdo tripartito de mayo de 2011 para volver a contratar a los/las trabajadores/as y dos años después del convenio colectivo de trabajo para la zona franca, se volvió a contratar a solamente 12 de los 120 despedidos, ocho de ellos declarados técnicamente desempleados por tiempo indefinido, lo cual significa en realidad que fueron despedidos. Además, se han empeorado aún las condiciones de trabajo porque el empleador no se atiene a lo convenido. Siguen despidiendo a trabajadores/as y los vuelven a contratar para no tener que darles un contrato fijo aunque se pueden beneficiar de eso según la ley del trabajo.

El 1 de julio de 2014, sesenta trabajadores/as interpusieron un amparo ante el tribunal laboral contra la empresa por haber violado el derecho a tomar vacaciones, a pesar de las disposiciones en vigor, y las normas legislativas. Hasta hoy en día, diciembre 2014, 3 audiencias ya han tenido lugar pero el proceso todavía no se ha terminado.

B. LAS MAQUILAS: UN EJEMPLO DE ESCLAVITUD MODERNA

Las *maquilas* son un fenómeno típico de América Central, sobre todo para Guatemala. Son empresas grandes de propietarios extranjeros atraídos por el gobierno a través de bajos impuestos, falta de contribuciones sociales y a veces una infraestructura de empresa gratis. Según la ley guatemalteca, los 10 primeros años, las maquilas no tienen que pagar impuestos además del alquiler. La mayoría de las *maquilas* están en las zonas francas. La Confederación Sindical Internacional dice que Guatemala es el alumno más flojo de la clase en América Central en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales y dice también que el sector de las maquilas en América Central es claramente anti sindical. En Guatemala, los sindicatos están activos en solamente una empresa y tanto las empresas como el gobierno dificultan su trabajo de cualquier manera.

El caso KOA MODAS

En KOA MODAS, una empresa de textil mediano, unos/as trabajadores/as valientes decidieron crear un sindicato. Desde su fundación fueron contrarrestados por todas partes y finalmente su iniciativa resultó en un despido colectivo e injusto.

Primero, se alargó enormemente el reconocimiento del sindicato: más de un año, de diciembre 2011 hasta enero 2013, mientras que la ley provee un plazo máximo de 20 días laborales. Cuando el empleador se enteró de los planes, la dirección del sindicato tuvo que ir al director de personal, quien intentó sobornarle para no llevar a cabo los planes. Cuando la dirección del sindicato se negó a hacer a eso, los primeros sindicalistas fueron despedidos: en abril de 2013, 13 de los 45 afiliados fueron despedidos fulminantemente. En junio del mismo año otros 32 afiliados fueron despedidos después de que el Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) mencionó el caso durante la audiencia sobre Guatemala ante la Comisión para la Aplicación de las Normas durante la Conferencia Internacional del Trabajo. El Ministro de Trabajo prometió de inmediato intervenir pero hasta hoy en día no lo ha hecho.

A pesar de ello, el sindicato continuó con sus acciones, lo cual convenció a otros/as trabajadores/as de afiliarse también. Presentaron una queja ante la inspección del trabajo para poner de manifiesto que el empleador cometió fraude al no pagar las contribuciones sociales. El empleador solo pagó la contribución social de 300 de los/las 1200 trabajadores/as. Otros/as 900 trabajadores/as no reciben tal contribución, ni pensión al tener 65 años. En total, se presentaron 6 quejas ante la inspección del trabajo: incumplimiento del pago de los salarios y de las contribuciones; descontar ilegalmente las contribuciones sociales; despido por afiliarse al sindicato CGTG, amenazas e intimidaciones por parte del empleador y sus personas de confianza y amenazar que se cerraría la empresa.

Las estrategias de la CGTG

- Organización y representación de los/las trabajadores/as
- Dar asistencia jurídica
- Acción política



El trabajo de los sindicatos guatemaltecos no es evidente. Sin embargo, la CGTG, contraparte de Solidaridad Mundial y ACV-CSC, sigue luchando cada día para mejores condiciones de trabajo.

Seguimiento por parte de la CGTG

El sindicato CGTG sigue el caso ya algunos años y presentó varias quejas ante el Ministerio Público porque KOA MODAS no da seguimiento a la orden de volver a contratar a los/las 45 trabajadores/as despedidos/as. La CGTG da también asistencia jurídica durante las audiencias y ofrece en varios casos protección y alojamiento a miembros de sindicatos que son amenazados. Además, el sindicato reivindica una investigación profunda sobre la violencia y la intimidación de trabajadoras.

