



2013

PAÍSES EN SITUACIÓN DE RIESGO

**VIOLACIONES DE LOS DERECHOS
SINDICALES**

Países en situación de riesgo

Violaciones de los derechos sindicales

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, reuniendo a las organizaciones que estaban anteriormente afiliadas a la CIOSL y la CMT (ambas ahora disueltas), así como a cierto número de centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La nueva Confederación cuenta con 315 organizaciones afiliadas en 156 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 175 millones de trabajadores, de los que el 40 por ciento son mujeres. Forma parte asimismo de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) junto con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI tiene oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo, y cuenta con carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Índice

Prefacio	5	Asia y Pacífico	57
Países en situación de riesgo	11	Australia	57
Zimbabwe	12	Bangladesh	58
Swazilandia	16	Camboya	58
Guatemala	20	China	58
Birmania/Myanmar	24	Corea (República de)	59
Fiji	28	Filipinas	60
Georgia	32	Hong Kong	60
Bahréin	36	India	60
Resumen de las violaciones		Indonesia	61
de los derechos sindicales	41	Japón	61
África	41	Malasia	62
Botswana	42	Pakistán	62
Burundi	42	Singapur	62
Camerún	43	Sri Lanka	63
Chad	43	Tailandia	63
Côte d'Ivoire	43	Taiwán	64
Djibouti	44	Europa y Asia Central	65
Etiopía	44	Albania	65
Ghana	44	Alemania	65
Guinea	45	Belarús	66
Kenya	45	Bélgica	66
Mauricio	45	Bulgaria	67
Nigeria	46	Croacia	67
República Democrática del Congo	46	España	68
Sierra Leona	47	Grecia	68
Sudáfrica	47	Italia	68
Tanzania	47	Kazajistán	69
Zambia	48	Letonia	69
Américas	49	Montenegro	70
Argentina	49	Polonia	70
Brasil	49	Portugal	71
Canadá	50	Reino Unido	71
Colombia	50	Rumania	71
Costa Rica	51	Federación Rusa	72
Ecuador	51	Turquía	72
Estados Unidos	52	Ucrania	73
Haití	53	Oriente Medio y Norte de África	74
Honduras	53	Argelia	74
México	54	Egipto	75
Panamá	54	Irán	75
Paraguay	55	Iraq	76
Perú	55	Israel	76
República Dominicana	55	Jordania	77
Trinidad y Tobago	56	Kuwait	77
Venezuela	56	Marruecos	78
		Mauritania	78
		Palestina	78
		Qatar	79
		Túnez	79

Prefacio

“Los trabajadores y trabajadoras se sitúan ahora en primera línea del frente abierto en una guerra disparatada contra la negociación colectiva, los salarios mínimos y la protección social. Estos instrumentos de distribución de la riqueza, fundamentales para reducir las crecientes desigualdades, amenazan la ambición de las grandes corporaciones y de aquellas instituciones y fuerzas políticas que sitúan los negocios por encima de las personas” Sharan Burrow (Secretaria General de la CSI)

La gran mayoría de la población mundial está constituida por trabajadores y trabajadoras que contribuyen al bienestar de sus familias y a la riqueza de sus comunidades y países. No obstante, el mundo del trabajo se está volviendo cada vez más inseguro conforme aumenta el desempleo, los jóvenes y las minorías se ven marginados y los derechos laborales están siendo atacados. Los sindicatos encarrilan la voz colectiva de los trabajadores/as contra la actual dominación de las corporaciones mundiales y sus cadenas de suministros. La negociación colectiva, cuando opera de manera efectiva, aporta un contrapeso en la asimetría inherente entre el poderoso empleador y el trabajador individual. Los sindicatos contribuyen por tanto a aportar democracia en el lugar de trabajo. Con más de 200 millones de miembros, los sindicatos representan el movimiento social mayor y más democrático del mundo. La toma de decisiones participativa en las relaciones laborales implica también que el intercambio de información, la transparencia y el trabajo en equipo puedan ser facilitados. Esto conduce a decisiones bien informadas y una mayor productividad. Además fomenta la confianza entre las distintas partes involucradas, algo que resulta esencial para resolver las diferencias y evitar conflictos de intereses que podrían ocasionar costosos retrasos en la implementación.¹ No obstante, el papel de los sindicatos no se limita a esos aspectos – también resultan clave para superar importantes retos socio-económicos.

Los sindicatos reducen la desigualdad de ingresos: Se ha producido un incremento considerable en cuanto a la desigualdad de ingresos en las últimas tres décadas. Esto se aplica a todas las regiones y la mayoría de los países. Las causas de las crecientes desigualdades incluyen: el aumento del comercio internacional, cambios tecnológicos, la desregulación del mercado financiero, la competencia fiscal, la reducción del papel del Estado en la aportación de ayudas a los ingresos y protección social, el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral y una explosión en cuanto al trabajo precario (incluyendo la contratación a corto plazo y la subcontratación). El impacto de estas fuerzas diversas queda reflejado en un declive significativo en la proporción del salario respecto a los ingresos nacionales (y un incremento correspondiente en la proporción de beneficios), brechas cada vez mayores entre los que se sitúan en

lo más alto y en lo más bajo de la distribución salarial y un abismo aún mayor entre los ingresos totales de los súper ricos y los extremadamente pobres.²

Varios estudios han identificado las restricciones en el papel de los sindicatos como uno de los factores del mercado laboral que contribuye a incrementar la desigualdad de ingresos. De hecho, está ampliamente reconocido que unos sindicatos fuertes y una extensa cobertura de la negociación colectiva contribuyen a reducir la desigualdad salarial y dan lugar a una distribución más justa de los ingresos.³ Teniendo en cuenta que es poco probable que puedan revertirse la globalización, el cambio tecnológico y otras causas de crecientes desigualdades de ingresos, la manera más rápida y mejor de reestablecer una distribución apropiada de los ingresos sería reforzando los sindicatos y la negociación colectiva.

Los sindicatos salvan empleos: El desempleo mundial ha ascendido a 197 millones de personas en 2012. Sin embargo, esas cifras subestiman sensiblemente el nivel real de presiones en el mercado laboral. El subempleo ha aumentado considerablemente y las filas de trabajadores desmotivados que ya no se consideran “desempleados” han venido incrementándose rápidamente. Existen pruebas evidentes de que los países con un marco legal e institucional fuerte en lo relativo a los derechos sindicales, así como los países con estructuras de negociación altamente centralizadas o coordinadas, registran un mejor rendimiento de su mercado laboral que otros países.⁴ Unos sindicatos fuertes y una negociación colectiva altamente coordinada contribuyen a fomentar el crecimiento económico y el empleo y a reducir el desempleo. El principal mecanismo de transmisión de unos sindicatos fuertes y una negociación colectiva coordinada a unos resultados económicos deseables pasa por un incremento de la demanda interior, una mayor productividad y una mejor capacidad para hacer frente a las turbulencias económicas adversas. Los países con unos sindicatos fuertes, una negociación colectiva coordinada y un diálogo social robusto cuentan además con las estructuras institucionales necesarias para lograr un consenso y aplicar reformas económicas exhaustivas sin poner en peligro la cohesión social ni la estabilidad política.⁵

Los sindicatos protegen los intereses de todos los trabajadores: Más del 40% de los trabajadores y trabajadoras en dos terceras partes de los países emergentes y en desarrollo están empleados en la economía informal. En el África subsahariana, muchos países tienen economías informales que engloban al 80%, o incluso más, de los trabajadores no agrícolas y la mayoría de los sectores de la economía.⁶ Los trabajadores en la economía informal suelen quedar

excluidos de facto de la protección legal. Esto implica que se ven completamente despojados de sus derechos fundamentales como trabajadores.

Los sindicatos han venido intentando organizar a los trabajadores informales, logrando un éxito considerable en algunos países. Los sindicatos también han desarrollado campañas nacionales e internacionales para conseguir que los derechos sindicales y la legislación laboral se extiendan a los trabajadores en la economía informal. Los sindicatos han contribuido a establecer coaliciones sólidas con asociaciones de trabajadores/as informales a fin de reforzar su capacidad de organización, su poder de negociación y su influencia política.⁷ Además, los salarios y las condiciones de trabajo establecidos a través de convenios colectivos en el sector formal muchas veces contribuyen a establecer un “piso” informal para los salarios y condiciones en toda la economía. Algunos estudios han revelado asimismo que los países donde la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son más fuertes tienden a tener una proporción menor de empleo informal.⁸

Los sindicatos están en primera línea en la lucha por la igualdad de

género: La brecha salarial de género se ha estimado en una media del 20% a nivel mundial y no ha disminuido en los últimos años.⁹ Pero esta brecha es mucho más elevada en algunos países. Por ejemplo, Zambia, con casi un 46%, tiene la mayor brecha salarial de género, seguido de Corea del Sur con el 43%.

Los sindicatos en numerosos países, incluyendo Austria, Bélgica y España, han emprendido acciones directamente orientadas a la igualdad salarial. Un estudio de la CSI reveló que sectores tradicionalmente sindicalizados, como por ejemplo en el sector público, tienden a registrar una brecha salarial de género menor. En cambio aquellos con tasas de sindicalización reducidas y niveles salariales bajos, como el sector minorista, hoteles y restaurantes, y agricultura, tienden a registrar una brecha salarial de género relativamente mayor.¹⁰ Por otro lado, ha quedado demostrado que en los países donde los sindicatos han conseguido llevar a cabo negociaciones colectivas para una proporción significativa de trabajadores y trabajadoras la brecha salarial de género se ha visto reducida.¹¹

Ataques contra los derechos sindicales: La importancia de los sindicatos para proteger los derechos y los intereses de los trabajadores/as y para lograr soluciones participativas a los enormes retos actuales resulta evidente. Unos instrumentos legales internacionales claramente definidos y coherentes protegen y promueven la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.¹² A pesar de ello, los sindicatos y sus miembros siguen estando expuestos a graves violaciones de sus derechos. Los ataques contra los sindicatos van en aumento,

ocasionando un descenso en la membresía y en su capacidad para promover y defender eficazmente los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Violencia contra los sindicatos: Unos sindicatos auténticamente libres e independientes únicamente pueden existir en un clima desprovisto de violencia, presiones o amenazas de toda índole,¹³ donde se respeten los derechos humanos fundamentales.¹⁴ En países donde se producen amenazas o actos de violencia contra sindicalistas, las tasas de membresía sindical descienden, haciendo que resulte imposible para los sindicatos representar los intereses de los trabajadores. Por ejemplo, en Guatemala, donde 53 sindicalistas fueron asesinados en los últimos seis años, únicamente el 1,6% de los trabajadores están sindicalizados. Los sindicalistas han tenido que enfrentarse a la violencia en 24 de los 87 países. En Colombia, 18 sindicalistas han sido asesinados desde 2012.

Denegación de derechos civiles: Cuando los sindicatos no pueden ejercer sus libertades civiles fundamentales – incluyendo la libertad de expresión – no pueden representar efectivamente los intereses de los trabajadores en la formulación de políticas sobre empleo. No obstante, en 14 de los 87 países cubiertos, las libertades civiles fundamentales se han visto restringidas por el Gobierno o por los empleadores. Por ejemplo en Fiji, los últimos decretos emitidos requieren la aprobación previa de las autoridades para poder llevar a cabo reuniones públicas, acordando al Gobierno amplios poderes para arrestar y detener individuos por ejercer sus derechos y, más recientemente, se ha impedido que los sindicalistas puedan participar de manera significativa en el proceso político.

Discriminación de miembros de los sindicatos: Los trabajadores/as que sufren medidas discriminatorias a causa de su pertenencia a un sindicato o por llevar a cabo actividades sindicales no pueden ejercer su derecho a la libertad de sindicalización. Para disfrutar de una verdadera capacidad de elección, los trabajadores han de estar suficientemente protegidos frente a la injerencia del empleador y la discriminación por medio de medidas antidiscriminatorias efectivas. Algunos ejemplos de medidas antisindicales incluyen la discriminación en el empleo a causa de actividad o afiliación sindical,¹⁵ como por ejemplo el despido o cambios en cualquier otro aspecto del empleo. En 46 de los 87 países los trabajadores/as han sido víctimas de discriminación antisindical.

Injerencia en las actividades: La injerencia por parte de las autoridades públicas y los empleadores impide que los sindicatos puedan llevar a cabo actividades para determinar sus políticas y estrategias, con lo que les resulta muy difícil defender los intereses de los trabajadores/as.¹⁶ En Zimbabwe, por ejemplo, las fuerzas de seguridad interfieren regularmente en las actividades sindicales. Esta injerencia no permite a los sindicatos conducir con total libertad

sus reuniones puesto que sus miembros se sienten intimidados por la amenaza de represalias en caso de manifestar cualquier crítica contra las políticas gubernamentales. En Irán, el Gobierno también ha intervenido en las actividades sindicales, prohibiendo a los sindicatos que critiquen las políticas económicas gubernamentales, con lo que a los sindicatos les resulta imposible hacer llegar la voz de los trabajadores al debate socio-económico.

Denegación de derechos de negociación colectiva: La negociación colectiva resulta esencial para que la representación colectiva sea efectiva y para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/as.¹⁷ Sin embargo, los mecanismos de negociación colectiva son inexistentes o insuficientes en varios países, como en Etiopía, donde los docentes carecen del derecho a negociar colectivamente; o en Hong Kong, donde la legislación no garantiza la negociación colectiva. En 22 de los 87 países, los empleadores se han negado a negociar de buena fe con los trabajadores/as a pesar de existir un marco legal e institucional adecuado.

La crisis financiera también ha tenido un serio impacto en la negociación colectiva – particularmente en Europa, donde las políticas favorecen la negociación a nivel de empresa. Los sistemas de negociación colectiva con múltiples empleadores y los mecanismos de extensión se han visto debilitados en países como Portugal, Grecia, Rumania, España e Italia. Estas reformas no sólo han impuesto barreras a la negociación, sino que además han repercutido enormemente en la fuerza sindical. Resulta imposible tener un sistema exhaustivo de negociación colectiva a nivel de empresa en países con una gran proporción de pequeñas firmas, a menos que la densidad sindical sea extremadamente elevada. Desgraciadamente, los sindicatos en la mayoría de los países no disponen del tiempo ni de los recursos necesarios para organizar a los trabajadores o para negociar en una multitud de micro-empresas. Además, el paso a una negociación a nivel de empresa fomenta una competencia destructiva sobre los costos laborales, ejerce una presión a la baja en los salarios y crea un fuerte incentivo para que los empleadores adopten prácticas antisindicales y abandonen la negociación colectiva. En base a las tendencias observadas hasta la fecha, estas reformas podrían conducir a la eliminación de la negociación colectiva en el sector privado, además de suponer un enorme aumento en el poder de los empleadores para dictar las condiciones y controlar a sus trabajadores.¹⁸

Trabajo precario: A menudo se aduce que la legislación de protección del empleo (que guarda relación con las normas relativas al despido y el pago de indemnizaciones) disuade a las empresas de contratar nuevos trabajadores debido a las restricciones y a los elevados gastos que tendrían que afrontar los

empleadores en caso de necesitar desprenderse de trabajadores más adelante. No obstante, los estudios empíricos no han encontrado ninguna relación significativa entre una legislación de protección del empleo fuerte y un desempleo elevado.

Con todo, los Gobiernos en la gran mayoría de los países han sido convencidos para cambiar su legislación laboral fomentando diversas formas de trabajo precario. En prácticamente todos los países, el trabajo temporal, a través de agencias de empleo, a tiempo parcial y otros tipos de trabajo informal están expandiéndose rápidamente. Por ejemplo, en Alemania, 7,5 millones de personas trabajan bajo el régimen de “mini-empleo”, lo que significa que pueden ganar hasta 450 euros al mes sin pagar impuestos ni contribuciones a la seguridad social. Los salarios pueden llegar a ser de apenas 3 euros, algo que Bélgica ha criticado recientemente por socavar las normas de competencia de la UE. Los contratos precarios de empleo no sólo repercuten en la membresía sindical, sino también en la fragmentación de la negociación colectiva. Teniendo en cuenta su inestable situación de empleo y el elevado riesgo de despido, los trabajadores con un empleo precario no se sienten inclinados a afiliarse a sindicatos ni suelen estar cubiertos por la negociación colectiva. Esto implica que los trabajadores con formas precarias de empleo no cuentan con el apoyo necesario para mejorar su situación de trabajo. Una legislación de protección del empleo insuficiente conduce por tanto a aún más trabajo precario para los trabajadores individuales y debilita estratégicamente el movimiento sindical y su poder de negociación.¹⁹

La CSI tiene 315 organizaciones afiliadas en 156 países y territorios, y cerca de 175 millones de miembros. Tenemos una responsabilidad de controlar todas las violaciones contra los sindicalistas y defender los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras. La publicación incluye un análisis de la situación en siete países donde los sindicatos corren riesgos extremos: Zimbabwe, Swazilandia, Fiji, Birmania/Myanmar, Guatemala, Georgia y Bahréin. En la segunda parte del informe se ofrece un resumen de las violaciones de los derechos sindicales registradas en 80 países. A partir de octubre de 2013 se publicará información actualizada sobre las violaciones de los derechos sindicales, que estará accesible al público en el sitio web de la CSI (www.ituc-csi.org).



Sharan Burrow, Secretaria General

Países en situación de riesgo

La CSI responde a las violaciones de los derechos sindicales ahí donde se produzcan. Los sindicatos en una serie de países están sometidos a riesgos extremos, por lo que la CSI ha emprendido una campaña exhaustiva y persistente en apoyo a su lucha en defensa de los derechos. Graves ataques contra los sindicatos en Birmania/Myanmar, Fiji, Georgia, Guatemala, Bahréin, Swazilandia y Zimbabwe han puesto en enorme peligro la existencia de los sindicatos y las instituciones democráticas. En estos países se desarrollan de manera intensiva campañas políticas, comerciales, corporativas y de sindicalización. Se ha recurrido a mecanismos nacionales e internacionales para lograr cambios en la ley y las políticas. Como resultado de las presiones, el Gobierno de Georgia ha introducido ya una reforma de su código laboral para garantizar la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva. Esto permitirá que la central sindical Georgian Trade Union Confederation organizar y proteger a un mayor número de trabajadores. La Federation of Trade Unions-Myanmar organizó a más de 18.000 nuevos miembros en el transcurso de seis meses y el Gobierno de Guatemala está actualmente trabajando con la CSI con vistas a aprobar un detallado paquete de reformas destinado a mejorar los derechos sindicales. No obstante, persisten importantes desafíos y dificultades, tal como se detalla en la siguiente sección.

ZIMBABWE



Para mantener su férreo control sobre el poder, Robert Mugabe no ha dudado en enfrentarse a la oposición política y a las opiniones críticas recurriendo a las fuerzas de seguridad y a leyes restrictivas. El movimiento sindical es la voz más fuerte contra las políticas irresponsables y autocráticas, aunque para ello tenga que pagar un precio muy alto: los sindicatos son acosados por la policía y no se les permite registrarse; las actividades no pueden llevarse a cabo sin temor; las cotizaciones no son remitidas; la huelga legítima está restringida; y existen considerables limitaciones a la negociación colectiva.

EMERGE HISTÓRICO ACUERDO DE DISTRIBUCIÓN DE PODER

La Unión Nacional Africana de Zimbabwe – Frente Patriótico (ZANU-PF), encabezada por Mugabe, se negó a admitir la derrota frente al Movimiento por el Cambio Democrático (MCD) en las elecciones del 29 marzo de 2008. Los resultados de las elecciones no se publicarían hasta cinco semanas después, sumiendo al país en un clima de inestabilidad política y económica hasta la conclusión del Acuerdo Político Global. Sin embargo, el Gobierno de coalición formado poste-

riormente no ha reflejado la voluntad expresada por el pueblo en las urnas, y se considera que una de las principales causas ha sido que la Comunidad de Desarrollo del África Austral (SADC) no destacase globalmente como un mediador digno de credibilidad.