CGTG trabaja activamente con el grupo de *maquiladores* – las trabajadoras de las maquilas – y organiza reuniones cada semana. Diferentes mujeres solteras que fueron despedidas podían contar con un apoyo para fundar una microempresa y crear así una fuente alternativa de ingresos.

Hasta hoy en día solo dos de las 45 trabajadoras despedidas fueron contratadas de nuevo. El objetivo de la CGTG es que los/las trabajadores/as despedidos/as vuelvan a ser contratadas. Eso será difícil ya que los/las trabajadores/as que fueron contratadas de nuevo están bajo presión para despedirse con la promesa de ser compensados. De esta manera, KOA MODAS intenta liberar su empresa de sindicatos. Pero aún en ese contexto difícil la CGTG no abandona la lucha.

El Femicidio: matar a mujeres por ser mujer, es un problema subestimado en muchas maquilas. Las trabajadoras jóvenes de las maquilas son un grupo importante de víctimas de femicidio: entre 2000 y 2012 se registraron 6.717 víctimas de femicidio. Cinco de los doce países con el grado más alto de femicidio están en América Latina. Sin embargo, a pesar de la seriedad del problema, los políticos no prestan (mucho) atención a esa forma de violencia atroz contra mujeres.

2. TRABAJO DEL HOGAR: FINALMENTE RECONOCIMIENTO DESPUÉS DE UNA LUCHA LARGA

2.1. PROBLEMÁTICA GENERAL

El trabajo del hogar es el trabajo más antiguo e importante de millones de mujeres por todo el mundo. La OIT estima que 53 millones de personas a nivel mundial trabajan como trabajador/a del hogar. Otras fuentes dicen que son 100 millones de personas porque muchos países no tienen estadísticas solvientes y además nunca se toman en cuenta los niños que trabajan como trabajadores del hogar⁵⁴, un 85% de ellos son mujeres.

Lamentablemente no se reconoce este trabajo. A nivel económico no se reconoce el trabajo del hogar como “un trabajo normal”, y a nivel sociocultural se lo considera como algo “típico para mujeres”. Como consecuencia, en muchos países muchas veces o nunca se reconoce el trabajo del hogar en la legislación de trabajo nacional. En los casos que la ley sí protege esos/esas trabajadores/as no se la aplica efectivamente por diferentes razones, como por ejemplo que no se reconoce una casa como un lugar de trabajo.

Muchos movimientos sociales en todos los continentes organizan los/las trabajadores/as del hogar. Les apoyan y les demuestran que no están solos. Se les sensibilizan sobre sus derechos, los cuales la mayoría de los/las trabajadores/as del hogar no conocen. Además, les demuestran que son capaces de cambiar su situación y pueden ser actores de su propio desarrollo. Su perseverancia ha dado frutos: organizar y movilizar esos/as trabajadores/as, para que tuviesen una cara y una voz, resultó en que se pusieron en la agenda de la comunidad internacional las condiciones de trabajo inhumanas en el sector. Resultó en la decisión de la OIT de elaborar nuevas normas de trabajo. El 16 de junio de 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Convención 189 y la Recomendación 201, que, por primera vez en la historia, dieron un marco normativo para el trabajo del hogar.

La Convención 189 reconoce el trabajo del hogar como un empleo y da a los/las trabajadores/as del hogar los mismos derechos como a las otras categorías de trabajadores.⁵⁵ la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, un salario mínimo, seguridad social y protección de la maternidad, un día libre por semana, vacaciones anuales, etc. Aparte de eso, la Convención 189 dice que debe ser posible hacer una inspección del trabajo, aún si el trabajo se hace en una propiedad privada. La Recomendación 201 apela a los Estados miembros de la OIT a trabajar en conjunto sobre la protección efectiva de los/las trabajadores/as del hogar en puestos diplomáticos.

2.2. LOS MOVIMIENTOS SOCIALES ACTÚAN

A. DE MOVIMIENTO SOCIAL HACIA UN MOVIMIENTO DE SINDICATOS EN LA INDIA

Muchas organizaciones sociales se ocupan de los/las trabajadores/as del hogar en la India, pero no cabe la menor duda que el “Movimiento Nacional de Trabajadores/as del Hogar” (NDWM - *National Domestic Workers Movement*) es el pionero en el sector. Desde su fundación hace 27 años, ya han organizado a 2 millones de miembros, niños y migrantes incluidos, en más de 17 Estados. En base a esa experiencia enorme, NDWM participó a las negociaciones sobre la Convención 189 y la Recomendación 201.

De una convención internacional hacia una regularización nacional

Desde junio de 2011, NDWM organiza acciones políticas en momentos específicos para ratificar el C189 y cambiar ambas normas de trabajo en una regularización adecuada. En la India, hay diferentes Estados donde se reconoce el trabajo del hogar y donde existe una legislación de trabajo específico⁵⁶. Pero el gobierno central no quiere comprometerse. De todos modos, NDWM ya ha tenido éxito en algunos casos.

Un logro importante fue la ampliación del seguro de enfermedad público para los/las trabajadores/as del hogar por el gobierno central en junio de 2011.

Como consecuencia, los/las trabajadores/as y sus familias están protegidos mejor contra los costos altos en caso de una enfermedad. Ahora, los/las trabajadores/as del hogar y sus familias (hasta 5 personas) tienen derecho a asistencia médica por un monto de Rs. 30.000 por año (393 EURO). Se divide la contribución para el seguro: los/las trabajadores/as pagan cada año una cuota de Rs.30 (0.39 EUR), el gobierno central (75%) y los estados (25%) pagan los otros costos. Actualmente, NDWM se enfoca en sensibilizar los gobiernos de los diferentes Estados federales de los Estados que deben ahora hacer que el sistema entre en vigor, por ejemplo a través de la creación y repartición de un carnet de socio. Además, el movimiento da muchas formaciones a sus miembros para que conozcan sus derechos del nuevo sistema de seguridad.

En septiembre de 2012 el Parlamento Indiano decidió ampliar la aplicación de la Ley sobre Acoso Sexual en el Empleo hacia el trabajo del hogar.

Una victoria de NDWM porque cada día los/las trabajadores/as del hogar son víctimas de acoso sexual, sobre todo porque “el empleo” está tan escondido. Debe abrir puertas para hacer público casos de acoso sexual y perseguir autores eventuales de tal delito.

54. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>.

55. Actualmente, 16 países han ratificado la Convención 189. Para un resumen: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. Otros países han adaptado su legislación, como Brasil, España, Tailandia y Zambia.

56. Siete estados, Ndhra Pradesh, Bihar, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Odisha y Rajasthan incluidos, introdujeron un salario mínimo para los/las trabajadores/as del hogar. En Kerala, Maharashtra y Tamil Nadu se fundó también un “Consejo para el Bienestar” donde los/las trabajadores/as del hogar pueden registrarse y obtener una prestación social. A pesar de esos esfuerzos, hasta hoy en día una gran mayoría de los/las trabajadores/as nacionales caen fuera de la legislación de trabajo.

Sin embargo, la lucha para un marco de gestión nacional para los/las trabajadores/as del hogar sigue siendo una prioridad principal para el movimiento. Así entregaron 120.000 firmas al Ministerio de Trabajo en julio de 2013 y hubo varios encuentros con miembros del Parlamento para convencerles de la importancia de tal marco de gestión.

De movimiento social hacia un sindicato

Existe una convención internacional y ojalá dentro de poco también una legislación nacional. Significa que, en principio, una trabajadora del hogar está reconocida como trabajadora que tiene derechos laborales. Sin embargo, las trabajadoras se dan cuenta que eso no significa automáticamente que se respetan los derechos laborales. Para NDWM todo está claro ya por mucho tiempo: para que se apliquen los derechos, el trabajo sindical es imprescindible.

Las estrategias de NDWM

- Organización y representación
- Estructuración del movimiento y transformación a un sindicato
- Acciones colectivas y políticas

Por eso se decidió en octubre de 2010 crear un sindicato llamado NDWU (Unión Nacional de Trabajadores/as Domésticos/as - *National Domestic Workers Union*). Un grupo directivo se encargó del proceso y organizó por todo el país formaciones sobre el trabajo sindical con el apoyo a nivel técnico y de contenido de sus compañeros de la CSC Alimentación y Servicios. Se dieron formaciones por diferentes partes del país y así la idea de un trabajo sindical digno ganó interés en el movimiento.

Finalmente, el 9 de octubre de 2013, se lanzó oficialmente la Federación Sindical de los/as Trabajadores/as Domésticos/as Nacionales (NDWTUF - National Domestic Workers Trade Union Federation). Es la primera federación sindical que existe y está dirigida solamente por trabajadores/as del hogar, lo cual es una primicia en la India. Actualmente sindicatos de 7 Estados están afiliados a la federación y en 3 Estados crece el interés de afiliarse. Durante la Asamblea General de noviembre de 2014 se acortó el nombre a **"Federación de Trabajadores/as Domésticos/as Nacionales" (NDWF - National Domestic Workers Federation)**

B. GRACIAS A LA OIT LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR EN NÍGER ESPERAN TENER UN FUTURO MEJOR. VEREMOS SI EL GOBIERNO Y LOS EMPLEADORES ESTÁN DE ACUERDO...