La celebración de un referéndum constitucional y de elecciones generales forma parte de la agenda política de 2013. El referéndum constitucional se celebró el 16 marzo de 2013. Un 94,2% de los votantes apoyaron la nueva Constitución, que introduce mejoras con respecto a los derechos civiles fundamentales. La Red de Apoyo Electoral de Zimbabwe consideró que el referéndum se había desarrollado de forma pacífica, lo que llevó a que la UE suavizara determinadas medidas adoptadas contra 81 funcionarios y ocho empresas – sin incluir a Mugabe y 10 de sus colaboradores. Dado que el borrador no se publicaría sino tres semanas antes del referéndum y que no había sido traducido a las lenguas locales, resultó imposible llevar a cabo una consulta amplia y bien informada. La celebración de elecciones generales está prevista para julio de 2013. Los sindicatos y actores de la sociedad civil promueven activamente unas elecciones libres y justas, pero resultan muy vulnerables a crecientes ataques tanto antes como después de los comicios.

LA RELATIVA ESTABILIZACIÓN ECONÓMICA NO HA GENERADO PUESTOS DE TRABAJO

La inestabilidad política también ha tenido consecuencias adversas para la economía de Zimbabwe. El país experimentó una relativa estabilidad económica tras el establecimiento del “Gobierno inclusivo” en 2009. Mientras que en 2008 el PIB disminuyó un 17,8%, en 2011 se registró un incremento del 9,38% principalmente generado por los sectores agrícola, minero, manufacturero y del transporte. La inversión extranjera directa ha venido aumentando de forma constante, pasando a representar el 4,01% del PIB.²⁰

Pero estas mejoras no se han traducido en mejores puestos de trabajo. Según una encuesta realizada en 2011, se estima que el 84% de la población activa (4,6 millones) trabaja en la economía informal. Por otra parte, el 52% de la mano de obra realiza menos de 40 horas a la semana, por lo que está infra-empleada.²¹ Los salarios mínimos están muy por debajo del umbral de la pobreza (500 USD) y no se han ajustado desde 2009. Las trabajadoras del hogar tienen el salario mínimo más bajo (30 USD mensuales).²²

Así pues, no es de extrañar que el 39,1% de la población sufra una pobreza multidimensional. Zimbabwe ocupa el puesto 172 en la lista de 186 países por índice de desarrollo humano, conforme al cual se evalúan tres dimensiones básicas del desarrollo humano: una vida larga y sana, el acceso a conocimientos y educación, y un nivel de vida digno.²³ Mientras que en los demás países el nivel de desarrollo humano ha ido mejorando, Zimbabwe es uno de los dos únicos países con un nivel en 2012 inferior al de 1990.²⁴

LIBERTAD SINDICAL

El apoyo que se brindó inicialmente al establecimiento del ZCTU en 1981 se vio interrumpido de inmediato cuando el sindicato empezó a criticar al Gobierno con relación a cuestiones socioeconómicas como la desregulación del mercado laboral y la introducción del Programa de Ajuste Económico Estructural (ESAP) en 1991. Actualmente, los sindicatos están sometidos a amplias restricciones impuestas por la ley y la política gubernamental.²⁵

Acoso político contra los sindicatos y la sociedad civil

Las libertades civiles están reconocidas en principio en la Constitución de Zimbabwe y en el Acuerdo Político Global, donde también se hace referencia a la libertad de asamblea y de asociación.²⁶ No obstante, estos derechos se encuentran

gravemente comprometidos por la Ley de Seguridad y Orden Público (POSA) y por el Código Penal (Codificación y Reforma) de 2006, con arreglo a los cuales todo acto y opinión considerados perjudiciales para el interés o el orden público se penalizan con hasta cinco años de cárcel. La policía y las fuerzas de seguridad han abusado de estas leyes para reprimir las libertades civiles y los derechos sindicales fundamentales. Los Relatores Especiales de las Naciones Unidas han expresado serias inquietudes con respecto al aumento de los ataques contra los actores de la sociedad civil, las detenciones y el uso de la fuerza contra manifestantes pacíficos por parte de la policía.²⁷

El 17 marzo de 2013 la policía efectuó una redada en la oficina de comunicaciones del líder del MCD, Tsvangirai.²⁸ La abogada de derechos humanos Beatrice Mtetra, que intentó intervenir durante la redada, fue detenida por obstrucción a la justicia, y sólo sería liberada bajo fianza el 25 de marzo, tras las protestas generalizadas por parte de la sociedad civil.²⁹ El 19 de febrero la policía anunció que estaba autorizada a confiscar radios y a hacer redadas en las oficinas del grupo electoral independiente Crisis Coalition en busca de material supuestamente subversivo.

Los miembros del ZCTU se ven especialmente expuestos a la violencia policial debido a que la opinión pública los relaciona con el MCD, a pesar de haber aclarado en repetidas ocasiones que, aunque el ZCTU facilitó la formación del MCD en 1999, las operaciones y los objetivos del sindicato son independientes.

Un total de 20 empresas le deben al National Engineering Workers Union una cantidad del orden de 80.000 USD.

Restricciones al establecimiento de sindicatos

Si bien el Código Laboral otorga a los trabajadores y trabajadoras el derecho a establecer sindicatos, el Registrador tiene plenos poderes discrecionales para el registro de sindicatos después de un período de consulta de 30 días con todas las partes “interesadas” (art. 42 del Código Laboral). El Ministerio de la Función Pública es responsable del registro de los trabajadores de los servicios públicos y dispone igualmente de amplios poderes discrecionales.³⁰ El Zimbabwe Metal Energy and Allied Workers' Union (ZMEAWU) ha estado esperando recibir el certificado de registro por parte de las autoridades públicas durante más de siete años. Diversos sindicatos, a saber el Zimbabwe Ferrow Alloys Workers Union, el Zimbabwe Iron and Steel Workers Union, el Automotive and Allied Workers Union y el Electronics Communication and Allied Workers Union se fusionaron en 2007 para formar el ZMEAWU.

Esta organización representa además a 3.000 empleados de la Zimbabwe Iron and Steel Company, actualmente propiedad de New Zimbabwe Steel y en parte del Gobierno de Zimbabwe.

La policía se presenta e interfiere en las actividades y elecciones sindicales

La policía y los servicios secretos estatales espían y asisten con regularidad a las actividades sindicales. La ley permite a las autoridades públicas anular unas elecciones sindicales si consideran que no se han llevado a cabo “convenientemente” o que los resultados no representan adecuadamente las opiniones de los trabajadores. Asimismo, las autoridades públicas pueden investigar a los sindicatos sin previo aviso e interrogar a cualquier persona en los propios locales si se sospecha que el sindicato no está utilizando los fondos a favor de los intereses de sus miembros. Estas regulaciones otorgan poderes ilimitados a las autoridades públicas, que no se privan de abusar de ellos para intimidar y comprometer las actividades sindicales. Por ejemplo, la policía prohibió que el 10 diciembre de 2012 se celebrara el Día Internacional de los Derechos Humanos. El 18 enero de 2013, el agente Torongo y el agente Singo de los servicios de inteligencia de la policía (Comisaría central de Harare) se presentaron en la oficina central del ZCTU requiriendo participar en una reunión que se iba a celebrar allí. Irónicamente, el ZCTU no tenía pensado celebrar ninguna reunión.

Los empleadores no remiten las cotizaciones sindicales

La ley estipula que sindicatos y empleadores pueden llegar a un acuerdo respecto a la recaudación y transferencia de las cotizaciones sindicales – los empleadores que violen tales acuerdos pueden ser sancionados con una multa o con penas de cárcel de hasta dos años. Sin embargo, el Ministerio

Artisan's Union, la Railway Association of Engineman y la Railways Association of Yard operating Staff no han recibido las cotizaciones sindicales durante más de dos años. Los fabricantes de calzado Bata Shoe Company, Superior Footwear y Conte Shoes tampoco están remitiendo las cotizaciones al Zimbabwe Leather Shoe and Allied Workers Union. Y un total de 20 empresas le deben al National Engineering Workers Union una cantidad del orden de 80.000 USD.³² Las empresas en el sector de la seguridad tienen fama de negarse tanto a efectuar la deducción automática en nómina de las cotizaciones sindicales³³ como a remitirlas a los sindicatos.³⁴

Limitaciones excesivas al derecho de huelga

Amplias categorías de trabajadores están excluidas del derecho a la huelga: los trabajadores del sector público; los trabajadores de los servicios esenciales, que incluyen los servicios veterinarios; los trabajadores de la Autoridad Fiscal de Zimbabwe; los servicios sanitarios; y los servicios de transportes y comunicaciones. Las huelgas sólo se permiten si guardan relación con conflictos de intereses, no con conflictos de derechos.³⁵ Estas restricciones limitan considerablemente la posibilidad de convocar una huelga legal. La participación en una huelga por motivos legítimos pero que haya sido declarada ilegal se penaliza con hasta cinco años cárcel. La policía interfiere con regularidad para poner fin a las huelgas. Por ejemplo, la empresa minera Renco Mine en Masvingo recurrió a la policía para poner fin a una huelga legítima y pacífica convocada por sus empleados en febrero de 2013 por motivo de impagos salariales durante un período de siete meses.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva tiene lugar a nivel empresarial y a nivel sectorial. A nivel empresarial, los comités de empresa negocian convenios colectivos que pasan a ser vinculantes tras ser aprobados por el 50% de los trabajadores de la unidad de negociación. A nivel sectorial, la negociación se lleva a cabo en el marco de los Consejos Nacionales de Empleo (CNE). En caso de conflicto entre acuerdos concluidos a diferentes niveles, se aplicarán las disposiciones que sean más favorables para los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social ha alegado que existen 45 CNE. Los sindicatos que representen como mínimo al 50% de los trabajadores pueden negociar siempre y cuando dispongan de la autorización del Ministerio.³⁶ Miembros del ZCTU han declarado que los empleadores muchas veces no reconocen a sus afiliados en el seno de los CNE.

Los empleadores se niegan a negociar de buena fe

Negarse a negociar de buena fe está considerado como una

“La mayoría de los políticos son también empleadores. Debilitar a los sindicatos al no remitirles las cotizaciones sindicales les permite satisfacer los intereses de sus empresas y acallar las voces críticas”

George Nkwiwane

tiene derecho a interferir en un acuerdo si considera que ello redundaría en interés de los trabajadores.³¹ La práctica de no remitir las cotizaciones sindicales se ha vuelto muy habitual en Zimbabwe, a raíz de lo cual los sindicatos terminan teniendo dificultades financieras para desempeñar sus actividades y para subsistir. De febrero a junio de 2009 el ZCTU no recibió ningún pago, dado que durante dicho período los trabajadores estuvieron cobrando mediante gratificaciones o en especie. El Zimbabwe Railways Workers Union, el Railway

práctica laboral injusta y está prohibida por la ley (Art. 8(c) del Código Laboral). Sin embargo, los empleadores abusan a menudo de las deficiencias institucionales provocando que el proceso de negociación llegue a un punto muerto. Esto significa que el conflicto ha de ser referido al arbitraje y después a un tribunal, pero como ninguno logra tomar una decisión en un plazo de tiempo razonable todo el proceso resulta inútil. Los sindicatos, y sobre todo los trabajadores agrícolas, también han denunciado agresiones verbales y físicas por parte de los empleadores durante las negociaciones. La Motor Vehicle Manufacturers Employers Association no ha concluido un convenio colectivo con el Motor Vehicle Manufacturers Workers' Union desde 2007. Los empleadores hicieron caso omiso de la decisión arbitral de 2010 a favor de los empleados. El CNE para el sector manufacturero se ha vuelto prácticamente disfuncional debido a que varias empresas, como Quest Manufacturing y AVM Africa se han retirado de las negociaciones.

Injerencia en los convenios colectivos

Los convenios colectivos son jurídicamente vinculantes pero han de ser enmendados a petición del Ministro si éste considera que son "poco razonables o injustos".³⁷ Esta decisión debería corresponder a los representantes legítimos en las negociaciones. Hace poco, las autoridades públicas impusieron una cuota de 1.000 USD para el registro de un convenio colectivo, lo que resulta excesivo y disuasorio. Por otra parte, los empleadores no suelen respetar los convenios colectivos ni las decisiones de los tribunales. Por ejemplo, la Zimbabwe Electricity Supply Authority se ha negado a cumplir con los aumentos salariales que se decretaron por arbitraje. Además, la empresa ha modificado de forma unilateral las disposiciones de convenios colectivos válidos con relación a las contribuciones de las pensiones.

IMPACTO

Actualmente, el ZCTU representa a más de 250.000 trabajadores y trabajadoras en un país donde se estima que

la mano de obra formal es de 606.000.³⁸ El sindicato no sólo protege los derechos de sus miembros sino también los de otros trabajadores vulnerables. El ZCTU ha venido desarrollando desde 2002 diversas iniciativas con el objetivo de organizar a los trabajadores/as del sector de la economía informal, ayudándoles concretamente a establecer su propia asociación a escala nacional: la Zimbabwe Chamber of Informal Economy Association. La sindicalización de los jóvenes y de las mujeres, que representan el 52% de la población y están a menudo excluidos de los puestos de liderazgo, es uno de los objetivos clave. El ZCTU³⁹ propone una estrategia socioeconómica a favor de los pobres y socialmente inclusiva con el fin de mejorar el bienestar de todos los ciudadanos y la recuperación de la economía. El movimiento sindical desempeña un papel activo en la promoción de unas elecciones libres y justas a través de la educación de los votantes y de campañas de sensibilización.

Sin embargo, los crecientes ataques contra la sociedad civil, y en particular contra los sindicatos, han generado una atmósfera de temor que disuade a los trabajadores que quieren afiliarse a sindicatos o participar en actividades sindicales. Entre 2009 y 2010 casi 10.000 miembros abandonaron el ZCTU.⁴⁰ Por desgracia, las fuerzas de seguridad no son las únicas responsables del debilitamiento de los sindicatos. Los empleadores se aprovechan de las deficiencias en la ley y en las instituciones, y se niegan a negociar con los sindicatos, lo cual tiene una enorme repercusión en la capacidad de los sindicatos para representar a sus miembros en las negociaciones y alcanzar acuerdos justos. El hecho de que los empleadores no remitan las cotizaciones hace que al movimiento sindical le resulte imposible mantenerse financieramente. El diálogo social tripartito promovido por la OIT no ha servido por ahora más que de mera fachada y no se ha producido ningún auténtico cambio en la ley ni en la política. De hecho, no existe ninguna consulta significativa con relación a políticas sociales y económicas que pudiera mejorar la situación. En 2013, los miembros del ZCTU corren serios riesgos de convertirse en el blanco de las fuerzas de seguridad durante el período preelectoral.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- Zimbabwe tiene que aceptar que los observadores internacionales supervisen todo el proceso electoral.
- Los empleadores deben remitir las cotizaciones sindicales.
- Es preciso que se apliquen las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT.

SWAZILANDIA



La pobreza, la desigualdad y el desempleo en Swazilandia han alcanzado unos niveles que se traducen en la pérdida de vidas humanas. El Rey Mswati III y una poderosa élite política nombrada por él controlan y se benefician de esta situación. Para evitar cambios políticos y económicos que podrían mejorar la vida de las personas, el Gobierno arremete contra todos los que intentan ejercer los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Asimismo, se abusa de las lagunas jurídicas para impedir una unificación del movimiento sindical gracias a la cual se podrían expresar críticas y propuestas políticas de manera más efectiva. La fragmentación estratégica debilita uno de los instrumentos más eficaces para conseguir una redistribución justa y socialmente cohesiva de la riqueza: la negociación colectiva.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Los trabajadores y sus familias se enfrentan a importantes dificultades socioeconómicas en Swazilandia. La tasa de desempleo alcanza el 28,5%, y es aún mayor si se incluye a todos los trabajadores desalentados (40,6%), según las encuestas sobre población activa llevadas a cabo en 2007 y 2010. A pesar de su diversificada base de producción y mano de obra cualificada, la tasa de crecimiento anual de Swazilan-

dia (2,3%) entre 2001 y 2011 se ha mantenido muy por debajo de la media del África subsahariana (5,8% anualmente).⁴¹

Swazilandia también registra una de las tasas de desigualdad más elevadas del mundo. La participación en los ingresos del 10% mejor remunerado de la población se calcula que es del 40,1%, mientras que para el 10% peor remunerado la participación es del 1,7%.⁴² En este contexto no es de extrañar que la tasa nacional de pobreza se sitúe en un 63%, ni que el 29% de la población carezca de seguridad alimentaria. La pobreza y la desigualdad generalizadas también tienen un impacto significativo en la salud. En 2012 la esperanza de vida al nacer es de 48,9 años, y entre 1980 y 2012 la esperanza de vida disminuyó en 5,4 años. La tasa de prevalencia del VIH es la más alta del mundo: en 2007 se estimó que el 26% de la población con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años era seropositiva.⁴³ Pero a pesar de todo esto, el Rey Mswati III, que tiene absolutos poderes discrecionales respecto a los ingresos nacionales, no se decide a introducir sistemas exhaustivos de seguridad social. Todo lo contrario: ha logrado acumular una fortuna personal de 100 millones USD y está considerado como uno de los monarcas más ricos del planeta.⁴⁴

LA ÚLTIMA MONARQUÍA ABSOLUTA DE ÁFRICA

Aunque en 2005 se aprobó una Constitución, las relaciones de poder no han cambiado. Swazilandia sigue siendo la última monarquía absoluta de África. El Rey Mswati III designa al Primer Ministro, al Gabinete, a los embajadores, a los jefes de seguridad y a los jefes locales. El poder judicial se basa en el derecho romano-holandés y los tribunales tradicionales practican el derecho consuetudinario con arreglo al sistema de las “tinkhundla”. Esto significa que el rey, los jefes locales y el Consejo Nacional están regidos por el derecho consuetudinario y no tienen que rendir cuentas ante los tribunales civiles o penales. En cualquier caso, la independencia del poder judicial es dudosa dado que todos los jueces son nombrados por el rey con la recomendación de la Comisión de Servicios Judiciales.

El 29% de la población carece de seguridad alimentaria.

Los partidos políticos están prohibidos⁴⁵ y la libertad de expresión y de asamblea están rigurosamente restringidas por la Ley de Orden Público de 1963 y la Ley de Supresión del Terrorismo utilizadas por la policía y el Gobierno para acallar a los disidentes. En consecuencia, la mayoría de los periodistas practican la autocensura. La Ley de Orden Público de 1963, que fue promulgada por las autoridades coloniales británicas, otorga a la policía el derecho a “controlar y dirigir la conducta de todas las reuniones públicas” o impedir la celebración de reuniones públicas (artículo 3). La Ley de Supresión del Terrorismo de 2008 define terrorismo en términos muy amplios, como “un acto o amenaza de acción que pueda perjudicar la seguridad nacional o la seguridad pública”. Por otra parte, el Gobierno tiene absoluto poder discrecional para determinar si una organización es “terrorista”. Este poder se ha venido utilizando para acallar a los grupos de la sociedad civil calificándolos de “anti-swazis” o “traidores”.