La "Confederación de Níger de Trabajo" (CNT - *Confédération Nigérienne du Travail*, o bien el Sindicato de Níger) hizo un estudio en el 2007, el cual demostró que, de las 500 familias en las ciudades de Niamey y Dosso que participaron en el estudio, un 98% empleó a un/a trabajador/a del hogar, quien no se benefició de los mismos derechos de base como los/las otros/as trabajadores/as.



Miembros del Movimiento de Trabajadores del Hogar (Domestic Workers Movement) reclaman con carteles la ratificación de la Convención de la OIT sobre Trabajo Decente para trabajadores del hogar.

El estudio era la base para diferentes acciones: organización colectiva de los/las trabajadores/as del hogar, formaciones sobre derechos laborales, cabildo y trabajo de gestión a nivel del gobierno para que pudieran negociar un convenio colectivo de trabajo que toma en cuenta las características de ese tipo de empleo.

Estrategias de CNT Níger

- Organización de los/las trabajadores/as del hogar
- Acciones colectivas
- Asistencia jurídica

Así el primer sindicato de y para los/las trabajadores/as del hogar se fundó (SYNTRAMAN) con representantes en los 5 distritos de Niamey. Aparte de eso, CNT Níger estableció una plataforma de concertación entre sindicatos y otros movimientos sociales que luchan por los derechos de los/las trabajadores/as del hogar. El 1 de mayo de 2009, el Ministro de Trabajo de aquel entonces respondió de manera positiva a la propuesta de un convenio colectivo de trabajo específico, pero el Golpe de Estado de febrero 2010 detuvo este avance.

No se detiene a la CNT Níger de hacer cabildo, junto con la CSC y WSM, para una Convención y Recomendación mucho más firme. También sigue ofreciendo servicios a los/las trabajadores/as del hogar, incluso asistencia jurídica:

- 20 casos de violación de derechos laborales fueron sometidos a la inspección del trabajo. Para 17 personas significó la restitución de sus derechos: en algunos casos se deshizo el despido, en otros casos los/las trabajadores/as fueron afiliados a la Seguridad Social Nacional mientras que otros obtuvieron un contrato escrito.
- En 38 casos los/las trabajadores/as del hogar fueron contratados según la legislación relevante gracias al sindicato

Sin embargo, la ratificación de la Convención 189 sigue siendo una lucha para CNT Níger. Logró en que el "Consejo Social – Económico" hizo una recomendación al gobierno. En el parlamento encontraron unos aliados que están dispuestos a intervenir en el Ministro de Trabajo y Empleo.

Aparte de eso, la CNT Níger intenta también convencer al público a través de mensajes impresos en manteles para platos y vasos y emisiones por la radio y la televisión. De esa manera pueden llamar la atención a este tema.

C. LA JOC PERÚ: LOS JÓVENES TOMAN EL CONTROL

En Perú, los/las trabajadores/as del hogar representan una parte importante de la población trabajadora. Según el Ministerio de Trabajo hay unas 450.000 personas, otras fuentes hablan de 700.000, de las cuales un 89% son mujeres jóvenes autóctonas y niños que emigran a las ciudades para escapar de la pobreza.

Con tantos niños activos en este sector, la "Juventud Obrera Católica Perú" (JOC Perú) decidió hacer algo para ellos. Al principio, la JOC organizó actividades socioculturales durante su día libre. A partir de los años 70, la JOC intentó convencer a los niños de crear su propio sindicato. Junto con otras organizaciones culturales se lanzó el primer congreso en el 1973, pero el Ministerio de Trabajo no quería reconocer el sindicato. Se tuvo que esperar hasta 2006 para que el primer sindicato de y para los/las trabajadores/as del hogar, SINTRAHOGARP, fuera reconocido jurídicamente.

Mientras tanto la JOC y otras organizaciones sociales de y para los/las trabajadores/as del hogar hicieron mucho cabildeo para mejorar la situación de los/las trabajadores del hogar. Gracias a sus esfuerzos, se elaboró la Ley del 2 de junio de 2003, "**la Ley N°27986 sobre los trabajadores del hogar**", que fue aprobada por el Congreso. Aunque la Ley no cumplió con todos los requerimientos de los/las trabajadores/as y sus organizaciones representativas, era el primer paso en la buena dirección: el reconocimiento de un día laboral de 8 horas (Art 15), un día de descanso por semana (Art. 10), vacaciones pagadas (Art. 12) y la obligación de afiliarse a la seguridad social (Art. 18).