El Movimiento Popular Democrático Unido (PUDEMO) es el principal partido de la oposición pero sigue estando prohibido en virtud de la Ley de Supresión del Terrorismo de 2008. El activista político Sipho Jele falleció durante su detención en 2010 poco después de haber sido arrestado por llevar una camiseta del PUDEMO. El 3 septiembre de 2012, las fuerzas de seguridad dispersaron de manera violenta una concentración en Matsapha organizada por PUDEMO para llamar la atención con respecto a la falta de democracia en el país.

LIBERTAD SINDICAL

El Gobierno trata de socavar el movimiento sindical obstaculizando la unificación de los sindicatos y acosando e intimidando a los trabajadores que quieren afiliarse a ellos o participar en actividades sindicales.

Hasta que el Trade Unions Congress of Swazilandia (TUCOSWA) no reclamó unas elecciones libres y justas en 2013 en lugar de los nombramientos arbitrarios por parte del rey, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social consideraba la unificación del movimiento sindical, con la creación de esta federación, como un “hito importante en la historia de las relaciones laborales y la libertad sindical en el Reino de Swazilandia.”⁴⁶ El TUCOSWA fue registrado el 25 enero de 2012 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales, pero en respuesta a las críticas del TUCOSWA a la monarquía absoluta, el Comisario de Trabajo y el Fiscal General decidieron anular el registro del TUCOSWA alegando que la Ley de Relaciones Laborales no prevé el registro de “federaciones” sino de “organizaciones”. El Tribunal Laboral decretó el 27 febrero de 2013 que la ley no estipula el registro de federaciones y solicitó al Gobierno que estableciera junto con el TUCOSWA un modus operandi para su registro. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS) instaron al Gobierno a registrar el TUCOSWA sin más demora recordándole que el artículo 5 del Convenio No. 87 de la OIT reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores a establecer o afiliarse a federaciones y confederaciones de su elección.⁴⁷ Todas las afiliadas del TUCOSWA han solicitado al Gobierno que reconozca dicha federación como su representante legítimo. Sin embargo, el Gobierno se niega a reunirse con la misma. En consecuencia, no existe una central nacional reconocida por el Gobierno de Swazilandia, dado que las dos centrales nacionales que existían anteriormente (la Swaziland Federation of Trade Unions y la Swaziland Federation of Labour) fueron oficialmente disueltas para dar paso a la creación del TUCOSWA. Así pues, está prohibido que las organizaciones de trabajadores independientes participen en organismos reguladores tripartitos para el diálogo social. Las actividades sindicales en lugares públicos están prohibidas o únicamente pueden llevarse a cabo con la intimidatoria presencia de la policía.

Para despistar a la comunidad internacional, el Swaziland Economic Empowerment Workers Union fue reconocido como el organismo que ha de representar a los trabajadores swazis en la OIT. Sigue sin estar claro cómo se estableció ese sindicato y si realmente tiene miembros. En cualquier caso, es obvio que se utiliza para menoscabar a los sindicatos legítimos.

El derecho a la huelga está reconocido por la Ley de Relaciones Laborales y la Constitución, pero en la práctica se prohíbe mediante la aplicación abusiva de la Ley de Orden Público y la Ley de Supresión del Terrorismo. La policía hace uso de una violencia excesiva para reprimir todas las huelgas, arrestando a sindicalistas y a sus líderes y utiliza la tortura para obtener información. Por otra parte, la cúpula del movimiento sindical tiene que asumir responsabilidades civiles por los daños o las pérdidas financieras ocasionados por una huelga.

"Ya no podemos celebrar reuniones ni tenemos acceso a los medios de comunicación.

El progreso democrático sólo se puede lograr con el TUCOSWA "

Barnes Dlamini (Presidente, TUCOSWA)

Las fuerzas de seguridad impidieron que el 12 abril de 2012, con ocasión del 39º aniversario del estado de excepción de Swazilandia, se llevara a cabo una acción de protesta. Las marchas y las reuniones de oración se disolvieron tras una prohibición de las reuniones de más de dos personas. Varios líderes sindicales fueron arrestados y se impusieron prohibiciones de viajar para poner fin a las manifestaciones pacíficas. El Primer Presidente Adjunto del TUCOSWA, Sipho Kunene, y el Segundo Secretario General Adjunto, Muzi Mhlanga, fueron detenidos y más tarde puestos en libertad. Wonder Mkhonza, Secretario General Adjunto del Swaziland Processing, Refining and Allied Workers' Union, Emmanuel Dlamini, Secretario de Registros de la Swaziland National Association of Teachers (SNAT), y Sidumo Dlamini, Presidente de Comité electoral de la SNAT fueron arrestados, detenidos y se les prohibió el acceso a Manzini o Mbabane cuando trataban de asistir a una reunión de la Comisión de conciliación, mediación y arbitraje. El 12 abril de 2013, Wander Mkhonza fue nuevamente arrestado en el paso fronterizo de Lavumisa, acusado de encontrarse en posesión de folletos pertenecientes a una organización política de naturaleza sediciosa.

Las fuerzas armadas bloquearon todas las carreteras principales que llevan a Manzini para impedir las celebraciones del Primero de Mayo en 2012. Se confiscaron 10 pancartas del TUCOSWA, y el Segundo Secretario General Adjunto Muzi Mhlanga y el Presidente Regional de Hhohho del National Public Servants and Allied Workers Union (NAPSAWU), Oscar Nkambule, fueron arrestados y detenidos. En 2013 los trabajadores tampoco podrán celebrar el Primero de Mayo bajo la insignia del TUCOSWA.

El 11 de julio de 2012, las acciones emprendidas por el National Public Service and Allied Workers' Union (NAPSAWU), el Swaziland Transport and Allied Workers' Union (STAWU) y la Swaziland National Association of Teachers (SNAT) fueron reprimidas con una violencia desmedida, incluyendo el uso de gases lacrimógenos, porras y balas de goma. El Presidente del NAPSAWU, Quinton Dlamini, fue arrestado cuando se encontraba de camino a la huelga convocada por la SNAT. Los huelguistas reclamaban un incremento salarial del 4,5%, cifra muy por debajo de la tasa de inflación en Swazilandia, y que se retirara el nuevo IVA del 14% recién establecido para una serie de productos básicos. El 13 de septiembre de 2012, el Gobierno retiró las acusaciones contra seis de los siete docentes despedidos que habían participado en la huelga.

El 9 de marzo de 2013 la policía irrumpió violentamente en una reunión de oración con ocasión del aniversario del TUCOSWA. La policía, provista de porras, tomó el control del Centro de Caritas e interrumpió la ceremonia de conmemoración. El Gobierno swazi había decidido, sin disponer de una orden judicial, que las oraciones organizadas por el TUCOSWA eran ilegales debido a que el grupo de trabajadores no estaba oficialmente registrado. El 1 de mayo de 2013, la policía allanó la sede de TUCOSWA a las 8 am, arrestando al presidente del TUCOSWA, Barnes Dlamini y el vicesecretario general, Mduzuzi Gina. Su detención fue seguida por la de Vicent Nongwane, Secretario General del TUCOSWA, Muzi Mhlanga, segundo vicesecretario general y Jabulile Shiba, vice tesorero. Todos ellos fueron puestos bajo arresto domiciliario durante un día entero. Las celebraciones del 1 de Mayo organizadas por el TUCOSWA en el centro deportivo salesiano en Manzini fueron canceladas, ya que la policía prohibió que los trabajadores cantasen las consignas del TUCOSWA o usasen sus mantas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las instituciones establecidas para promover la negociación colectiva a nivel sectorial se han visto socavadas como resultado de un compromiso inadecuado por parte del Gobierno y los empleadores. La negociación colectiva a nivel de empresa se ha reducido como consecuencia de la creciente fragmentación del mercado laboral y el hecho de que los empleadores frustren las negociaciones de buena fe.

Los Consejos Salariales Tripartitos fueron introducidos para favorecer la conclusión de acuerdos salariales a nivel sectorial. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social es quien nombra al Presidente de este organismo. Los interlocutores sociales preparan propuestas y las presentan a la reunión.

El presidente tiene poderes para emitir un voto decisivo con relación a cuestiones pendientes. Los acuerdos salariales se registran como Regulación de Órdenes Salariales y son automáticamente aplicables a todos los trabajadores del sector. Los Consejos Salariales sólo los puede convocar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que en muchas ocasiones no lo ha hecho alegando que resultaba demasiado costoso. En 2010 no se aplicó ningún incremento salarial en los sectores agrícola, forestal, de la ingeniería de los motores y del transporte. Durante tres años no se ha celebrado ningún Consejo Salarial para negociar salarios en los sectores comercial, minorista y mayorista.⁴⁸ También existe un problema de aplicación, dado que los mecanismos de presentación de quejas, como la Comisión de conciliación, mediación y arbitraje, han sido incapaces de hacer que se apliquen las decisiones, a causa de la acumulación de casos pendientes en el Tribunal Laboral.

La Ley de Relaciones Laborales (sección 45) también fomenta el establecimiento de Consejos de Negociación Conjunta (CNC) para negociar las condiciones de trabajo a nivel sectorial. De momento sólo se ha establecido un CNC en el sector textil en 2005, entre la Swaziland Textile Exporters Association (STEa) y el Swaziland Manufacturing and Allied Workers Union (SMAWU). Pero antes de que se pudiera alcanzar un acuerdo, la STEa se disolvió como reacción a las peticiones del SMAWU a negociar incrementos salariales. Por parte de los trabajadores, se ha producido una fragmentación similar de los sindicatos, lo cual ha imposibilitado entablar negociaciones unidas con empleadores múltiples. Sin embargo, es probable que esto cambie en el futuro ya que el movimiento sindical está profundamente implicado en fusiones sectoriales.

En consecuencia, la negociación colectiva se lleva a cabo principalmente a nivel de empresa. Los convenios que se concluyen a nivel de empresa sólo pueden prevalecer sobre los convenios sectoriales si ofrecen unas condiciones más favorables para el trabajador. No obstante, en la mayoría de los sectores, como la industria textil y de la confección, el sector de la seguridad y el de la construcción, los empleadores se niegan a convenir mejores salarios a nivel

de empresa. Aunque el Código de Buenas Prácticas obliga a los empleadores a declarar los beneficios de forma que los trabajadores puedan participar en unas negociaciones bien informadas, los empleadores se niegan a facilitar esta información, lo que deja patente la falta de voluntad para negociar de buena fe. Las amenazas de ir a la huelga no han conseguido proporcionar a los sindicatos ventajas de negociación debido a las excesivas restricciones al derecho de huelga. La negociación a nivel de empresa también implica un uso intensivo de recursos, sobre todo debido a la situación del mercado laboral, cada vez más fragmentada, provocada por el lento crecimiento económico y por la nueva tendencia al empleo casual y a tiempo parcial. Las empresas se han aprovechado estratégicamente de las deficiencias legales e institucionales. Por ejemplo, Coca Cola, que aporta el 40% de los ingresos fiscales de Swazilandia, está recurriendo a intermediarios laborales y a la subcontratación para evitar, con éxito, la negociación colectiva con los sindicatos.⁴⁹

Los sindicatos de Swazilandia están convencidos de que sólo podrán garantizar los derechos e intereses de los trabajadores si permanecen unidos. Así pues, las dos federaciones a nivel nacional se fusionaron en 2012 y cuentan con el apoyo de todas las federaciones sectoriales. En varios sectores se están llevando a cabo o se han completado ya diversas fusiones. Los trabajadores luchan ahora colectivamente por la seguridad social, la asistencia sanitaria, un salario digno, la democracia y mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, el Gobierno, dotado de un poder político ilimitado, pone trabas considerables para dificultar las actividades de los sindicatos. La anulación del registro del TUCOSWA ha hecho que las actividades y reuniones sindicales no puedan llevarse a cabo sin temor a la interferencia de la policía. Las propuestas de políticas de los trabajadores nunca son tenidas en consideración durante las consultas tripartitas, puesto que el TUCOSWA está excluido de la participación en las mismas. El Gobierno y los empleadores no cumplen con sus obligaciones en lo que respecta a la negociación colectiva, privando a los trabajadores de un medio para obtener sus derechos y una distribución equitativa de los ingresos.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- Se tiene que registrar al TUCOSWA
- Los partidos políticos han de poder impugnar las elecciones.
- La Ley de Orden Público de 1963 y la Ley de Supresión del Terrorismo de 2008 tienen que ser derogadas o enmendadas.

GUATEMALA



En Guatemala ha venido denegándose desde hace mucho tiempo la libertad sindical tanto en la ley como en la práctica. En los últimos 25 años, la OIT, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales han detallado violaciones extremadamente graves y sistemáticas del derecho a la libertad sindical, incluyendo en ocasiones amenazas de muerte y asesinatos. Pese a los esfuerzos desplegados para iniciar un diálogo constructivo con Gobiernos anteriores a fin de encontrar soluciones a estas violaciones extremadamente graves, el hecho es que esas graves violaciones a la libertad de sindicalización persisten sin que se impongan sanciones significativas (o ninguna sanción), desembocando en una situación de casi total impunidad. A pesar de muchos años de promesas por parte de sucesivos Gobiernos de que se tomarían las medidas necesarias para responder a esta crisis, la situación no ha hecho sino empeorar con cada año que pasa.

Teniendo en cuenta la brutal violencia antisindical y las violaciones de los derechos de los trabajadores que se pasan por alto, no es de extrañar que la membresía sindical se sitúe de momento en apenas el 1,6% de la población activa y que tan solo un 17% de los sindicatos activos (389) hayan negociado y concluido convenios colectivos.

El actual Gobierno, presidido por Otto Pérez Molina, que asumió el poder en enero de 2012, afirma que su administración es diferente y que sencillamente necesita algo más de tiempo para responder a las inquietudes de los trabajadores y trabajadoras. Su Gobierno estableció un Programa de Trabajo Decente por País de la OIT en otoño de 2012 y firmó un acuerdo con la OIT y la CSI en marzo de 2013 para establecer la presencia de un representante de alto nivel de la OIT e investigar y castigar los

crímenes cometidos contra sindicalistas. No obstante, todavía es muy pronto para saber si este, al igual que otros acuerdos similares firmados con anteriores Gobiernos, se quedará en promesas rotas o realmente desembocará en cambios reales.

CULTURA DE VIOLENCIA: EL PAÍS MÁS PELIGROSO DEL MUNDO PARA SINDICALISTAS

Únicamente en marzo de 2013, tres sindicalistas fueron asesinados. El 8 de marzo de 2013, Carlos Hernández, miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG) y líder en distintas organizaciones campesinas, fue asesinado a tiros por dos individuos que se desplazaban en motocicletas armados con pistolas de 9mm. Había sido amenazado de muerte por teléfono el 21 de febrero. Su asesinato se produjo apenas unos días después de concluir una misión técnica de la OIT en Guatemala, encargada de evaluar la situación actual en cuanto a la libertad de asociación en el país. Santa Alvarado, también miembro del SNTSG, fue secuestrada el 21 de marzo poco después de terminar su turno de trabajo en la cocina del Hospital Nacional de Totonicapán. Más tarde la encontraron estrangulada. Kira Zulueta Enríquez Mena, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Nueva Concepción, departamento de Escuintla, fue asesinada el 22 de marzo en la biblioteca donde trabajaba.

Desgraciadamente, estos asesinatos son apenas algunos de los últimos en una larga historia de violencia antisindical. En los tres primeros meses de 2013, cuatro sindicalistas han sido asesinados. Desde 2007, al menos 53 líderes y miembros

de sindicatos fueron asesinados. Además se han producido numerosos actos de intentos de asesinato, tortura, secuestro, allanamientos y amenazas de muerte, que han creado una cultura de miedo y de violencia, donde el ejercicio de los derechos sindicales resulta imposible.

Estos casos no pueden explicarse – como a menudo pretende el Gobierno – como el lamentable resultado de la violencia generalizada en Guatemala. De hecho, la mayoría de los actos de violencia contra sindicalistas han estado asociados al desarrollo específico de actividades sindicales. El Gobierno hasta ahora ha aportado escasa información a los sindicalistas sobre las medidas adoptadas en cada uno de los casos sobre los que se ha llamado su atención. Para los sindicatos fue una sorpresa tener noticia, a través del Informe de la Comisión de Expertos de la OIT en 2013, de los supuestos progresos que se habían logrado en cierto número de casos. El Gobierno afirma haber dictado sentencias o efectuado progresos en 24 casos, aunque el informe no facilita ninguna información respecto a los resultados concretos de las sentencias o al estado en que se encuentra cada caso. Lo más preocupante es que afirma que en 45 casos el móvil de las muertes está relacionado con la delincuencia común, tan sólo en dos casos el Gobierno piensa que el motivo fuese el ejercicio de actividades sindicales.

Sin contar con más información resulta difícil, si no imposible, evaluar la veracidad de las afirmaciones gubernamentales. No obstante, la metodología del Gobierno para investigar estos crímenes ha sido ya seriamente cuestionada en el pasado, puesto que los fiscales determinaron unilateralmente qué crímenes no guardaban relación con la actividad sindical antes incluso de que se hubiese iniciado ninguna investigación competente. El paralelismo con Colombia es indiscutible. No obstante, la OIT volvió a pedir al Gobierno que “los responsables de los actos de violencia sean condenados a efectos de luchar contra la impunidad” y que “garantice la protección de los sindicalistas amenazados de muerte”, entre otras demandas.

UN SISTEMA JURÍDICO INOPERANTE Y CORRUPTO

El sistema de justicia laboral es fundamentalmente deficiente a pesar de los millones de dólares en asistencia técnica y otras formas de apoyo que han aportado la OIT y diversos donantes internacionales. Así pues, los trabajadores que son despedidos a causa de sus actividades sindicales, algo frecuente en Guatemala, no disponen de ningún recurso efectivo. Por ejemplo, el 1 de junio de 2012, Ingenio Palo Gordo, una de las pocas refinerías azucareras que quedan en el país, despidió sin justificación alguna a siete integrantes del Comité Ejecutivo del

sindicato, pese a que gozaban de inmunidad frente al despido en base a la ley, dejando al sindicato sin representación legal. En diciembre de 2012, en la compañía Bordados Seok Hwa S.A., los trabajadores y trabajadoras iniciaron la formación de un sindicato. Después de haber procedido a notificar a la Inspección del trabajo, la compañía dejó inmediatamente de asignar trabajo a los representantes del sindicato. En marzo de 2013, la compañía comunicó al Ministro de Trabajo su voluntad

Desde 2007, al menos 53 líderes y activistas sindicales han sido asesinados

de despedir a los trabajadores sindicalizados pagando las indemnizaciones correspondientes.

Si bien el Gobierno ha contratado a un número mayor de inspectores recientemente, esta medida sigue siendo deplorablemente insuficiente teniendo en cuenta la magnitud de la fuerza laboral. Además, los inspectores disponen de escasos instrumentos para realizar su trabajo de forma eficaz y muchas veces advierten a los trabajadores que sólo realizarán inspecciones si se les costea el viaje, las comidas y el alojamiento – lo que para un trabajador pobre significa que la inspección nunca tendrá lugar. En las raras ocasiones en que los inspectores están dispuestos a realizar su trabajo, con frecuencia se les prohíbe la entrada a las fábricas; sin embargo, rara vez solicitan la asistencia de las fuerzas policiales para hacer cumplir la ley, pese a disponer de esa facultad.⁵⁰ Por otra parte, en general los inspectores no hablan con las víctimas de violaciones de sus derechos laborales y, en cambio, tienen en cuenta la versión del empleador, por lo que emiten informes de inspección incorrectos desde el punto de vista fáctico y jurídico. Hasta la fecha, los inspectores no tienen la facultad de sancionar posibles violaciones de la legislación laboral, como consecuencia de una impugnación constitucional por parte de la asociación de empleadores.

Los tribunales laborales tampoco son capaces de garantizar el respeto de las leyes laborales. El número de casos de infracciones laborales presentados cada año es de casi 13.000, con más de 5.000 casos de despidos injustos. Hay menos de 22 jueces encargados de tratar la abrumadora mayoría de casos (9.700 en 2010).⁵¹ Según el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG), del 1 de enero al 30 de junio de 2012, los tribunales laborales de primera instancia solo emitieron 1.255 sentencias y seguía habiendo 3.679 pendientes para dicho período. En el mismo informe se estima que hay un retraso de 23.444 sentencias que no se han dictado desde 2005.⁵² Con esa carga de trabajo, los fallos definitivos

son lentos y a menudo se dictan mucho tiempo después de que el recurso pueda ser efectivo.

Los empleadores a menudo abusan del proceso de apelación con la aquiescencia de los tribunales, lo que significa que las mociones por vicio de procedimiento alargan los casos durante varios años. Incluso en los casos en que los trabajadores logran obtener un fallo definitivo favorable, rara vez es ejecutado. Las empresas frecuentemente ignoran tales fallos y los tribunales no hacen muchos esfuerzos por asegurar que se ejecuten, ni se valen de la facultad que les confiere la ley de recurrir a la autoridad de la policía.⁵³

Por ejemplo, los trabajadores de los cafetales, miembros de UNSITRAGUA han pedido que su empleador, la Finca Santa Cecilia, pague el salario mínimo a sus trabajadores, como lo exige la ley. Este caso se ha venido arrastrando durante 12 años, sin esperanza de solución. No solo se ha denegado a los trabajadores una adecuada compensación, sino que muchos han sido despedidos desde entonces por intentar ejercer sus derechos en ese deficiente sistema.⁵⁴ Lamentablemente este caso no es excepcional.

Los problemas no se limitan al sector privado. Los trabajadores municipales sindicalizados también han atravesado momentos muy difíciles tanto con el Gobierno actual como con los anteriores. Por ejemplo, en el municipio de San José el Rodeo el sindicato tuvo que cesar sus actividades el 16 de enero de 2012, cuando todos los trabajadores que pertenecían al sindicato fueron despedidos. En el municipio de Guanagazapa en Escuintla, la primera decisión adoptada por el nuevo alcalde fue despedir a 250 trabajadores, incluidos los que estaban formando un sindicato. Estas medidas antisindicales han quedado impunes. En varios otros municipios, se han modificado unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores o se ha procedido a despedidos masivos.

EL SECTOR DE LA MAQUILA

Durante décadas el Gobierno ha venido apoyando la industria de la maquila concediendo exoneraciones fiscales y recurriendo de forma sistemática a la no aplicación de las leyes laborales. Cualquier empresa que exporte más del 51% de su producción puede clasificarse como maquila y beneficiarse así de importantes desgravaciones fiscales durante un periodo de 10 años. Aunque el artículo 23 del decreto 29-89 exige que esas empresas respeten las leyes laborales para poder seguir beneficiándose de las desgravaciones fiscales, esa disposición casi nunca se aplica en la práctica.

El sector de la maquila constituye una muestra de las condiciones de trabajo más difíciles para los trabajadores. Como se indica en el informe de la Misión de Alto Nivel, que se basa en estadísticas oficiales, en este sector hay unas 740 empresas que emplean a 110.000 trabajadores (en su mayoría, mujeres jóvenes). Sin embargo, los sindicatos son prácticamente inexistentes – solo hay seis sindicatos y tres convenios colectivos que cubren a 4.600 trabajadores. Los intentos de organizar a los trabajadores son rápida y, a veces, violentamente reprimidos mediante despidos individuales o colectivos, amenazas de muerte, listas negras o a través, simplemente, del cierre de la fábrica (en ocasiones reinstalándose en otro lugar con una nueva razón social).⁵⁵ La labor de afiliación sindical también se ve deliberadamente coartada mediante el uso de la subcontratación interna, en la que plantillas enteras son contratadas a través de intermediarios, de tal forma que el verdadero empleador no se hace legalmente responsable de los trabajadores. Suele ocurrir que los trabajadores de la misma cadena de producción trabajen para contratistas diferentes y no puedan así afiliarse al mismo sindicato. Esto ha dado lugar a una situación de extrema explotación en la que los salarios son bajos, los trabajadores son obligados a prestar horas extraordinarias sin compensación y a trabajar en condiciones peligrosas.

LAS QUEJAS INTERNACIONALES MANTIENEN LA PRESIÓN

Durante más de 20 años, los trabajadores han agotado prácticamente todos los mecanismos internacionales disponibles. En la OIT, desde 1991, la Comisión de Aplicación de Normas ha examinado 14 veces el incumplimiento por Guatemala del Convenio núm. 87 (siendo objeto en dos ocasiones de doble nota al pie de página) y tres veces por incumplimiento del Convenio núm. 98. Se han presentado 93 quejas ante el Comité de Libertad Sindical, 17 de las cuales siguen en curso actualmente. En 2011 se envió una Misión de Alto Nivel, después de las diversas misiones técnicas que se habían enviado a ese país en los últimos años. Sin embargo, los trabajadores aún siguen esperando los resultados de esas medidas. En efecto, la situación empeora año tras año.

En 2008, AFL-CIO y seis sindicatos guatemaltecos presentaron una queja contra el Gobierno de Guatemala en base al capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica (CAFTA) debido al persistente incumplimiento de su legislación laboral o a su falta de voluntad para investigar los actos de violencia contra sindicalistas. Dado que el Gobierno de Guatemala no tomó ninguna medida significativa al respecto, el Gobierno de EE.UU. finalmente declaró su intención

de arbitrar en la disputa (por primera vez en la historia, por una queja laboral) en agosto de 2011. Sin embargo, el Gobierno de Guatemala se negó a participar en el arbitraje y presentó reclamaciones aduciendo errores de procedimiento. Desde entonces, EE.UU. ha venido intentando alcanzar un acuerdo negociado, aunque manteniendo el arbitraje sobre la mesa. El 26 de abril de 2013, Estados Unidos y Guatemala finalmente llegaron a un acuerdo sobre un plan de ejecución para abordar las preocupaciones planteadas en el caso. Se supone que el plan sea implementado en seis meses.

En junio de 2012, los delegados de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo presentaron una queja en base a la Constitución de la OIT, solicitando el establecimiento de una Comisión de Encuesta – el mecanismo de quejas de más alto nivel disponible en la OIT y reservado a las violaciones más graves.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- Investigar y juzgar los actos de violencia contra sindicalistas.
- Reforzar la inspección del trabajo.
- Alcanzar un acuerdo exhaustivo con la CSI sobre las cuestiones planteadas en la queja por la que se solicita el establecimiento de una Comisión de Encuesta.

BIRMANIA/MYANMAR



El año pasado tuvieron lugar muchos acontecimientos positivos y alentadores en Birmania/Myanmar, aunque todavía queda mucho por hacer. En septiembre de 2012 la Federation of Trade Unions – Burma (FTUB), que ha pasado a llamarse Federation of Trade Unions – Myanmar (FTUM), y sus líderes, pudieron regresar al país después de décadas en el exilio y continuar con su actividad sindical. El Secretario General de la FTUM, Maung Maung, ha establecido una oficina en Rangún y, en cuestión de unos seis meses, la Federación ya cuenta con más de 130 sindicatos afiliados y 18.000 miembros.

LIBERTAD SINDICAL

La Ley sobre Organizaciones Sindicales, aprobada en octubre de 2011, entró en vigor en marzo de 2012 con la promulgación de un reglamento de aplicación. Esto creó un marco legal para el establecimiento y funcionamiento de los sindicatos, algo que, sin lugar a dudas, representa un paso importante respecto a la prolongada situación en la que estuvo prohibida la libertad sindical en la ley y en la práctica. El 28 marzo de 2012 se promulgó una nueva Ley de Resolución de Conflictos Laborales que prevé reglas para resolver los conflictos a través de la conciliación y el arbitraje, además de regular las acciones colectivas.

Las nuevas leyes, si bien constituyen una mejora significativa, no otorgan todos los derechos garantizados por el Convenio núm. 87 de la OIT. La ley requiere, por ejemplo, un mínimo de afiliados demasiado elevado (el 10% de la mano de obra), es demasiado prescriptiva en cuanto a la estructura y organización interna de los sindicatos, limita el derecho de huelga y brinda una protección insuficiente contra la discriminación antisindical – lo cual es un problema muy grave. La Constitución también contiene disposiciones que podrían socavar el ejercicio de la libertad sindical.

En la práctica, el año pasado se registraron más de 400 sindicatos a nivel local, lo cual refleja la fuerte demanda de una voz colectiva que existe en el mundo del trabajo. No obstante, los trabajadores informan de que algunos organizadores y líderes sindicales son víctimas de represalias debido a la actividad jurídicamente protegida que desempeñan. Por otra parte, los procedimientos de resolución de conflictos no siempre son eficaces a la hora de interponer los recursos necesarios. Concretamente, los consejos de arbitraje recién establecidos todavía no proporcionan los instrumentos necesarios para aplicar sus decisiones – sobre todo en lo que respecta a la readmisión. Además, los acuerdos alcanzados entre empleadores y trabajadores mediante el proceso de conciliación no siempre son respetados ni tampoco se aplican como acuerdos vinculantes.

Hace poco, los trabajadores intentaron organizar sindicatos en cuatro ministerios del Gobierno, y cuando las autoridades tuvieron conocimiento de la actividad sindical se impuso a los líderes el traslado a ubicaciones remotas. Además, al parecer, se había distribuido un memorando antisindical donde se describían los mejores métodos para evitar los sindicatos. El Ministerio de Trabajo había explicado que los trabajadores tenían derecho a la libertad sindical, pero otros ministerios del Gobierno manifestaron que esa no era la política que ellos practicaban. La falta de una prohibición clara en la ley con relación a la conducta antisindical, exceptuando el despido, es un grave defecto de la nueva legislación.

En el sector privado manufacturero se observan con frecuencia unas condiciones laborales abusivas, que incluyen largas jornadas de trabajo, salarios bajos y violaciones en materia de salud y seguridad. También se denuncian prácticas de trabajo infantil. Además no se dispone de suficientes inspectores de trabajo, y los trabajadores alegan estar sujetos a la corrupción de sus empleadores.⁵⁶

Los trabajadores de la fábrica de calzado de Inlay, en Bago, denunciaron la hostilidad de sus empleadores, incluyendo casos de maltratos físicos. Los trabajadores no reciben un salario adecuado por las horas extras, y cuando están de baja por enfermedad son penalizados con deducciones salariales. Los trabajadores habían intentado en un primer momento crear un sindicato con 30 trabajadores, pero el registrador les dijo que necesitaban contar con 300 trabajadores, puesto que la fábrica tenía una plantilla de 3.000 empleados. El registrador supuestamente contactó al propietario de la fábrica, que había empezado a tomar represalias contra los trabajadores que hubieran apoyado el proceso de registro. Cuando se rumorea que alguien es activista sindical, el sospechoso suele ser transferido a fin de mantenerlo separado de sus compañeros. También se ha dado orden de que los trabajadores no contacten a ninguna organización externa. Se cree que, posteriormente, la dirección de la empresa registró su propio sindicato con tan sólo 30 trabajadores.

La Federation of Trade Unions - Myanmar organizó a 18.000 nuevos miembros en un plazo de seis meses.

En la fábrica de bordados de Taw Win, los trabajadores empezaron a formar un sindicato y se declararon en huelga para protestar por los bajos salarios. El empleador accedió a aumentarles el sueldo, pero en realidad no llegó a aplicar el acuerdo. Los trabajadores llevaron el caso del consejo de

conciliación al consejo de arbitraje, el cual decidió que el empleador tenía que respetar el acuerdo. El empleador tomó represalias recurriendo a razones menores para disciplinar a los trabajadores involucrados en la queja. Se negó asimismo a permitir que los trabajadores recolectaran las cotizaciones sindicales, alegando que era ilegal. Y además invocó que el sindicato no era legítimo debido a su asociación con la FTUM.

SE CONSIGUE REDUCIR, PERO NO ELIMINAR, EL TRABAJO FORZOSO

En 1997 la OIT estableció una Comisión de Encuesta sobre Trabajo Forzoso, que en 1998 hizo tres recomendaciones específicas al Gobierno de Birmania: enmendar su legislación, eliminar el trabajo forzoso en la práctica y aplicar de manera estricta sanciones penales contra los responsables. El hecho de que el Gobierno no cumpliera dichas recomendaciones provocó la suspensión de la cooperación técnica de la OIT en 1999; y en 2000 se dictó una resolución en la que se instaba a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias (sanciones) para hacer que el país cumpliera con sus obligaciones internacionales.

"Intentemos trabajar juntos para establecer una inversión sostenible que nos permita crear una economía ética"

Maung Maung (Secretario General, Federation of Trade Unions - Myanmar)⁶²

En la actualidad la Ley sobre Pueblos y la Ley sobre Ciudades han sido enmendadas, consiguiendo que la definición de trabajo forzoso se ajuste al Convenio 29 de la OIT, aunque todavía queda por enmendar la Constitución. Las sanciones penales impuestas a los perpetradores civiles (máximo de un año) quizá también resulten excesivamente exiguas e inadecuadas. La OIT y el Gobierno adoptaron en junio de 2012 una estrategia conjunta para garantizar que el Gobierno cumpla plenamente las recomendaciones de la Comisión de Encuesta para finales de 2015. Desde la adopción de la estrategia conjunta, el Gobierno y la OIT han participado en numerosas actividades de sensibilización, y se han hecho declaraciones al más alto nivel del Gobierno en cuanto a que el trabajo forzoso tiene que desaparecer.⁵⁷

En la práctica se ha conseguido reducir el trabajo forzoso, pero no eliminarlo. Se dispone de información fidedigna sobre diversas formas de trabajo forzoso no remunerado impuesto mayoritariamente por los militares en 2012-2013,

particularmente en Rakhine.⁵⁸ El trabajo forzoso es más frecuente en las zonas donde las fuerzas militares están implicadas en conflictos, como los estados de Arakkan y de Kachin. Esto incluye, por ejemplo, trabajar como porteador, en la construcción y reparación de carreteras, en la construcción de campamentos militares, de muros, en la limpieza de carreteras y en la producción de alimentos para el ejército.

Aquellos que imponen el trabajo forzoso continúan disfrutando de total impunidad. Las sanciones penales por la imposición de trabajo forzoso u obligatorio todavía no se han aplicado estrictamente contra los perpetradores militares o civiles. El informe de la Oficina de Enlace, presentado ante el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2013, señala el procesamiento de 329 personas – cinco con arreglo al Código Penal y 324 con arreglo a las normativas militares. El número de encarcelados por este crimen ha aumentado de cuatro a once en los últimos meses. Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT informa de que “se han tomado medidas disciplinarias contra 166 militares y medidas, conforme a la sección 374 del Código Penal, contra 170 funcionarios públicos del Gobierno y cinco militares”. En cualquier caso, según la información disponible, la mayoría de las sanciones impuestas parecen ser disciplinarias. Cabe destacar que en 1998 la Comisión de Encuesta había declarado que: “No dejará de darse por supuesta la facultad de imponer trabajo forzoso a menos que aquellas personas que la ejercen tengan que responder por una acusación criminal”.

RESOLUCIÓN DE LA OIT DE JUNIO DE 2012

En junio de 2012, el Comité de Selección aprobó una resolución que ponía fin a la resolución de 1999, por la cual se había limitado la asistencia o cooperación técnica de la OIT en los programas sobre trabajo forzoso y se había prohibido al Gobierno participar en reuniones, simposios y seminarios de la OIT. Dicha medida fue percibida como un medio para seguir alentando la reforma en Birmania y permitir que se gasten recursos en el desarrollo de capacidades sobre libertad sindical. La disposición de la resolución de 2000, que autorizaba a los Estados miembros a tomar medidas adecuadas, fue simplemente suspendida durante un año para evaluar el grado de progresos realizados por Birmania en el ámbito de la eliminación del trabajo forzoso. El país tiene la obligación de informar a cada una de las reuniones del Consejo de Administración, que en marzo de 2013 harán recomendaciones sobre si se prorroga la suspensión o se pone fin a la resolución de 2000 en junio

2013. Por lo general se espera que en junio de 2013 se ponga fin a la resolución de 2000.

OTROS MOTIVOS DE PREOCUPACIÓN

Organizaciones de derechos humanos y las Naciones Unidas han documentado las violaciones sistemáticas y generalizadas de los derechos humanos, incluyendo crímenes de guerra y crímenes contra la humanidad, en toda Birmania en 2012. En los territorios étnicos en particular, los crímenes incluyen ejecuciones extrajudiciales, torturas, violaciones, desapariciones, reubicaciones forzadas, destrucción de abastecimientos de agua y alimentos y saqueo de pueblos⁵⁹, lo que ha dado lugar a una crisis masiva de refugiados, con cientos de miles de desplazados internos y un número mucho mayor de refugiados en países vecinos y otros países.

Hace poco, la violencia étnica en el estado de Arakan dirigida principalmente contra los rohingya – una población mayoritariamente musulmana a la cual, en virtud de una ley de 1982, se le denegó efectivamente la ciudadanía – provocó una profunda crisis que ponía en peligro el proceso de reforma democrática de Birmania. De hecho, numerosas personas fueron asesinadas, pueblos enteros arrasados y hubo miles de desplazados internos o hacia el país vecino Bangladesh. En marzo de 2013 estallaron motines anti-musulmanes en Meikhtila, en el centro de Birmania, dejando un balance de al menos 40 muertos. Los ataques se extendieron posteriormente a otras partes del país, llegando hasta Rangún.

La expropiación también sigue siendo un problema muy grave, puesto que los campesinos son expulsados de sus tierras para dejar vía libre a los nuevos proyectos de infraestructura destinados a atraer inversiones.⁶⁰ Así pues, el Relator Especial Tomás Ojeda declaró hace poco: “Habida cuenta de la oleada de privatizaciones previstas y del aumento de la inversión extranjera, junto con un desarrollo económico acelerado, es probable que sigan aumentando las expropiaciones, los desplazamientos de población originados por el desarrollo, y otras violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales. Myanmar tiene la obligación de poner fin a los desalojos forzados de viviendas y tierras y proteger a la población contra ellos”.⁶¹

Efectivamente, las protestas contra la expansión de una mina de cobre – un proyecto conjunto del ejército birmano y un fabricante de armas chino – se volvieron violentas el año pasado. El ejército birmano utilizó fósforo blanco para dispersar a los manifestantes, dejando decenas de heridos, algunos de

ellos con quemaduras graves. Los manifestantes denunciaron la “confiscación ilegal” de más de 3.150 hectáreas de tierra y un gran número de desalojos forzados para favorecer la expansión de la mina. La líder del NLD Aung San Suu Kyi presidió una comisión parlamentaria para investigar la mina, que en marzo de 2013 llegó a la conclusión de que el proyecto

debería continuar, a pesar de que no crearía puestos de trabajo a nivel local y de que no incluía medidas de protección medioambiental. El informe tampoco exigía sanciones para los policías implicados en la violenta represión.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- La discriminación antisindical en todas sus formas y en todo momento tiene que estar claramente prohibida en la ley y en la práctica, con sanciones lo suficientemente disuasorias.
- La legislación laboral tiene que enmendarse para que se ajuste a las normas internacionales.
- El trabajo forzoso tiene que eliminarse lo antes posible.