La JOC Perú sigue ofreciendo servicios a los/las trabajadores/as del hogar, sobre todo a través del "Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar" (IPROFOTH), la cual **da formaciones sobre derechos laborales** a todas las chicas jóvenes que llegan a la capital. Además, disponen de una **guardería** donde se acogen a los niños mientras que las madres trabajan durante el día en las propiedades privadas.



La imagen de la campaña Mujeres, Vida y Derechos.

Estrategias de la JOC Perú

- Organización de los/las trabajadores/as del hogar
- Cabildeo político
- Formación y prestación de servicios

Desde aprobación de la C189, la JOC Perú y sus afiliados fundaron el "Colectivo de Trabajadores del Hogar en el Perú"⁵⁷. Ese colectivo sigue luchando por la ratificación de la Convención y la adaptación de la Ley N°27986 sobre los/las trabajadores/as del hogar a la Convención. En octubre de 2013 se organizó una sesión parlamentaria en el Congreso: los 200 participantes explicaron a los parlamentarios porque la ratificación de la Convención 189 es tan importante para ellos.

Además, gracias a la campaña continental "Mujeres, Vida y Derecho" existió una red de intercambio entre la JOC Perú y sus afiliados peruanos por una parte y la "Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar en Bolivia" (FENATRAHOB) por otra parte. Regularmente se organizaron intercambios en el Perú y en Bolivia para aprender de las experiencias y para apoyar su trabajo de gestión. Tuvo éxito, porque el 15 de abril de 2013 Bolivia ratificó la Convención 189.

A nivel continental, la CSA (Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas) y la campaña "Mujeres, Vida y Derecho" unieron sus fuerzas sobre el objetivo de ratificar la Convención 189. En el 2013 volvieron a intervenir hacia el representante del Ministerio de Trabajo del Perú, entregándole 150.000 firmas como prueba del apoyo para este requerimiento.

La campaña Mujeres, Vida y Derecho

Esa campaña se llevó a cabo con 22 organizaciones contrapartes de WSM en América Latina entre 2009 y 2013. La campaña tuvo tres objetivos:

1. Informar a las mujeres y darles formaciones sobre sus derechos laborales y cómo defenderlos.
2. Sensibilizar a las organizaciones de los empleadores de aplicar una gestión interna para una participación activa y representativa de mujeres, sobre todo en los puestos donde se toman las decisiones.
3. Pedir a los países de América Latina ratificar ciertas Convenciones de la OIT que son relevantes para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellas la Convención 189

57. El "Colectivo de los Trabajadores del Hogar en Perú" está compuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (FENATRAHOGARP), el Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH), el Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar, (IPROFOTH) y la Juventud Obrera Cristiana (JOC), la Asociación Nacional de Trabajadoras (ANTRA) y la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWF).

3. LA ECONOMÍA INFORMAL: EL SINDICATO CONGOLÉS ORGANIZA A LOS/LAS TRABAJADORES/AS INFORMALES

No existen cifras exactas sobre el impacto de la economía informal en Congo. En general se supone que un 80% de la población trabaja en la economía informal, pero en la práctica la cifra será probablemente más alta. Si no tomamos en cuenta los bebés, los jóvenes que van a la escuela, la gente enferma y muy vieja, en realidad cada congolés trabaja aunque sea en la economía informal. Aún la gente que trabaja en el sector público o privado, lo que equivale aproximadamente a un 3% de la población activa según el Banco Central Congolés⁵⁸, a menudo se gana una parte de la vida en la economía informal.

La Confederación Sindical de Congo (CSC - *Confédération syndicale du Congo*) intenta organizar poco a poco la muchedumbre de trabajadores/as en la economía informal para defender sus intereses. En primer lugar se focalizan en sectores específicos en grandes ciudades como Kinshasa y Lubumbashi: los taximotos, cambistas, vendedores del mercado, restaurantes en la calle, peluqueros informales, etc.

Los cambistas

“Los cambistas”, como se llaman, dominan el mercado de capitales informal. Solo en Kinshasa serían 10.000. Cambian dinero en la calle (el franco congolés, euros, dólares americanos) y cada día pasan millones por sus manos. Los congoleses no confían en el sector bancario regular. Solo un 1,5% de la población tiene una cuenta bancaria, por lo cual queda una gran parte del mercado para los cambistas.