El Comodoro Frank Bainimarama asumió el poder en diciembre de 2006 tras un golpe de Estado militar. Desde entonces, el ejército ha venido imponiendo por decreto ejecutivo toda una serie de leyes que han despojado a los ciudadanos de Fiji de sus derechos humanos fundamentales. Una de estas leyes incluye el tan sumamente criticado Reglamento de Excepción de 2009, que limita rigurosamente los derechos de expresión y asamblea y que otorga a la policía amplios poderes para arrestar y detener a individuos. Los decretos suelen incluir además una disposición que los exime de revisiones judiciales. En 2011 el régimen apuntó directamente contra el movimiento sindical recurriendo a la fuerza y a decretos que eliminan o menoscaban considerablemente los derechos sindicales fundamentales.

AGRESIONES FÍSICAS Y ARRESTOS

En 2011 el régimen rechazó de manera selectiva las solicitudes de celebración de reuniones, argumentando que los delegados sindicales que las coordinaban eran hostiles a la política gubernamental. En otros casos, la policía revocó autorizaciones previamente acordadas y suspendió las reuniones.

El caso más extremo ha sido el de Daniel Urai, Presidente del FTUC, y Nitin Goundar, que fueron arrestados, detenidos y acusados, en base al Reglamento de Excepción, por haberse reunido con sindicalistas en el hotel donde trabajaban para preparar las negociaciones colectivas. El caso sigue pendiente, aunque el Gobierno todavía no ha aportado una serie de datos necesarios — en concreto la identidad de los acusados. Además, desde entonces, la ley ha sido revocada (aunque reemplazada por otra posiblemente aún peor). Los sindicalistas han sido acosados y procesados con arreglo al Código Penal y a otros decretos. Daniel Urai está acusado de “incitar a la violencia política instando el derrocamiento del Gobierno”. El Gobierno tampoco ha presentado todavía los datos necesarios para apoyar el caso.

En 2011, Felix Anthony, Presidente nacional del Fiji Sugar and General Workers' Union (FSGWU) y Presidente del Fiji Trade Union Congress (FTUC), así como el Presidente de la sectorial de Ba del FSGWU, fueron secuestrados, amenazados y brutalmente golpeados por miembros del ejército. La OIT manifestó su “profunda preocupación por el gran número de alegatos relativos a agresiones, acoso, intimidación y arrestos de dirigentes y afiliados sindicales a causa de haber ejercido

su derecho a la libertad sindical...".⁶³ En 2012, Felix Anthony presentó una denuncia contra sus agresores, pero de momento no se ha tomado ninguna medida para investigar – menos aún procesar – a los responsables.

DERECHOS LABORALES SEVERAMENTE RESTRINGIDOS

El Gobierno de Fiji ha emitido varios decretos que restringen rigurosamente los derechos laborales fundamentales (y otros) tanto en el sector público como en el privado. Algunos de estos decretos eliminan además toda posibilidad de revisión judicial y de compensación por violaciones pasadas, presentes y futuras de dichos derechos, y de cuestionar la legalidad de los propios decretos. Estas reformas radicales a la legislación laboral se llevaron a cabo sin previa consulta con los sindicatos pertinentes.

Daniel Urai se enfrenta actualmente a acusaciones por el desempeño de sus actividades sindicales legítimas.

Los decretos incluyen el Decreto de Enmienda relativo a las Relaciones de Trabajo de 2011 y el Decreto relativo a las Industrias Nacionales Esenciales (ENID) de 2011. El ENID considera que todas las empresas en los sectores de finanzas, telecomunicaciones, aviación civil, y servicios públicos son "esenciales". Además, en virtud del decreto, los convenios colectivos fueron abolidos, algunas de las unidades de negociación se eliminaron por completo por no cumplir con el nuevo requisito de afiliación mínima (75 miembros), y se volvieron a celebrar elecciones para crear otras nuevas. La ley también prohibió en la práctica que los sindicatos preexistentes representaran a sus miembros en las negociaciones. Estas medidas, así como la eliminación de la retención en nómina de las cotizaciones sindicales, han supuesto un duro golpe para los derechos de los trabajadores y sus instituciones. Efectivamente, las consecuencias persistentes del Decreto relativo a las Industrias Nacionales Esenciales (ENID) del año pasado están teniendo unas repercusiones devastadoras y potencialmente irreversibles para los trabajadores, que se han visto despojados de logros que les costó mucho conseguir. Los sindicatos también están experimentando el colapso de la base de sus miembros y sus finanzas.

El transporte aéreo en Fiji está controlado por Air Pacific. Una serie de documentos filtrados parecen demostrar que Air Pacific habría contratado a un bufete de abogados con sede

EE.UU. para redactar el ENID que posteriormente promulgaría el Gobierno. El Transport Workers Union (TWU), que representaba a la tripulación de cabina, al personal de manipulación de equipaje y a los ingenieros – es decir, prácticamente a todo el personal a excepción de los pilotos – se vio muy perjudicado por el Decreto. Aproximadamente el 90% de sus miembros trabajan para Air Pacific. Únicamente la tripulación de cabina superaba el mínimo de 75 trabajadores; los demás grupos no alcanzaban ese umbral, por lo que carecían del derecho a formar una unidad de negociación – estos trabajadores tienen ahora contratos individuales redactados e impuestos por la dirección. La retención en nómina de las cotizaciones sindicales también se ha suprimido. Muchos de estos trabajadores renunciaron posteriormente a su calidad de miembros del TWU. Tras la exclusión de los miembros no pertenecientes a la tripulación de cabina, el sindicato perdió de la noche a la mañana al 50 % de sus afiliados.

La tripulación de cabina cuenta con una unidad de negociación reconocida voluntariamente por la dirección. No obstante, según el Decreto, los líderes de las unidades de negociación, incluyendo directivos, delegados, representantes y ejecutivos, tienen que estar empleados por las corporaciones designadas que representan. Y quien no forme parte de la plantilla, es decir el personal profesional del sindicato, no puede participar en las negociaciones con el grupo de negociación. A toda persona que eluda esta disposición se le impondrá sanciones civiles y penales excesivas – una multa de hasta 50.000 USD o una condena de hasta cinco años de cárcel – y, en el caso de un sindicato, las multas ascienden a 100.000 USD. Así pues, el TWU no puede estar directamente implicado en el nuevo grupo de negociación de la tripulación de cabina. Air Pacific impuso un nuevo convenio colectivo en el cual se han reducido los salarios y se han retirado prestaciones acordadas anteriormente con relación a la remuneración de las horas extraordinarias, subsidios para comida y ropa, vacaciones anuales, baja por enfermedad, etc. Con arreglo al Decreto, el convenio colectivo únicamente permite presentar quejas en los casos de rescisión – la dirección tiene la última palabra en todas las demás cuestiones. Un gran número de quejas pendientes con relación a despidos y medidas disciplinarias prescribieron con la entrada en vigor del Decreto.

Los 78 pilotos de Air Pacific firmaron un convenio con la empresa tras unas negociaciones largas y complicadas. La situación forzó al sindicato a aceptar importantes concesiones en el nuevo acuerdo, entre ellas reducir las vacaciones anuales y las bajas por enfermedad y suprimir las vacaciones adicionales por antigüedad. El contrato comporta asimismo profundos recortes a los subsidios de viaje y de comidas, lo que reduce considerablemente las prestaciones de los pilotos. Cabe destacar que el sindicato negoció con la empresa sobre la base de cifras antiguas

que reflejaban una escasa rentabilidad. Inmediatamente después de haber firmado el convenio entre Air Pacific y las distintas unidades de negociación, la empresa anunció un considerable incremento en los beneficios del año anterior. El sindicato cree que el momento elegido para anunciar las cifras de beneficios fue premeditado y que la empresa los había engañado.

DURO REVÉS PARA EL SUGAR MILL WORKERS UNION

De 2009 a 2011 las fábricas de azúcar estuvieron ocupadas por el ejército, que asumió el control de muchos aspectos de su funcionamiento, incluyendo los recursos humanos. El Fiji Sugar and General Workers Union (FSGWU) indicó que el ejército está capacitado para disciplinar y despedir a los trabajadores. Mohammed Khalil, Presidente de la sectorial de Ba del FSGWU, fue agredido por militares en dos ocasiones, el 18 febrero y el 22 junio 2011. Tras la segunda agresión sería suspendido durante dos semanas sin remuneración y trasladado a otro puesto de trabajo. El ejército declaró que la razón del traslado era su estatus como líder sindical. El presidente ha obtenido hace poco asilo en Australia.

En 2011 el ejército estuvo interrogando todos los meses al presidente del sindicato, acusándolo de sabotear la industria azucarera de Fiji. Según sus declaraciones, los soldados le dijeron: “Si das un paso en falso te matamos”. En noviembre de 2011 la dirección le dijo que ya no se le reconocía como representante de los trabajadores. Se han ignorado completamente tanto el mecanismo de resolución de conflictos como el sistema progresivo de medidas disciplinarias inscritos en el convenio colectivo. A pesar de los incrementos salariales previstos en el convenio colectivo, Khalil ha indicado que desde hace varios años no se ha aplicado ningún aumento. Se han presentado quejas por despido y otras violaciones del convenio colectivo, pero estos casos se procesan con mucha lentitud — si es que llegan a procesarse. La Fiji Sugar Corporation, una entidad gubernamental que tiene el monopolio de las fábricas, no ha expresado interés alguno por reconocer el sindicato ni entablar negociaciones.

El azúcar proveniente de Fiji está certificado como “comercio justo” por Fairtrade International.

ATAQUES A LAS LIBERTADES CIVILES

El recién adoptado Decreto (Enmienda) de Orden Público de 2012 es, en muchos sentidos, peor que el Reglamento de Excepción de 2009. El 5 de enero se promulgó el Decreto 1 de

2012, modificando la Ley de Orden Público de 1969. El decreto recoge y amplía muchas de las facultades del Reglamento de Excepción. Establece una amplia definición de “terrorismo”, con sanciones rigurosas, cuya interpretación podría cubrir prácticamente todo tipo de oposición organizada contra la junta militar. Igual que antes, las solicitudes para celebrar reuniones públicas tendrán que ser aprobadas por la junta y remitirse con siete días

“La Constitución otorga a la junta militar y a futuros gobiernos poderes para imponer leyes que podrían repercutir drásticamente en los derechos de que normalmente disfrutaban las personas en los Estados democráticos.”

Felix Anthony (Secretario Nacional, FTUC)

de antelación a la fecha prevista de la reunión. Sin embargo, las sanciones pasan a incluir una condena de hasta cinco años de cárcel (frente a los dos años según el Reglamento de Excepción) por la celebración de una reunión no autorizada. La policía tiene facultad para efectuar detenciones sin orden judicial y mantener a las personas detenidas hasta 16 días (frente a los 10 días del Reglamento de Excepción) por orden del Primer Ministro. Otra de las disposiciones establece que todo aquel que efectúe declaraciones o emprenda acciones que el Gobierno considere como “sabotaje” o que “socavan” la economía, podría ser condenado a penas de hasta 10 años de cárcel. Los tribunales de Fiji no tienen competencia para tratar una demanda que impugne cualquier decisión tomada por el Primer Ministro, por comandantes de la policía o por algún funcionario público.

MISIÓN DE LA OIT EXPULSADA DE FIJI

De acuerdo con las conclusiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT (caso núm. 2723) así como la resolución tripartita de la 15ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico de la OIT celebrada en diciembre de 2011, una Misión de contactos directos de la OIT fue enviada a Fiji en septiembre de 2012 para comprobar y examinar las quejas de los sindicatos relativas a la falta de libertad sindical. No obstante, desde el primer día se impidió que la misión realizara su trabajo. El Gobierno presentó seguidamente a la misión unos nuevos términos de referencia que, en comparación con los que había acordado anteriormente, resultaban inaceptables. En vista de que no se alcanzaba un acuerdo, el régimen ordenó a la misión que abandonara el país de inmediato. El Director General de la OIT condenó la expulsión de la misión.⁶⁴ En noviembre de ese mismo año, el Consejo

de Administración de la OIT publicó una enérgica resolución condenando la expulsión e instando al Gobierno a que permita el retorno de una misión antes de la próxima reunión del Consejo de Administración.⁶⁵ Hasta la fecha, el régimen se ha negado a permitir que la OIT regrese al país.

SINDICATOS EXCLUIDOS DEL PROCESO POLÍTICO

En enero de 2013, el Gobierno trató de excluir a los sindicatos del proceso político mediante la promulgación del Decreto de Partidos Políticos de Fiji, conforme al cual los “representantes públicos” no pueden solicitar su afiliación, ser miembros ni ocupar cargo alguno en un partido político. El artículo 14.2(d) define como “representante público” a cualquier responsable sindical elegido o nombrado, o delegado de una federación, congreso, consejo o afiliación de sindicatos. Una enmienda posterior a dicho decreto amplía el tipo de sindicalistas a los que se les prohíbe participar en el proceso político. Con arreglo al artículo 14.1(c), un responsable sindical no puede siquiera expresar apoyo a un partido político. Si un sindicalista pasa a ser candidato, miembro o representante de un partido político, se asume que renuncia a su puesto sindical en virtud del artículo 14.5. A toda persona que contravenga este decreto se le podrá imponer una multa de 50.000 USD, una condena de cinco años de cárcel o ambas. El decreto también establece que el Gobierno confiscará los activos de todos los partidos políticos existentes que no consigan volver a registrarse satisfactoriamente conforme a los nuevos y engorrosos requisitos del decreto. De momento ninguno de los 17 partidos existentes de Fiji han vuelto a registrarse.

La intención del decreto está clara: tratar de dificultar al máximo el registro del nuevo partido político que se anunció en la reunión especial de delegados del FTUC, apenas días antes de que se emitiera el decreto. Si bien el nuevo partido refleja una amplia coalición de la sociedad civil, su formación está dirigida actualmente por el movimiento sindical. El decreto también ha conducido a la anulación del registro de otros partidos políticos de la oposición, encabezados por líderes sindicales.

REFORMAS CONSTITUCIONALES

En 2012 el Gobierno estableció una Comisión Independiente de Expertos a la cual se le encomendó la redacción de un nuevo borrador de la Constitución, teniendo en consideración los puntos de vista presentados en el transcurso de audiencias y por escrito. La comisión recibió miles de propuestas. En enero de 2013 publicó un borrador, pero el Gobierno lo rechazó y destruyó las copias preparadas por la comisión. La prometida asamblea constituyente, que se suponía iba a examinar el borrador de la Constitución, no llegó a establecerse, en parte porque el Gobierno no ha accedido a reconocer ningún partido político. El 20 marzo de 2013, el Primer Ministro publicó un nuevo borrador de la Constitución. Los artículos 19 y 20 del borrador, si bien estipulan que todas las personas tienen el derecho a asociarse, a afiliarse a un sindicato, a negociar colectivamente y a hacer huelga, también incluyen amplias excepciones que podrían invocarse para invalidar esos derechos fundamentales mediante nuevas leyes o decretos o para justificar decretos perjudiciales existentes. En particular, el borrador de la Constitución preparada por la Comisión independiente solicitaba la revocación del Decreto relativo a las Industrias Nacionales Esenciales, recomendación que no aparece en el nuevo borrador. El artículo 55 también califica de ley constitucional el Decreto relativo a los Partidos Políticos, incluyendo sus referencias a los sindicatos.

CONDENA INTERNACIONAL

En noviembre de 2011 el Comité de Libertad Sindical de la OIT condenó enérgicamente el hecho de que Fiji no respete la libertad sindical.⁶⁶ Asimismo, el Director General Juan Somavia habló personalmente sobre Fiji en una declaración muy directa, instando al Gobierno a cambiar inmediatamente de rumbo.⁶⁷ Por último, en julio de 2012, el Representante de Comercio de Estados Unidos aceptó examinar una petición con arreglo al Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) relativa a la negativa por parte de Fiji a adoptar medidas para otorgar los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos sobre la base de estos hechos.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- Es preciso que la misión de la OIT pueda regresar a Fiji.
- Se tienen que retirar las acusaciones contra los líderes sindicales, y los ataques perpetrados contra ellos han de ser investigados y sancionados.
- La legislación laboral tiene que ajustarse a las normas de la OIT.

GEORGIA



Durante muchos años, la central Georgian Trade Union Confederation (GTUC) ha debido hacer frente a continuas y graves medidas represivas por parte del Gobierno del presidente Saakashvili. En 2006, el Gobierno georgiano desmanteló el Código del Trabajo, contraviniendo directamente el Convenio No. 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el Convenio No. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ambos ratificados por Georgia. Bien es cierto que el Código del Trabajo establecía una libertad casi total para despedir a un trabajador sin motivo alguno, negaba la protección efectiva a los trabajadores contra la discriminación, incluida la motivada por su afiliación sindical, socavaba la negociación colectiva y suprimía la inspección del trabajo, entre otros aspectos. En varios casos se han despedido activistas sindicales y los tribunales, a pesar de la protección concedida por la ley de sindicatos contra la discriminación antisindical, confirmaron los despidos en virtud de la Ley del Trabajo de 2006. En conjunto, estos cambios han dado lugar a un grave desequilibrio de poder en la relación de trabajo, en detrimento de los trabajadores y las trabajadoras.

responsable de ocuparse de todo lo que tenga que ver con las relaciones laborales (conflictos, conciliación, negociación colectiva, relaciones con los sindicatos, etc.). Tampoco tiene ninguna persona responsable de la seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, desde 2006 el Gobierno ya no inspecciona los lugares de trabajo para garantizar el cumplimiento del Código del Trabajo ni otras leyes de su jurisdicción. En general, las violaciones en el ámbito laboral son resueltas por las partes recurriendo a los tribunales. En caso de una inspección, ésta es llevada a cabo por la policía, cuyos agentes tienen poca o ninguna formación en derecho laboral o en relaciones laborales. En su informe de 2010, la Comisión de Expertos de la OIT (CEACR) señala que “con la abolición de la inspección del trabajo en el Código del Trabajo de 2006, no hay ninguna autoridad pública para observar la aplicación de la legislación laboral, incluidas las disposiciones relativas al trabajo infantil” y “pide al Gobierno que prevea la posibilidad de restablecer los servicios de inspección del trabajo, incluso en el sector informal, con el fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones que dan efecto al Convenio [138]”.⁶⁸

El Gobierno también despojó al Ministerio de Trabajo de su facultad de realizar inspecciones. No tiene una sola persona

En las elecciones parlamentarias de 2012 el partido de oposición Sueño Georgiano, una coalición encabezada por el

empresario multimillonario Bidzina Ivanishvili, obtuvo 85 de los 150 escaños, propinando un tremendo revés al Partido del Movimiento Nacional Unido del presidente Saakashvili. La elección marcó un cambio en la actitud del Gobierno hacia los sindicatos. Se ha avanzado en las conversaciones estancadas desde hace mucho tiempo sobre las reformas a la legislación laboral. El proyecto de enmiendas desarrollado con la colaboración de la OIT se está discutiendo en el parlamento. No cabe duda de que la constante presión de los sindicatos y de Gobiernos extranjeros a favor de los derechos de los trabajadores creó el clima político propicio para la introducción de las reformas.

A finales de 2012, en medio de un mejor clima político, los trabajadores y las trabajadoras reanudaron la ofensiva emprendiendo huelgas contra los empleadores abusivos. Por ejemplo, la dirección del puerto Poti había desmantelado el sindicato en 2007 mediante el despido masivo de trabajadores en función de su afiliación sindical y el cierre de la oficina sindical. El caso había sido discutido por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el cual emitió recomendaciones esenciales instando al Gobierno a corregir la situación existente. Sin embargo, el Gobierno no hizo nada para cumplir con estas obligaciones. Los días 9 y 10 de octubre de 2012, los trabajadores portuarios se declararon en huelga por un conflicto debido a la subcontratación de mano de obra a la que se pagaba 600 GEL (362 USD) mensuales, un importe mucho menor que a los trabajadores con empleo permanente, cuya remuneración ascendía a 1.000 GEL (603 USD), ambos

Cerca de 1.000 docentes se vieron obligados a renunciar al Educators and Scientists Free Trade Union of Georgia o a correr el riesgo de ser despedidos.

tipos de trabajadores tienen que comprar su propio equipo. Tras la intervención de los sindicatos, el empleador accedió a entablar negociaciones el segundo día de huelga. Los trabajadores acordaron volver al trabajo el 11 de octubre después de que la dirección indicó que examinaría sus reivindicaciones, incluyendo las cuestiones relativas a la remuneración y las condiciones de trabajo. Asimismo, volvió a establecerse una estructura sindical en Poti Port Enterprise. Después de formado el sindicato, su comité electo preparó una lista de reivindicaciones de los trabajadores y envió una carta formal a la dirección pidiendo entablar negociaciones colectivas.

El 15 de octubre 2012 los trabajadores se declararon en huelga en la planta minera de enriquecimiento Chiatura. Los

trabajadores mineros afirmaban que la dirección mantenía una doble contabilidad con información errónea sobre los salarios de los trabajadores. Las condiciones de seguridad en el trabajo en la mina son muy deficientes y en los últimos tres años han ocasionado la muerte o la discapacidad de numerosos trabajadores. La dirección de la empresa no ha pagado indemnización alguna a ninguna de las familias de los fallecidos, con excepción de los gastos funerarios, ya que en la investigación realizada sobre los hechos y las causas, se culpó a las víctimas de los accidentes. Las raciones diarias de los trabajadores mineros constan de dos trozos de pan y dos huevos duros o un tarro de yogur. Los trabajadores se quejan de que muchas veces la comida está en malas condiciones. Los trabajadores mineros son víctimas de malos tratos y están obligados a trabajar bajo presión. El Sr. Nugzar Joxadze, director de la mina Ithvisi Mine Factory golpeó a un trabajador minero e insultó a otro. El Sr. Akaki Gurjidze, Gerente General, fundó un sindicato "amarillo". Este sindicato ha apoyado las actividades de la dirección y subsiste gracias a las cuotas sindicales deducidas de los salarios de los trabajadores mineros, unos 15.000 GEL al mes en total. Desde 2010, la central GTUC ha estado tratando de crear un sindicato auténtico en Chiatura y apoyó las huelgas de 2012.

VIOLACIONES RECIENTES EN LA PRÁCTICA:

El Gobierno socava al sindicato en el sector metalúrgico:

Posiblemente el ejemplo reciente más notable de prácticas antisindicales en Georgia sea el caso de Hercules Steel. En septiembre de 2011, el gobernador y decenas de policías rompieron una huelga de cerca de 150 trabajadores de la acería Hercules Steel en Kutaisi. Los trabajadores fueron obligados a reanudar el trabajo so pena de ir a la cárcel y/o ser despedidos, y a varios de ellos se les obligó a firmar un documento de renuncia al sindicato. Los trabajadores iniciaron la huelga para exigir la reintegración de los dirigentes sindicales despedidos y el inicio de negociaciones colectivas de buena fe. Asimismo, varios trabajadores originarios de la India son empleados en condiciones precarias, con bajos salarios y se retienen sus pasaportes. Algunos habían solicitado permiso para regresar a su país, pero les fue denegado.

Empobrecimiento de los sindicatos al retirarles las cuotas sindicales

Docentes: Tras la elección de la Presidenta del sindicato, la Sra. Kobakhidze, en 2010, el Gobierno suspendió toda cooperación con el sindicato. El Gobierno dio instrucciones a las escuelas de no firmar los acuerdos modelo que el propio Gobierno había ayudado a preparar y prohibió la deducción en

nómina de las cuotas e incluso la transferencia de fondos de las cuentas personales al sindicato. En el condado de Martvili, las escuelas transfirieron las cuotas de afiliación a la cuenta del sindicato. Como resultado de la presión ejercida por el Centro de Recursos Martvili (una oficina condal del Ministerio de Educación) sobre los directores de las escuelas, el sindicato local fue obligado por los directores de las escuelas a devolver la cuota transferida del banco a las cuentas de las escuelas.

Gracias a la presión internacional, a finales de 2011 y principios de 2012, el Ministerio de Educación celebró varias reuniones con el sindicato de docentes. Durante estas conversaciones se discutió el tema de la deducción de las cuotas. Sin embargo, para retrasar y bloquear las negociaciones, el Ministro impuso condiciones ilegítimas, como la sindicalización de un tercio de los docentes del centro escolar. Como consecuencia, el cobro de las cuotas de afiliación sigue realizándose a través de transferencias bancarias individuales, lo que resulta difícil. Por otra parte, los casos de injerencia en los asuntos internos del sindicato, como la obstrucción de las reuniones sindicales o la recaudación de las cuotas a pesar de los acuerdos, están en aumento en todo el país. Los docentes sindicalizados son objeto de presiones para revocar su afiliación al sindicato de la educación, ESFTUG, por instrucciones del Ministerio de Educación. Asimismo, se ha señalado que los directores escolares son presionados para que dejen de cooperar con los sindicatos. Como consecuencia de esta injerencia, los docentes no se atreven a reunirse ni a afiliarse a sindicatos independientes (incluso fuera del lugar de trabajo). Al mismo tiempo, un sindicato amarillo, el Educational Professional Syndicate (PES) tiene pleno acceso a las escuelas y puede organizar libremente reuniones y cobrar cuotas. En julio de 2012, el presidente del PES fue nombrado para ocupar un puesto en el Ministerio de Educación. Esta situación subsiste a pesar de una carta enviada por el Ministro de Educación y Ciencia a la Presidenta del ESFTUG en enero de 2012 informándole acerca de la disposición del Ministerio de Educación a cooperar con el sindicato.

Sector ferroviario: El 29 de julio de 2010, el sindicato recibió una carta de la empresa ferroviaria en la que les daba un plazo de cinco días para aceptar una serie de puntos, incluyendo que el sindicato asumiera el costo de las prestaciones médicas y otras subvenciones (por un importe de 3,5 millones de Lari - equivalente a 1,7 millón de euros). La empresa señalaba que si la propuesta no era aceptada en el plazo de cinco días, no habría más conversaciones. El sindicato estaba examinando la propuesta cuando, al día siguiente, el 30 de julio de 2010, antes de que pudiera enviar su respuesta oficial, la empresa emitió un decreto por el cual daba unilateralmente por terminada la cláusula número 3,2 del acuerdo, que rige el sistema

de descuento en nómina de las cuotas sindicales. Como resultado, se detuvo la deducción y transferencia de las cuotas de afiliación a la cuenta del sindicato. El sindicato acudió a los tribunales para anular la orden el 12 de agosto, pero el tribunal falló en contra del sindicato.

El sindicato ahora se dirige a cada miembro para acordar que transfieran la cuota desde su cuenta personal a la cuenta del sindicato. Este proceso es muy lento y ha afectado gravemente a las finanzas del sindicato. Los bancos también cobran una cuota de transferencia que equivale al 25% de la cuota transferida. Muchos miembros también tienen miedo de firmar un acuerdo por temor a las represalias, ya que las leyes no conceden ninguna protección real contra las amenazas y las intimidaciones del Gobierno o de la empresa.

Acoso e injerencia gubernamental en los asuntos sindicales

Educación: El acoso y la intimidación de la dirigente sindical del ESFTUG, Manana Ghurchumalidze, provocaron su renuncia y solicitud de asilo en Canadá. Miembros del ESFTUG fueron obligados a abandonar el sindicato y a afiliarse al sindicato amarillo, de lo contrario se arriesgaban a ser despedidos. En Zugdidi (región de Samegrelo) cerca de 1.000 docentes renunciaron al ESFTUG en un solo día; y en Kutaisi también lo abandonaron otros 550 docentes. Los funcionarios del Ministerio intentaron conseguir que la Presidenta recién electa del sindicato, Maia Kobakhidze renunciara. Después de que se negara a hacerlo, recibió llamadas telefónicas anónimas con amenazas de muerte.

"La legislación laboral sirve solamente los intereses del Gobierno y de los oligarcas"

Irakli Petriashvili (Presidente, Georgian Trade Union Confederation)

Sector ferroviario: El 8 de abril en Khasuri, la Sra. Gocha Chubinidze, directora del departamento de depósito de vagones de los Ferrocarriles estatales georgianos, advirtió a los delegados que no asistieran al Congreso Sindical de Trabajadores Ferroviarios y les amenazó con el despido. También en Khashuri, el director del departamento de vías ferroviarias, Zaza Chkoidze, amenazó a ocho delegados con el despido si asistían al congreso. El director de la estación de ferrocarril, Sr. Vasil Kur-tanidze, amenazó a uno de los dos delegados con el despido si asistía al congreso. El 10 de abril por la mañana, cuando los delegados de Khashuri se encontraban en la estación con la intención de ir al congreso, varios individuos no identificados intentaron disuadirlos de no asistir. Como resultado, numerosos

delegados desistieron de acudir al congreso. Al final solamente nueve de los 24 delegados previstos asistieron al congreso. En la región de Samtredia, sólo asistieron 15 de los 38 delegados. En Tbilisi, unos días antes del congreso, los delegados fueron amenazados por representantes de la dirección de la empresa Georgian Railway Ltd. en el departamento de vías ferroviarias y también en el departamento de utilización de vagones. El 22 de junio, el Sr. Merab Targamadze, miembro de la ejecutiva del sindicato Georgian Railway Workers Union fue despedido por la dirección sin previo aviso. En diciembre de 2011, con el pretexto de una reorganización, el Sr. Vitali Giorgadze, uno de los miembros más activos de la ejecutiva del sindicato de trabajadores ferroviarios, fue despedido. Otros miembros de la ejecutiva también fueron víctimas de una constante presión y la mayoría cesó sus actividades.

Sector salud: El sector hospitalario está controlado por dos empresas: JSC Aldagu BCI y JSC GPI Holding. Estos nuevos propietarios de policlínicas y hospitales privatizados se han negado a negociar con los sindicatos, dedicándose a intimidar activamente a todo el personal que coopera con ellos. Muchos trabajadores y trabajadoras de la salud se han desafiado por miedo a ser despedidos. Han dejado de existir 116 organizaciones sindicales (45%) y hay 7.968 afiliados menos (41%). Además, se puso fin a 32 convenios colectivos y no se ha concluido ni uno solo nuevo. JSC Aldagi BCI simplemente se negó a reconocer a los sindicatos. JSC GPI Holding reconoce al sindicato, pero no mantiene negociaciones de buena fe. Como consecuencia, en el sector hospitalario el diálogo social es totalmente inexistente.

Función pública: En agosto de 2011, como resultado de la injerencia de los Gobiernos central y local, 14 organizaciones del Public Servants Trade Union a nivel municipal y de distrito han dejado de existir, lo que representa una pérdida de 2.350 miembros. En cuatro municipios del distrito se puso fin a cuatro acuerdos territoriales y otros tantos expiraron. Por ahora, solamente queda un acuerdo territorial en vigor. A principios de 2011, los trabajadores que habían organizado sindicatos recientemente a nivel municipal se vieron obligados a firmar formularios de desafiliación bajo la amenaza de despido, lo que

provocó una pérdida de cientos de miembros. En conversaciones privadas con los dirigentes sindicales, las autoridades locales admitieron que hubo una orden verbal de parte de funcionarios gubernamentales de alto nivel para erradicar los sindicatos locales.

Sector de telecomunicaciones: JSC Silknet, una empresa de telecomunicaciones en Georgia, ha despedido durante el último año a los presidentes de 19 comités sindicales en Tbilisi y en las regiones. El 20 de julio de 2012 se remitió una carta al Presidente del Comité de Alianza Social Tripartita con respecto a los despidos, pero el caso aún no ha sido examinado. El Gobierno ha utilizado el convenio colectivo firmado con esta empresa como ejemplo de éxito del diálogo social y la cooperación. Sin embargo, después de la salida del director a cargo de las negociaciones, la situación se deterioró rápidamente. La empresa se niega a entablar cualquier tipo de diálogo con el sindicato. En 2012, el número de miembros del sindicato Communication Sector Workers Union descendió un 37,7%.

Trabajo precario: En el sector privado, el 80-90% de los contratos son de duración determinada de entre dos y tres meses. Sin embargo, no es raro que se llegue a trabajar durante varios años consecutivos con tales contratos. El empleo con contratos de duración determinada tiene repercusiones para las licencias, las pensiones y otras prestaciones. Asimismo, estos contratos se utilizan para disciplinar a los trabajadores/as. En el sector público también se recurre a contratos de duración determinada, sobre todo para los trabajos de tipo técnico.

Las implicaciones para la central sindical GTUC a lo largo de los años han sido graves, con el debilitamiento de varios afiliados clave y la consecuente pérdida importante de afiliados y de recursos. Sin embargo, gracias a la presión sindical internacional y a la amenaza de sanciones comerciales, así como a las elecciones en Georgia, la GTUC tiene una oportunidad de recuperarse. La GTUC está participando activamente en el proceso de reforma jurídica y está trabajando para organizar nuevos sindicatos y reestablecer a aquellos que fueron duramente afectados por la coalición de Saakshvili.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- La legislación laboral debe armonizarse con las normas internacionales.
- La inspección del trabajo debe reforzarse.
- Los empleadores deben permitir la deducción y la remisión de las cuotas sindicales cuando se les autorice a hacerlo.

BAHRÉIN



Hubo un tiempo en que Bahréin encarnó un ejemplo esperanzador, aunque fuera imperfecto, mostrando que en la región del Golfo podía establecerse un sindicato libre e independiente y actuar con relativa libertad de la injerencia del Estado. La central sindical, General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU), formada en el año 2002 se convirtió rápidamente en una de las organizaciones sindicales más vibrantes de la región. Lamentablemente, este período de relativa libertad tuvo un abrupto final en 2011.

El 14 de febrero de 2011 comenzaron a lo largo del país masivas protestas pacíficas a favor de la democracia. Entre el 14 y 17 de febrero, el número de participantes en las protestas aumentó notablemente, atrayendo a varios miles de personas a la plaza de la Perla, lugar donde se centralizaron las protestas. El 14 de febrero fue asesinado un manifestante, y el 15 de febrero otro, durante el cortejo fúnebre. La GFBTU instó al Gobierno de Bahréin a abrir una investigación sobre las agresiones y garantizar la libertad de reunión y de expresión. La GFBTU también pidió al Gobierno entablar un diálogo nacional para dar respuesta a una larga lista de preocupaciones,

incluido el establecimiento de un consejo económico y social, la creación de empleo y unos salarios justos, reivindicaciones de larga data del movimiento sindical.

En la mañana del 17 de febrero, las fuerzas de seguridad se dirigieron a la plaza de la Perla y dispersaron a los manifestantes utilizando gases lacrimógenos y porras. Los tanques ocuparon la zona. Se registraron varios muertos y cientos de heridos. Para garantizar la protección y seguridad de los ciudadanos, la GFBTU convocó una huelga general a partir del 20 de febrero, que sería suspendida ese mismo día después de que el ejército se retirara de las calles y se dieran garantías de respetar la libertad de reunión.

Las manifestaciones continuaron durante las siguientes semanas. Participaron en ellas dirigentes sindicales y sindicalistas exigiendo reformas económicas, sociales y políticas. Los acontecimientos dieron un giro dramático cuando, el 13 de marzo, las fuerzas de seguridad del Estado dispararon gases lacrimógenos y balas de goma contra los manifestantes para intentar dispersar las sentadas. Se señaló que los manifes-

tantes también habían sido agredidos por civiles armados no identificados. Cientos de manifestantes resultaron heridos y tuvieron que ser hospitalizados. Al día siguiente, a petición del Gobierno de Bahréin, llegaron en convoy blindado las Fuerzas Escudo de la Península del Consejo de Cooperación del Golfo, integradas principalmente por tropas de Arabia Saudita y de los Emiratos Árabes Unidos. El 15 de marzo, el Rey declaró el Estado de emergencia por un período de tres meses con arreglo al artículo 36(b) de la Constitución, que prohíbe casi toda forma de reunión pública y discursos relacionados, proscribiendo además el funcionamiento de organizaciones no gubernamentales, asociaciones políticas y sindicatos.

Entre tanto, la GFBTU mantuvo la huelga general, esencialmente preocupada por la protección y seguridad de los trabajadores, haciendo hincapié en que la situación en materia de seguridad y las agresiones contra los trabajadores que tienen que desplazarse a su lugar de trabajo no permitían reanudar las actividades laborales. Después de reunirse con el Ministro de Trabajo y el Presidente del Consejo de la Shura, quienes transmitieron las garantías del Viceprimer ministro de que las agresiones contra los trabajadores cesarían y que no se tomarían represalias, que se reducirían los puestos de control y que se protegería a los trabajadores nacionales y residentes, la GFBTU suspendió la huelga el 23 de marzo. Instó a los trabajadores a coordinarse con sus sindicatos y la dirección de sus empresas para registrar cualquier violación a su seguridad y dar parte a la GFBTU. Asimismo hizo hincapié en la necesidad de que los trabajadores hicieran todo lo posible por preservar la cohesión social y nacional y pidió a los directivos del sector público y privado que comprendieran las circunstancias excepcionales de la situación y salvaguardaran los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras. La GFBTU también reiteró la necesidad de preparar las condiciones adecuadas para entablar un diálogo genuino que procurara una solución a la crisis.

Todavía no se ha reintegrado en su puesto de trabajo a 657 trabajadores/as después de las protestas masivas en favor de la democracia.

Por estas fechas, destacados dirigentes y cientos de miembros sindicales fueron despedidos; algunos fueron enjuiciados penalmente por el papel desempeñado en la organización de huelgas y/o manifestaciones, así como por su participación. Exigiendo el despido de trabajadores que hicieron huelgas respaldadas por el sindicato, o que se manifestaron a favor de reformas políticas y socioeconómicas, esencialmente en empresas estatales o con participación estatal, el Gobierno

intimidó y desmanteló activamente un movimiento sindical independiente, democrático y no sectario. El Gobierno también detuvo y procesó penalmente a miembros y dirigentes sindicales del sector público, entre ellos a Mahdi Abu Deeb, Presidente del sindicato de docentes Bahraini Teachers Association (BTA). Meses después de las manifestaciones en la plaza de la Perla, los despidos continuaron. A principios de este año, trabajadores/as del sector público, especialmente en los sectores de salud, educación y municipal (que por la naturaleza de su trabajo tienen frecuente trato con el público), fueron suspendidos o despedidos, entre otros motivos, por su participación real o supuesta en actividades políticas.

Los sindicatos presentaron quejas a nivel internacional, argumentando que estas acciones violaban los principios de no discriminación (basada en la opinión política) y la libertad sindical. En abril de 2011, la central estadounidense AFL-CIO presentó una queja en el marco del Tratado de Libre Comercio entre EE.UU. y Bahréin. En ella instaba a su país a retirarse del TLC y entre tanto celebrar consultas con el Gobierno de Bahréin en virtud del capítulo laboral de este tratado para insistir en que ponga fin a su permanente campaña de castigo a la actividad sindical así como a toda forma de discriminación contra los sindicatos y los activistas sindicales. El Gobierno de EE.UU. emitió su informe sobre la queja el 20 de diciembre de 2012, concluyendo que el Gobierno había violado el tratado y solicitando consultas formales.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2011, los delegados trabajadores presentaron una queja a fin de establecer una Comisión de encuesta contra Bahréin en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por violaciones al Convenio 111 relativo a la discriminación. Ese proceso allanó el camino para que el Consejo de Administración de la OIT adoptara la propuesta de establecer un comité tripartito que examinara los despidos mencionados en la queja el 17 de noviembre de 2011.