Informal no es sinónimo de ilegal o irregular. Los cambistas se han organizado, tienen una estructura de gestión que determina las reglas de trabajo entre ellos. Cada mañana se determina la tasa de cambio y después es cada uno para sí. En tal contexto la seguridad y la certeza son muy importantes, sino los cambistas son muy vulnerables para el crimen, la extorsión y la corrupción. Por eso, muchos cambistas son miembros de un sindicato, porque ahí aprenden a defender en conjunto sus intereses. Los organizadores de la CSC van por la calle para convencer a los cambistas de afiliarse al sindicato y formar grupos de base. En el 2014, se sensibilizó a más de 2.000 personas y el sindicato dio una formación a unos 1.500 miembros. Eso resultó, entre otros, en la fundación de un nuevo grupo de sindicatos con diez departamentos en el barrio Gombé en el centro de Kinshasa. La CSC da formaciones a los miembros del sindicato sobre derechos laborales, la gestión de pequeñas empresas, sobre cómo pueden ahorrar dinero pero también sobre cómo tener acceso a la asistencia sanitaria al organizarse en mutualidades.

El mercado de Gambela

El mercado de Gambela está en el barrio Kasa-Vubu y es uno de los muchos mercados que están en Kinshasa. Unos 5.000 vendedores del mercado venden sus productos 7 días por 7, de 6 de la mañana hasta 17 horas de la noche, lo cual es por un 100% economía informal. También en este mercado la CSC intenta intervenir, tal y como lo intenta en los (según se estima) 103 otros mercados municipales en Kinshasa. En los mercados los más grandes trabajan unos 20.000 vendedores. Según el sindicato, su tarea más importante es apoyar, sensibilizar y proteger sus miembros. Los dos desafíos más grandes para los vendedores del mercado son el analfabetismo – por lo cual para muchos vendedores del mercado no es evidente gestionar sus cosas – y las amenazas de otros vendedores del mercado.

De los 5.000 vendedores del mercado de Gambela, unos 800 están afiliados a la CSC⁵⁹. El sindicato les da formaciones sobre cómo gestionar mejor sus actividades del mercado y el sindicato les defiende ante la “Mamá Administradora” (la dirección) del mercado en caso de conflictos con otros vendedores del mercado.

El año 2014 era un año importante para las actividades de la CSC en los mercados informales: por primera vez en la historia de Congo se organizaron elecciones sociales en la economía informal, más bien en los mercados de Kinshasa. Eran las autoridades locales las cuales organizaron las elecciones. La CSC fue el ganador, por lo cual el sindicato ahora tiene el mandato formal para negociar y llegar a acuerdos con las autoridades locales a nombre de esos/as trabajadores/as informales sobre la salud, la seguridad, los impuestos, etc. La CSC trata de conseguir que se organicen aún más tales elecciones sociales en la economía informal, empezando con los taximotos y los ebanistas para después extender su área de trabajo hacia otros sectores.



58. http://www.bcc.cd/downloads/pub/rapann/Rapport_annuel_2012_bcc_RDC.pdf
59. Cifras de 2012.

4. LA LUCHA PARA ROPA LIMPIA

Bangladesh. Donde sindicatos pueden salvar vidas.

El 24 de abril de 2013 las condiciones inhumanas de la industria de textil en Bangladesh eran noticias de primera plana por todo el mundo. Con el derrumbamiento de Rana Plaza 1.138 trabajadores/as de la industria de textil fallecieron y miles de trabajadores/as resultaron heridos. En el lapso de un mes, marcas de ropa conocidas, sindicatos y ONG, entre ellas la Campaña Ropa Limpia, firmaron el llamado "Acuerdo sobre Seguridad en la Construcción de Edificios y de Instalaciones de Sistemas contra Incendios en Bangladesh (*Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*)". Ya más de 180 marcas de ropa que firmaron el acuerdo están de acuerdo con un programa vinculante para mejorar la seguridad en las maquilas donde se produce su ropa.

La historia del "Acuerdo sobre Seguridad" ya empezó mucho más antes. El derrumbamiento de *Rana Plaza* no era el primer desastre en la industria de textil y en las maquilas de ropa en Bangladesh. En noviembre de 2012 *Tazreen*, cerca de Dhaka, fue destruido por el fuego en lo cual fallecieron 120 personas. 21 trabajadores/as de ropa fallecieron por un incendio en la fábrica de Garib & Garib Sweater Factory. El 11 de abril de 2005, los tres últimos pisos de la fábrica *Spectrum* se derrumbaron, la seguridad era muy mala y no hubo camino de huida. 64 trabajadores/as fallecieron por el derrumbamiento, y otras ochenta personas resultaron heridas. En los últimos 25 años al menos 2.200 personas se murieron en 300 desastres.