En noviembre de 2011, la Comisión de Encuesta Independiente sobre Bahréin (BICI) emitió un informe de 501 páginas sobre los sucesos acaecidos en febrero y marzo de 2011 en relación con las normas internacionales de los derechos humanos. El informe confirmó que los despidos de los trabajadores y de las trabajadoras habían tenido lugar como represalia por su participación en manifestaciones y huelgas legales, que el Gobierno había creado un clima propicio a alentar los despidos y, en algunos casos, instó directamente a las empresas a despedir a sus empleados, que las autoridades aplicaron la ley de manera discriminatoria y que la gran mayoría de los despidos eran ilegales de conformidad con el derecho nacional e internacional.

LA SITUACIÓN ACTUAL

Dirigentes sindicales encarcelados

El 21 de octubre de 2011, el Tribunal de Apelación confirmó el veredicto de culpabilidad emitido contra los dirigentes del sindicato de docentes BTA el 25 de septiembre de 2011 por presuntamente intentar derrocar al sistema en el poder e incitar al odio hacia el régimen. Las penas de prisión se redujeron a cinco años para Mahdi Abu Dheeb y seis meses para Jalila al-Salman. Los abogados de los dirigentes de BTA interpusieron un recurso del veredicto ante el Tribunal Supremo.

El 7 de noviembre de 2012, Jalila al-Salman, que había sido puesta en libertad bajo fianza, fue convocada sin más explicaciones a presentarse a la Dirección de Investigaciones en Manama para purgar el resto de su pena de seis meses de prisión. Sería trasladada a la cárcel de mujeres de Ciudad Isa. Ni su abogado ni su familia pudieron acompañarla o mantener contacto alguno con ella. Finalmente fue puesta en libertad el 25 de noviembre tras haber cumplido la pena de prisión impuesta. Mahdi Abu Dheeb sigue purgando una pena de prisión de 5 años. Aún está pendiente un último recurso de apelación.

Informes fidedignos indican que tanto Mahdi Abu Dheeb como Jalila al-Salman fueron torturados durante su detención. Dheeb padece de diabetes y presión arterial alta, además de tener problemas cardíacos y estomacales.

Los trabajadores/as no han sido reintegrados

Aun cuando el comité tripartito consiguió reintegrar a un número importante de los trabajadores/as despedidos, según la GFBTU aún quedan 657 trabajadores/as que no han sido reintegrados desde los sucesos de 2011, incluidos dirigentes sindicales. Por otra parte, entre los trabajadores reincorporados a sus puestos de trabajo, algunos fueron recontratados con condiciones menos favorables y en puestos de trabajo inferiores y salarios más bajos que los percibidos en los puestos de trabajo que ocupaban antes de su despido. La CSI está trabajando para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras sean readmitidos incondicionalmente en su empleo anterior o, de no ser posible, en puestos de trabajo con las mismas condiciones y remuneración.

Apoyo gubernamental a un nuevo sindicato, ataques a la GFBTU, la CSI y la OIT

Se cree que el Gobierno ha apoyado recientemente la creación de una federación rival alternativa, BLUFF, para socavar la GFBTU como organización legítima, representativa y democrática. La dirección de BLUFF, así como varios

columnistas y miembros del parlamento a favor del Gobierno, han sido la punta de lanza de una feroz campaña de difamación en contra de la GFBTU. Estas campañas han acusado a los dirigentes de GFBTU de traición, de difamar la imagen de Bahréin y de obedecer a intereses extranjeros. Recientemente, BLUFF organizó una manifestación frente a un edificio de la ONU en la que denunciaron a la GFBTU, la CSI y la OIT. En algunos casos, se ha puesto fin a la negociación colectiva con los afiliados de la GFBTU sin justificación alguna, sustituyéndola por negociaciones con sindicatos respaldados por la dirección.

La discriminación sectaria en aumento

Con cada vez mayor regularidad se niegan puestos de trabajo a los chiítas. Algunas empresas, como Gulf Air, han despedido efectivamente a trabajadores Bahréiníes específicamente chiítas, con el pretexto de la reestructuración. Estos despidos tuvieron lugar de forma unilateral y sin consulta previa con la GFBTU. Al mismo tiempo, las empresas están contratando trabajadores no ciudadanos de Bahréin y sunitas con menores

“En Bahréin, la primavera árabe no dio pie a reformas democráticas ni puso fin al régimen autocrático” Salman Jaffar Al Mahfoodh (Secretario General de la General Federation of Bahrain Trade Unions)

cualificaciones y anuncian nuevas vacantes. Además, el Gobierno supuestamente ha ejercido presión sobre muchos contratistas para que despidan a los trabajadores cualificados chiítas al negarles participar en las licitaciones. Estas violaciones son continuas y recurrentes, y la legislación laboral no protege a los trabajadores/as despedidos por motivos religiosos.

Reformas del derecho del trabajo

El Gobierno de Bahréin ha enmendado, de forma unilateral y sin previo aviso, la ley de sindicatos en un esfuerzo por silenciar la voz independiente y democrática de los trabajadores y las trabajadoras de Bahréin, la GFBTU. Estas modificaciones recientes son otro grave ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores de Bahréin, cuya aprobación es un acto flagrante (e ilegal) de represalia por parte del Gobierno por el hecho de llevar a cabo actividades sindicales. El propósito de estas enmiendas es claro: socavar aún más la GFBTU y eliminar así una voz importante para la reforma económica y social de Bahréin. Se teme que la legislación enmendada se utilice para establecer y promover sindicatos auspiciados por el Gobierno que sean utilizados para defender

las políticas antidemocráticas y antisindicales del Gobierno ante la comunidad internacional.

Entre los artículos enmendados de la ley sindical se encuentran los siguientes: El artículo 8 (1) exige que los sindicatos sean "similares" para poder formar una federación sindical. Esto impide la formación de federaciones multi-sectoriales, violando así los principios de la libertad sindical. El Comité de Libertad Sindical expresó su "profunda preocupación" que la disposición no esté en conformidad con los principios de la libertad sindical. El artículo 8 (3) faculta al Ministro de Trabajo a determinar qué sindicato puede representar a los trabajadores de Bahréin en los foros internacionales y en la negociación colectiva a nivel nacional. Esta facultad corresponde (al igual que en la mayoría de los países) al sindicato(s) más representativo(s), en esta caso la GFBTU. Esta medida es un claro intento por parte del Gobierno de impedir que la GFBTU siga denunciando ante la OIT las violaciones a los derechos sindicales auspiciadas por el Gobierno. Se teme que este artículo pueda utilizarse para promover a los sindicatos respaldados por el Gobierno que se dediquen a defender sin fundamentos las políticas antisindicales y antidemocráticas del Gobierno ante la comunidad internacional.

Por otra parte, el artículo 10 permite la creación de varios sindicatos a nivel de empresa, siempre y cuando el sindicato no se forme sobre la base de una secta, religión o raza. La legislación que permite la existencia de varios sindicatos

en una empresa es plenamente coherente con el derecho internacional, aun cuando el calendario de esta reforma plantee obvias interrogantes acerca de las motivaciones del Gobierno. Del mismo modo, los sindicatos no deben en modo alguno mostrarse discriminatorios por motivos de secta, religión o raza. Sin embargo, preocupa que el Gobierno se dedique a buscar, y encontrar, sindicatos que presenten una amplia mayoría chiíta, lo que es de esperar dado que la gran mayoría de los ciudadanos de Bahréin de la clase trabajadora son, de hecho, chiítas.

El artículo 17 menciona que prohíbe a aquellos sindicalistas considerados responsables de infracciones que hayan provocado la disolución de una organización sindical o de su ejecutiva presentarse para ser designados miembros de la ejecutiva de una organización sindical durante cinco años a partir de la fecha de la decisión o la resolución judicial definitiva sobre la disolución del sindicato. Aun cuando una ley que prohíba la elección de un dirigente sindical condenado por un delito que ponga en tela de juicio su integridad, como la corrupción o el fraude, puede resultar apropiada, esta enmienda es un claro intento por suprimir a la cúpula sindical que participó en la movilización política del año 2011. De utilizarse con este propósito, constituiría una grave violación del derecho a la libertad sindical.

¿QUÉ TIENE QUE PASAR EN 2013?

- Debe ponerse en libertad a los sindicalistas encarcelados.
- Los empleadores deben reintegrar incondicionalmente a todos los trabajadores/as despedidos por participar en las protestas a favor de la democracia.
- El Gobierno debe revisar la legislación laboral en consulta con los interlocutores sociales.

Resumen de las violaciones de los derechos sindicales

La CSI estableció una plataforma para comunicar y sensibilizar respecto al incumplimiento de los derechos sindicales consagrados en los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT: el Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales. Las organizaciones sindicales afiliadas a la CSI utilizan este Informe a nivel nacional como documento de referencia para exigir a Gobiernos y empleadores el respeto y la promoción de los derechos sindicales. Las actividades de defensa de la CSI suelen basarse en las revelaciones del informe. Por ejemplo, estos casos son comunicados a los mecanismos de control de la OIT que se responsabilizan de supervisar la aplicación de los Convenios núm. 87 y 98. El Informe es también utilizado por responsables de políticas, organizaciones de la sociedad civil e investigadores.

La metodología se basa en gran medida en un examen de la legislación nacional y los informes de casos comunicados por las afiliadas nacionales. Expertos jurídicos identifican las leyes relevantes a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para cada país, como por ejemplo códigos de trabajo, leyes de sindicatos, leyes de relaciones laborales, leyes sectoriales, constituciones y códigos penales. La legislación es a continuación analizada para evaluar su cumplimiento con los derechos de sindicalización y negociación colectiva. Cualquier violación es identificada y clasificada en función de una serie de categorías consistentes, predeterminadas y claramente definidas basadas en los Convenios núm. 87 y 98 así como en los principios de aplicación definidos por los mecanismos de control de la OIT. Además de los informes de las afiliadas, la CSI lleva a cabo una exploración de los medios de comunicaciones para identificar violaciones en la práctica. La información recopilada de ambas fuentes se consolida, resume y clasifica en varias subcategorías predefinidas y estandarizadas.

Aunque anteriormente el Informe se publicaba anualmente, la CSI actualiza ahora de manera permanente la información sobre violaciones. La siguiente sección ofrece una panorámica resumida de dicha información. El Informe completo estará disponible en el sitio web de la CSI a partir de octubre de 2013.

África



BOTSWANA

Obstáculos a la negociación colectiva: El 13 de marzo de 2012 el Gobierno anunció que en 2012 y 2013 no se concluiría ningún convenio colectivo con la Botswana Federation of Public Sector Unions (BOFEPUSU). La decisión fue revocada en mayo de 2012.

Negativa a negociar de buena fe: El 23 de mayo de 2012, la Botswana Federation of Public Sector Unions (BOFEPUSU) se quejó de que el Gobierno no había nombrado a sus representantes para la junta de negociación, lo cual estaba retrasando las negociaciones salariales. El Gobierno tampoco había proporcionado a los sindicatos información sobre su mano de obra y masa salarial total.

Negativa a reconocer sindicatos: El Botswana Technology Centre (BOTEC) se negó a reconocer el National Amalgamated Local & Central Government Workers Union (NALCGWU) aduciendo que anteriormente había alcanzado un acuerdo de reconocimiento con el Maranyane Staff Union. El 20 de junio de 2012, el Tribunal Laboral se pronunció a favor de NALCGWU.



BURUNDI

Suspensión de las actividades sindicales: El 8 de febrero de 2013 el Gobierno canceló el registro del Syndicat général des commerçants (SYGECO), pero esta decisión fue anulada el 26 de febrero de 2013 tras las negociaciones celebradas con la Comisión Nacional Independiente de Derechos Humanos.

Se impide a periodistas y trabajadores del sector informal establecer sindicatos: Los periodistas han estado tratando de registrar su sindicato durante más de un año, a lo cual el Ministerio se ha negado. Cinco sindicatos del sector informal están esperando obtener su registro.

Discriminación antisindical: Se ha procedido al despido de sindicalistas por su participación en una huelga convocada por la empresa Sosuno.



CAMERÚN

Violencia contra sindicalistas e incumplimiento de los convenios colectivos: El 8 de noviembre de 2012, aproximadamente 500 miembros del Syndicat Camerounais des Artistes Musiciens (SYCAMU) fueron brutalmente agredidos por la policía en Yaundé. Los artistas, entre los que se encontraba Anne-Marie Nzié, de 85 años, conocida como la "reina de la música camerunesa", fueron arrojados al suelo y golpeados. La policía arrestó a 63 músicos y los mantuvo detenidos durante horas antes de ponerlos en libertad. Los miembros del SYCAMU protestaban porque todavía seguía sin aplicarse adecuadamente un nuevo acuerdo respecto al pago de los derechos de autor a los artistas.

Discriminación antisindical: Desde mayo de 2012 la dirección de la empresa Orange acosa a los líderes sindicales que han sido notificados sobre la introducción unilateral de modificaciones respecto a sus contratos de empleo.

La ley prohíbe la discriminación antisindical y permite que se impongan multas a los empleadores acusados de este tipo de prácticas, pero no prevé ningún desagravio – ya sea la readmisión o una indemnización – para los trabajadores despedidos de manera improcedente.

Sanciones por actividades sindicales: El Código Laboral impone fuertes multas por el desempeño de actividades sindicales antes del registro de un sindicato y, al mismo tiempo, el registro de un sindicato requiere una autorización previa por parte de las autoridades públicas.



CHAD

Denegación de libertad de expresión y encarcelamiento de sindicalistas: La central sindical Union des Syndicats du Tchad (UST) escribió una petición criticando al Presidente Idriss Déby por corrupción y el empobrecimiento de la población. François Djondang, Michel Barka y Younous Mahadjir fueron acusados de difamación. Jean-Claude Nékim también fue acusado de difamación cuando reseñó este incidente en el periódico N'Djaména BiHebdo. El 18 de septiembre de 2012 el Tribunal de Primera Instancia condenó a François Djondang, Michel Barka y Younous Mahadjir a 18 meses de cárcel y una multa de 1,5 millones CFA (2.290 EUR) por haber cometido un delito de odio. Tienen pensado apelar la decisión, pero la independencia del tribunal ha sido cuestionada puesto que ahora está constituido por nuevos miembros conforme a un decreto del 17 de septiembre de 2012.

Incumplimiento de convenios colectivos: El 28 de noviembre de 2012 el Gobierno anuló unilateralmente un convenio sobre el salario mínimo nacional para los trabajadores y las trabajadoras del sector público. El Gobierno y el UST habían firmado un acuerdo y un memorando de entendimiento el 11 de noviembre de 2011.



CÔTE D'IVOIRE

Sindicalista encarcelado: Basile Mahan Gahé fue liberado de prisión en diciembre de 2012 tras 18 meses de detención en Boundiali. Gahé es el Secretario General de la central sindical Dignité, y reanudó sus funciones sindicales el 9 de marzo de 2013.

Negativa a negociar colectivamente de buena fe: En enero de 2013, los trabajadores y trabajadoras del sector público presentaron un preaviso de huelga colectiva cuando el ministro del sector público y la reforma administrativa se negó a negociar de buena fe. Los trabajadores/as siguen exigiendo un aumento salarial y el pago de las prestaciones atrasadas

que han sido retenidas durante más de 20 años. Asimismo, exigen mejores prestaciones familiares, así como subsidios de vivienda y transporte.



DJIBOUTI

Intervención en huelgas y discriminación antisindical:

Los trabajadores portuarios que hicieron una huelga legítima fueron detenidos durante 10 días. Nueve sindicalistas y un líder sindical fueron despedidos por motivo de la huelga.

Intimidación de líderes sindicales: La policía vigila constantemente el domicilio del Secretario General del Union of Djibouti Workers. Los familiares del Secretario General fueron amenazados en numerosas ocasiones, por lo que se vieron obligados a marcharse a Etiopía.

Ocupación de oficina sindical: La oficina del Union of Djibouti Workers estuvo ocupada durante un año por el Ministro de Juventud.

Falta de acceso a un sistema eficaz para la reparación de violaciones: Los abogados sindicales son intimidados con amenazas, de modo que los sindicatos se encuentran con un acceso limitado al asesoramiento jurídico para defender sus casos ante los tribunales.

Violaciones de libertades fundamentales: El Presidente de Djibouti impidió al Secretario General del Union of Djibouti Workers viajar a Ginebra en junio de 2012.

Trabajadores excluidos de la libertad sindical: A los trabajadores en empresas como Machida Transit y a los chóferes de taxi se les impidió establecer un sindicato. Al personal civil del ejército francés se le prohibió afiliarse a un sindicato.

El Gobierno promueve los sindicatos amarillos: El Gobierno está proporcionando recursos financieros a los sindicatos amarillos que cuenten con representación en organismos tripartitos y a nivel internacional.

Cuentas sindicales congeladas: El Gobierno es accionista en muchos bancos y ha congelado las cuentas de diversos

sindicatos, además de impedirles que reciban financiación externa.



ETIOPÍA

Docentes y funcionarios públicos excluidos del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva: La Proclamación del Trabajo no otorga a los docentes ni a los funcionarios el derecho de libertad sindical ni de negociación colectiva. La Asociación Nacional de Maestros solicitó el registro hace más de tres años, pero sigue sin poder obtenerlo. Varios dirigentes sindicales y sindicalistas han sido encarcelados.

Lista excesiva de servicios esenciales: El artículo 136 de la Proclamación del Trabajo incluye el transporte como servicio esencial. Esta medida significa que los trabajadores de la empresa de autobuses urbanos Anbessa y de Ethiopian Airlines quedan excluidos del derecho de huelga. Los sindicatos que desarrollen una huelga en un servicio considerado esencial pueden ser disueltos por las autoridades públicas.



GHANA

Discriminación contra miembros y dirigentes sindicales: Jonas Koranteng-Smart, del sindicato de trabajadores del sector financiero Union of Industry, Commerce and Finance Workers (UNICOF), afiliado a la central sindical Ghana Trades Union Congress, fue despedido el 5 de junio de 2012 por haber enviado un correo electrónico al personal sindicalizado en relación con los debates de la 38ª Asamblea General anual del Merchant Bank Ghana.

Quince trabajadores de Mobicrane Limited, un proveedor de servicios de petróleo y gas con sede en Takoradi, fueron despedidos en febrero de 2013 por intentar afiliarse al sindicato General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union.

Ninguna vía de recurso efectiva contra las violaciones:

Pese a la decisión de la Comisión Nacional del Trabajo, el Merchant Bank Ghana no reintegró en su puesto de trabajo a Jonas Koranteng-Smart.

Exclusión de trabajadores del derecho a afiliarse a

un sindicato: El sindicato Financial, Business and Services Employees Union (FBSEU) presentó los estatutos y reglamentos de su Comité Permanente de Negociación a la Comisión de Servicios Parlamentarios. Sin embargo, esta Comisión se negó a registrar los estatutos y reglamentos argumentando que los trabajadores de los Servicios Parlamentarios no podían afiliarse a un sindicato. El FBSEU envió una petición a la Comisión Nacional del Trabajo, que solicitó a ambas partes firmar los reglamentos en un plazo de 21 días. La Comisión de Servicios Parlamentarios no cumplió la orden, por lo que la Comisión Nacional del Trabajo presentó un requerimiento de cumplimiento ante el Tribunal Supremo. El asunto se encuentra ahora ante los tribunales.