La presión de las marcas de ropa internacionales para producir cada vez más barato y rápido a costa de los derechos laborales y las normas de seguridad. El gobierno local quiere mantener de todos modos los inversores en sus países y no reacciona. Bangladesh depende por un 70% hacia un 80% de la exportación de su industria de textil. En total, aproximadamente 4 millones de trabajadores, de los cuales un 80% son mujeres, trabajan en ese sector. Después el incendio en Garib & Garib Sweater Factory, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC – ahora parte de IndustriALL), junto con los sindicatos de Bangladesh, la Campaña Ropa Limpia y tres otras ONG elaboraron propuestas para mejorar la protección contra incendios y la seguridad del edificio. Sin embargo, tardó aún dos años para que las dos primeras marcas de ropa firmaran ese precursor del Acuerdo.

Rana Plaza: punto de inflexión

El 5 de mayo de 2013, dos semanas después del derrumbamiento de Rana Plaza, IndustriALL, UNI, la Campaña Internacional Ropa Limpia y unas otras ONG lanzaron un nuevo texto. El texto se basó en gran parte en los principios del primer acuerdo pero tomó en cuenta unas preocupaciones de las fábricas de ropa. El 13 de mayo, H&M, el comprador más grande de ropa de Bangladesh, firmó el Acuerdo. Hasta hoy en día más de 160 marcas y cadenas de ropa, 2 sindicatos mundiales (UNI y IndustriALL) y diferentes sindicatos de Bangladesh firmaron el Acuerdo sobre Seguridad. La Campaña Internacional de Ropa Limpia y 3 otras ONG firmaron el Acuerdo como testimonios. La OIT actúa como "presidente independiente".



Con motivo del desastre de Rana Plaza en el 2014, Solidaridad Mundial lanzó una campaña pública sobre ropa limpia. La gente se dejó simbólicamente de la etiqueta que estaba en su ropa para presionar las empresas de mejorar las condiciones de trabajo en fábricas de textil en Bangladesh y otros países asiáticos. Gracias a la campaña, las cadenas de ropa belgas JBC y Bel&Bo se afiliaron al Fair Wear Foundation

El acuerdo contiene los elementos siguientes:

- Inspecciones independientes y transparentes, con publicación de los informes.
- Estar obligado a mejorar los defectos en las fábricas
- Dar la posibilidad de crear sindicatos en las fábricas
- Crear comités para la seguridad y la salud de trabajadores/as
- Los/las trabajadores/as deben tener el derecho de rechazar trabajo peligroso (en línea con la OIT, convención 155).

Un inicio

Firmar el Acuerdo sobre Seguridad demuestra que un enfoque estructural tiene éxito. Durante muchos años la Campaña Internacional de Ropa Limpia, los sindicatos y ONG tomaron la iniciativa para exigir una seguridad mejor en las fábricas en Bangladesh, también cuando las marcas de ropa no estaban de acuerdo con eso. Gracias al trabajo enorme hubo un texto completo en la mesa en el momento que las marcas de ropa internacionales estaban de acuerdo. Al presionar las marcas de ropa para firmar el Acuerdo sobre Seguridad, también la Campaña Ropa Limpia a nivel de Flandes contribuyó al éxito.

Pero el trabajo no se termina con la firma del Acuerdo sobre la Seguridad: la Campaña Ropa Limpia sigue la ejecución del Acuerdo y sigue presionando a las empresas que compran su ropa en Bangladesh para firmar el acuerdo y ejecutarlo. Esperamos que ese acuerdo pueda también ser buen ejemplo para solucionar otros problemas en el sector de la ropa como la falta de un salario digno y los contratos a corto plazo en varios países de producción como Camboya, Pakistán, China, Indonesia y Myanmar.

5. LOS DERECHOS LABORALES EN FUERA DE JUEGO EN EL ACUERDO DE INVERSIONES CON QATAR

En el 2022, Qatar organiza la Copa del Mundo y no escatima gastos ni excusa esfuerzos para la construcción de estadios e infraestructura. Inversores, también inversores belgas fomentados por el gobierno belga, pueden obtener contratos lucrativos. En el 2012, el gobierno belga llegó a un acuerdo con el gobierno de Qatar, en lo cual se dice que el acuerdo debe proteger los inversores pero no garantiza que se respeten los derechos laborales de millones de trabajadores/as migrantes en Qatar.

Además, las inversiones para la Copa del Mundo atraerán más trabajadores/as migrantes que nunca, aproximadamente un millón de trabajadores/as adicionales. Por un total de 1,7 millones de habitantes, un 85% son trabajadores/as migrantes (sobre todo de las Filipinas, el sureste de Asia y el este de África). Son un 94% de la población laboral, pero sus condiciones de trabajo son muy malas. La mayoría trabaja y vive en condiciones inhumanas y están a la merced de su empleador (que les toman sus documentos de identidad para evitar que se vayan antes de que se haya terminado el contrato), la legislación laboral no les protege suficientemente y no tienen derecho para organizarse. Las organizaciones sindicales están prohibidas. Según la CSI, 162 trabajadores/as nepaleses fallecieron, por suicidio o por accidentes laborales. En el 2013, el total de los/as trabajadores/as fallecidos/as ya era más de 1.200. Tres mil bangladesíes fueron detenidos o deportados por que reclamaron un aumento de su salario.

Acuerdos comerciales y de inversión: la palanca para promoción de derechos laborales?

La Copa del Mundo demuestra que el acuerdo de inversión con Qatar incluye intereses económicos, pero al mismo tiempo demuestra que tales acuerdos no prestan suficientemente atención al impacto social de eso y que no garantizan que las empresas respeten los derechos laborales.

Desde 2011, la Coalición Belga para el Trabajo Digno ya ha llevado a cabo varias acciones para llamar la atención de los políticos belgas sobre la falta de los derechos de los/las trabajadores/as migrantes. Se enviaron cartas y dossiers a los políticos sobre la falta de derechos de los/las trabajadores/as migrantes en Qatar para negociar el acuerdo y aprobarlo después. Gracias a la Coalición Trabajo Digno el tema estaba en la prensa, por lo cual los políticos mismos fueron sensibilizados sobre este tema.

Todo eso resultó en una audiencia en junio de 2012, organizada por el Senado belga sobre el acuerdo de inversión con Qatar, que el gobierno presentó para ser ratificado. A la demanda de la Coalición Trabajo Digno, expertos testimoniaron sobre las condiciones de trabajo inhumanos de los migrantes en Qatar y sobre los riesgos de los acuerdos de inversión para los derechos sociales y eco-

Revealed: exploitation of Qatar's World Cup 'slaves'



Ese artículo del periódico británico "The Guardian" demuestra que el mundo no cierre los ojos para las condiciones de trabajo deplorables de muchos migrantes trabajadores en Qatar. También en Bélgica la Coalición Trabajo Digno llevó a cabo una campaña para mejorar las condiciones de trabajo.

lógicos las cláusulas ecológicas pero sin los mecanismos de control necesarios no tiene ningún valor para los/las trabajadores/as. Además, los trabajadores/as no tienen acceso a los procedimientos internacionales impuestos cuando se violan los derechos laborales.

A pesar de la audiencia crítica, el Senado aprobó finalmente el acuerdo. Pero para la Coalición Trabajo Digno no era suficiente. Apoyada por una campaña internacional de la Confederación Sindical Internacional⁶⁰, la coalición organizó el 7 de octubre de 2013 con motivo del día mundial de Trabajo Digno, un partido de fútbol ante el edificio de la directiva del fútbol belga bajo el lema "No jugar con la vida de trabajadores/as". La directiva prometió hablar con la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) para presionar así a Qatar para mejorar el respeto a los derechos laborales de millones de migrantes.

El Ministro belga de Asuntos Exteriores Reynders no se hizo el sordo por la presión continua de la Coalición Trabajo Digno. Es verdad que no se volvió a negociar el acuerdo para incluir cláusulas sociales vinculantes pero el Ministro Reynders expresó en marzo de 2014 con sus colegas de Qatar la preocupación de Bélgica sobre las malas condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as

60. La campaña de la Confederación Sindical Internacional se llama "Repetir la votación: No a la Copa del Mundo sin derechos laborales" y aún es vigente. Para más informaciones <http://www.rerunthevote.org/?lang=en>

migrantes en Qatar. Según la Coalición Trabajo Digno no era suficiente para mejorar la suerte de los/las trabajadores/as migrantes pero era el primer paso en la buena dirección y un primer resultado del trabajo enorme de llevar a cabo campañas y hacer cabildeo. Solidaridad Mundial y la central sindical de Construcción, Industria y Energía (ACV BIE) siguen dando seguimiento al tema, junto con las contrapartes sindicales de la India, Bangladesh y Nepal de donde muchos trabajadores/as migrantes se van a Qatar.