KENYA

Discriminación antisindical: En septiembre de 2012, más de 100 enfermeras fueron despedidas del Moi Teaching and Referral Hospital por participar en una huelga. Los nombres de las enfermeras despedidas se inscribieron en los tableros de anuncios del hospital, pidiéndoles que pasaran a recoger sus cartas de despido.

Detención de dirigente sindical: En octubre de 2012, Francis Atwoli, Secretario General de la Central Organisation of Trade Unions (COTU), fue detenido por desacato al tribunal. El Tribunal Supremo le impuso una multa de 500.000 KES por desobedecer una orden judicial de poner fin a la huelga de los trabajadores. Atwoli se había negado a parar la huelga al considerar que los trabajadores habían cumplido con el plazo de preaviso legal.



GUINEA

Violencia contra sindicalistas: El 19 de marzo de 2012, el Secretario General Adjunto de la Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG), Kader Aziz Camara, y su familia fueron víctimas de un ataque armado en su casa en Conakry. Los atacantes vestían uniformes militares e iban fuertemente armados.

Insuficiente protección legal contra la discriminación

antisindical: Aunque el artículo 3 del Código del Trabajo estipula que ningún empleador deberá tener en cuenta la afiliación sindical y las actividades sindicales de los trabajadores/as en sus decisiones sobre contratación, ejecución y distribución del trabajo, así como para la rescisión del contrato de trabajo, no establece sanciones disuasorias.

Ataque a locales sindicales: El 22 de marzo de 2013, los locales sindicales situados en N'Zérékoré fueron allanados por desconocidos. Se registraron daños materiales considerables así como la sustracción de una cantidad considerable de dinero en efectivo y diversos bienes.



MAURICIO

Discriminación antisindical: Los contratos de trabajo de 37 empleadas de La Colombe Centre fueron modificados después de que las trabajadoras se hubieran afiliado a un sindicato.

Las enmiendas incluían la anulación del derecho a vacaciones pagadas y cambios en la remuneración de las horas extras y el horario de trabajo.

Negativa a negociar de buena fe: En abril de 2012, la Mauritius Sugar Producers' Association (MSPA) se negó a negociar con el Panel de Negociación Conjunta (PNC) de los sindicatos sobre las condiciones laborales en la industria azucarera. En una carta enviada al PNC el 13 de marzo de 2012, el director de la MSPA argumentó que la solicitud de entablar negociaciones sobre la introducción de una prestación pensionable (de 2.000 MUR, aproximadamente 50 EUR) y la creación de un Fondo de Dignidad Humana debería decidirse a nivel de empresa.

El 29 de enero de 2013, el Mauritius Institute for Training and Development Employees Union (MITDEU) protestó por la suspensión de su Presidente. El MITDEU recusó la legalidad de la suspensión, que consideraba injustificada, argumentando que el Mauritius Institute for Training and Development no tenía siquiera director o consejo, y que el comité disciplinario que tomó la decisión era por lo tanto ilegal.



NIGERIA

Negativa al reconocimiento de sindicatos en las zonas francas: El National Union of Petroleum and Natural Gas Workers (NUPENG) y la Petroleum and Natural Gas Senior Staff Association of Nigeria (PENGASSAN) comunicaron que, de las 123 empresas de las zonas francas industriales, sólo cinco habían permitido que los sindicatos organizaran a los trabajadores, y que en esas cinco empresas los líderes sindicales habían sido objeto de represalias y despedidos. En enero de 2013 NUPENG y PENGASSAN publicaron un aviso de convocatoria de una huelga de tres días que daría comienzo el 13 febrero si los líderes sindicales despedidos no eran readmitidos y si no se establecían derechos sindicales en todas las empresas de la zona franca. El Ministro de Trabajo y Productividad, Emeka Wogu llegó a un acuerdo con la Autoridad de la Zona Franca del Petróleo y el Gas (OGFZA) y los sindicatos, concediendo a las empresas un plazo de 90 días para cumplir con las disposiciones previstas por la ley, según las cuales las empresas deben permitir el establecimiento de sindicatos.

Arresto de sindicalistas: En marzo de 2012, el líder sindical Bayo Akende fue detenido por las autoridades estatales de Oyo, acusado de movilizar a los trabajadores en contra del Gobierno. El Comisario de Policía Tambari Yabo Mohammed consideró que sus actividades sindicales perturbaban el orden público.



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO

Discriminación antisindical: En julio de 2012 fueron reincorporados a sus puestos de trabajo cinco delegados sindicales que habían sido despedidos de la Société Nationale d'Assurance. La dirección se había negado categóricamente a negociar con los trabajadores y trabajadoras.

En marzo de 2013, Jean Ngandu, Secretario Regional Adjunto de la Confédération Démocratique du Travail fue despedido a causa de sus actividades sindicales.

La Union Nationale des Travailleurs du Congo ha señalado que las autoridades públicas no hacen nada cuando se producen casos de discriminación antisindical.

Entrega de las cuotas sindicales: A pesar de los convenios colectivos con respecto a las cuotas sindicales, los empleadores a menudo no transfieren al sindicato las cuotas deducidas a los trabajadores o únicamente remiten una parte.

Negativa a negociar de buena fe: La Union Nationale des Travailleurs du Congo señaló que aun cuando los empleadores acceden a la negociación colectiva ejercen presión sobre los sindicatos para sustituir a los agentes de negociación y amenazan con interrumpir las negociaciones a menos que el sindicato acceda a su demanda.

Restricciones legales: La Ley del Trabajo excluye a los funcionarios públicos del derecho a la negociación colectiva. Los trabajadores y trabajadoras extranjeros deben ser residentes durante 20 años antes de poder ser elegidos como responsables sindicales.



SIERRA LEONA

Violencia contra sindicalistas: En enero de 2013 la policía abrió fuego contra los trabajadores que protestaban por el impago de las bonificaciones, y pidiendo el fin del racismo y mejores condiciones en la mayor mina de diamantes de Sierra Leona, en Koidu, dejando un balance de dos muertos.

Violencia e injerencia en el derecho a organizar: En abril de 2012, una serie de trabajadores se manifestaron para reclamar mejores salarios y condiciones y el derecho a organizarse en Bumbuna. Supuestamente la policía abrió fuego y lanzó gases lacrimógenos indiscriminadamente contra los manifestantes, dejando una mujer muerta y al menos seis heridos. En junio de 2012 la Comisión de Derechos Humanos de Sierra Leona anunció que se iba a llevar a cabo una investigación y presentar recomendaciones para entablar acciones judiciales.

Las autoridades públicas se niegan a otorgar a los trabajadores de African Minerals Limited el derecho a afiliarse al sindicato de su elección. A todos los trabajadores se les asigna un sindicato. El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social canceló el certificado de registro del Mining and Allied Services Employees Union sin ningún motivo concreto y, por extensión, el certificado de negociación, haciéndolo inservible.

Negativa del empleador a deducir las cotizaciones sindicales: African Minerals Limited se niega a aplicar la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los trabajadores, infringiendo la legislación laboral nacional. El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad no ha respondido a esta violación.



SUDÁFRICA

Amenaza contra un sindicalista: En diciembre de 2012, una banda de matones fuertemente armados se presentó en el domicilio del Secretario General del South African Transport and Allied Workers' Union (SATAWU). No se encontraba en casa, pero la investigación de la policía establecería que la banda

había actuado siguiendo órdenes, con la intención de hacerle daño y, posiblemente, de asesinarlo.

Violencia policial: Más de 800 trabajadores agrícolas participaron en una protesta en Nkqubela, Robertson en enero de 2013. No obstante, poco después del comienzo de la misma, aparecieron agentes de la policía armados, que abrieron fuego contra los manifestantes, obligándoles a dispersarse de vuelta a sus comunidades, donde la policía siguió disparando contra la gente. Varias personas resultaron heridas en este último incidente de brutalidad policial y se ha contactado a la Comisión de Derechos Humanos para que investigue este asunto.

El 16 de agosto de 2012 la policía abrió fuego mientras trataba de dispersar a un grupo de mineros en huelga en Nkaneng, dejando un balance de 34 muertos y 78 heridos. Los trabajadores llevaban machetes, palos y barras de hierro. La huelga, que dio comienzo el 10 de agosto, se había convocado para reclamar incrementos salariales.



TANZANIA

Discriminación antisindical: En diciembre de 2012 la dirección de la Universidad Internacional de Kampala (KIU), en el campus de Dar-es-Salaam, despidió a 40 de sus trabajadores que hacía poco se habían afiliado al Research, Academic and Allied Workers' Union (RAAWU). Los trabajadores de la universidad llevan en huelga desde noviembre de 2012 para exigir el pago de sus salarios, que percibieron por última vez en octubre de 2012. Poco después de que el RAAWU consiguiese abrir una sección en la universidad, el rector entregó cartas de despido a 40 miembros del sindicato que estaban empleados principalmente como docentes y se habían afiliado al RAAWU una semana antes. El RAAWU ha emprendido acciones legales por los despidos.

Violencia: El 26 de junio de 2012 cinco hombres secuestraron a punta de pistola a Steven Ulimboka, el presidente de la Medical Association of Tanzania. Lo llevaron a un bosque en las afueras de Dar-es-Salaam, donde fue golpeado y torturado. El secuestro sucedió en pleno conflicto laboral entre los médicos de los hospitales públicos y el Gobierno. El 22 de junio de 2012, Ulimboka había declarado una huelga nacional de facultativos para exigir mejores salarios y condiciones laborales,

ignorando una orden judicial exigiendo su reincorporación al trabajo.

Detenciones y amenazas: En julio de 2012, la policía detuvo a varios miembros del sindicato de docentes Tanzania Teachers' Union (TTU) que habían participado en una huelga nacional. Otros docentes, administradores y líderes sindicales fueron amenazados por las autoridades con ser arrestados y procesados. El Gobierno se negó a negociar con el TTU la liberación de los trabajadores detenidos. El 2 de agosto de 2012, el Tribunal Supremo falló que la huelga de julio había sido ilegal. El 9 de enero de 2013, el TTU presentó un recurso ante el Tribunal de Apelaciones.



ZAMBIA

Violencia contra sindicalistas: En febrero de 2013, el Gobierno expropió la mina Collum a causa de las malas condiciones de trabajo y las violaciones de los derechos sindicales. Desde que la mina fuera privatizada en 2003 los conflictos laborales venían siendo frecuentes. En octubre de 2010, 13 mineros resultaron heridos cuando dos gerentes de la mina abrieron fuego contra trabajadores en huelga. Los cargos contra los dos directores fueron retirados por el Estado. En 2012 estalló un conflicto salarial en la mina después de que el Gobierno aumentara el salario mínimo, lo que dio lugar a una protesta espontánea de los trabajadores en el transcurso de la cual un supervisor chino resultó muerto y otro herido.

Discriminación antisindical: En febrero de 2012, las minas de cobre Mopani (MCM) despidieron a 19 trabajadores mineros, entre ellos un dirigente sindical del United Mineworkers Union of Zambia (UMWUZ), por presuntamente incitar a los trabajadores mineros a la protesta después de que la empresa adjudicara a sus empleados un aumento salarial del 17%. UMWUZ afirmó que el dirigente sindical despedido estaba allí solamente para decir a los trabajadores que reanudaran el trabajo.



ARGENTINA

Conciliación obligatoria: La autoridad nacional ha intervenido desde siempre en los conflictos colectivos que afectan al servicio de transporte subterráneo. En el conflicto colectivo de trabajo desatado en agosto de 2012, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dictó una resolución imponiendo la conciliación obligatoria.

Injerencia en las actividades sindicales: En agosto de 2012 el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dictó una resolución exigiendo a todas las organizaciones de trabajadores que prestan funciones en esferas administrativas, en dependencias de la CABA, una autorización para la realización de asambleas, reservándose la autoridad de evaluar la conveniencia de que se realicen fuera del horario de trabajo.

Intervención policial: La policía de la provincia de Salta reprimió violentamente una manifestación de trabajadores del Ingenio San Martín del Tabacal frente a las puertas del establecimiento. En agosto de 2012, la acción policial incluyó la intervención en el barrio Villa Las Rosas, donde las fuerzas represivas irrumpieron en las viviendas de los trabajadores y lanzaron gases lacrimógenos afectando también a sus familias. Una niña de dos años resultó herida por disparos de perdigones policiales. En los últimos años la empresa ha mostrado una manifiesta actitud antisindical, con despidos de trabajadores sindicalizados e intentando intervenir en la elección del sindicato.



BRASIL

Detención de sindicalistas: En febrero de 2012, los Gobiernos de los Estados de Bahía y de Río de Janeiro se negaron a negociar con los agentes de la policía y del cuerpo de bomberos. Las manifestaciones convocadas fueron criminalizadas, procediéndose a la detención de varios dirigentes. En Brasil, los cuerpos de bomberos y de la policía se consideran personal

militar y por tanto tienen prohibido organizarse en sindicatos o emprender acciones de protesta.

Restricción de piquetes: En noviembre de 2012, los trabajadores de la sanidad pública en el Estado de Santa Catarina se declararon en huelga durante más de 30 días para exigir incrementos salariales. Una orden oficial dictada por la fiscalía pública determinó que cualquier acción de protesta laboral no podría implicar a más de 70 por ciento de los trabajadores y que únicamente se autorizarían piquetes a una distancia de 200 metros de los lugares de trabajo y sin recurrir a material de comunicación como pancartas o panfletos.

Violencia antisindical: En enero de 2013, Cicero Guedes, líder del Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST) fue asesinado tras caer en una emboscada cerca de un complejo industrial de explotación de caña. Antiguo cortador de caña, volvía en bicicleta de una reunión mantenida para negociar una solución a las disputas mantenidas entre las familias de campesinos y la Usina Cambahyba, un ingenio azucarero compuesto por siete haciendas y con 3.500 hectáreas de extensión.



CANADÁ

Injerencia de las autoridades públicas contra el derecho de los trabajadores migrantes a la libertad sindical:

Los trabajadores y trabajadoras migrantes de origen mexicano que trabajan en las granjas Floriala y los viveros Sidhu cerca de Surrey, Columbia Británica, en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Estacionales de Canadá, fueron advertidos por su Consulado de que no debían visitar los centros sindicales de apoyo establecidos en el sur de la provincia de Columbia Británica. En 2012, durante una audiencia del Consejo de Relaciones Laborales, el Gobierno mexicano obtuvo la inmunidad soberana, aunque el sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW) interpuso un recurso al respecto ante el Tribunal Supremo de Columbia Británica.

Injerencia de los empleadores: Wal-Mart cerró una sucursal en Jonquière, Quebec a causa del éxito obtenido por una campaña de organización del UFCW. En noviembre de 2012, el Tribunal Supremo de Canadá decidió aceptar el recurso de apelación del UFCW.

Injerencia en las huelgas: En junio de 2012, el Gobierno federal actuó con toda celeridad dictando una orden de reanudación del trabajo para poner fin a una huelga de 4.800 miembros de la International Brotherhood of Teamsters en la empresa Canadian Pacific Railway.

En marzo de 2012, el Gobierno federal remitió dos conflictos laborales en relación con los pilotos (Air Canada Pilots Association) y el personal de tierra (International Association of Machinists and Aerospace Workers) al Consejo de Relaciones Laborales de Canadá, una medida que bloqueó efectivamente los paros y obligó a los trabajadores y trabajadoras a reanudar el trabajo. En ambos casos, el Consejo acabó por ponerse del lado del empleador. Estos casos vienen a sumarse a otros anteriores: (i) en junio de 2011, el Gobierno anunció su intención de dictar una orden de reanudación del trabajo para poner fin a una huelga legal de 3.800 agentes de ventas y servicios de Air Canada (Canadian Auto Workers Union), lo que obligó al sindicato y al empleador a resolver las diferencias en el plazo de unos pocos días, o a acatar una resolución legislativa; y (ii) en octubre de 2011, un conflicto relacionado con los asistentes de vuelo de Air Canada (Canadian Union of Public Employees) fue remitido inmediatamente al Consejo de Relaciones Laborales de Canadá por el Gobierno federal para evitar que los trabajadores ejercieran su derecho de huelga.



COLOMBIA

Sindicalistas asesinados: Al menos 18 sindicalistas fueron asesinados y 359 recibieron amenazas de muerte en 2012.

En julio de 2012, Eder Tomás Cárdenas Chitiva, líder sindical de SINDISPETROL, fue asesinado en el municipio de Paratebueno, Cundinamarca. Formaba parte del grupo de trabajadores del consorcio español Masa Acciona que convocara una asamblea permanente para presionar la iniciación de negociaciones. Según representantes del sindicato, desde el inicio de la asamblea permanente, los trabajadores empezaron a recibir amenazas de muerte de grupos armados.

Injerencia por parte de los empleadores y discriminación antisindical: En Colombia, el gigante de la telefonía, CLARO, se caracteriza por su anti-sindicalismo. En Comcel, una de las empresas del grupo, no está presente ninguna

organización sindical y en Telmel-Colombia, también parte del mismo grupo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Telmex (Sintratelmex) apenas cuenta con 190 trabajadores afiliados. Pero pese a la fragilidad de Sintratelmex, la compañía ha implementado una serie de medidas antisindicales para llevarlo a su desaparición, incluyendo el despido de dirigentes sindicales.

Tras habersele ordenado la readmisión de los trabajadores víctimas de un despido improcedente por haber constituido un sindicato, la Fundación Universitaria San Martín los readmitió, pero asignándoles puestos de trabajo inferiores y separados unos de otros en el campus universitario.

En marzo de 2013, alrededor de 400 trabajadores azucareros afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) se declararon en huelga en el Ingenio La Cabaña, situado en la cuenca del río Cauca, para protestar por el despido de cerca de 100 miembros del sindicato y el asesinato de Juan Carlos Pérez, uno de sus más destacados líderes.

Negativa a negociar de buena fe: Cuando los trabajadores de la empresa distribuidora de materiales de construcción, Sodimac, decidieron establecer un sindicato (Sintrasodimac), la empresa empezó inmediatamente una política de hostigamiento, además de imponer a los trabajadores una especie de pacto colectivo paralelo con el fin de hacerlos desistir de su afiliación al sindicato.

En el Puerto de Buenaventura, Tecsa, empresa contratista de la Sociedad Portuaria, se negó a negociar el pliego de peticiones presentado por el sindicato Unión Portuaria, reclamando igualdad de derechos en temas salariales y contratación directa de los trabajadores que llevan más de cinco años empleados a través de empresas intermediarias. Tecsa despidió a 117 trabajadores tercerizados que habían exigido la contratación directa, todos ellos afrodescendientes y sindicalizados.

No se respeta convenio colectivo: En el municipio de Pereira, en noviembre 2012 seis trabajadores de Multiservicios, empresa municipal en liquidación, iniciaron una huelga de hambre para impedir que el municipio despidiese a 200 trabajadores, vulnerando el convenio colectivo vigente.



COSTA RICA

Discriminación antisindical: En enero de 2012, el presidente del sindicato de la Finca Monte La Providencia y varios diputados opositores costarricenses denunciaron las violaciones de los derechos de los trabajadores que tienen lugar en las plantaciones pertenecientes a la Standard Fruit Company. En las piñeras asentadas en la Región Huetar Norte, en el Caribe y Zona Sur de Costa Rica varios trabajadores han sido despedidos injustamente, en particular aquellos asociados a los sindicatos creados o los incapacitados por accidentes de trabajo.

Intervención en locales sindicales: En marzo de 2012, 56 agentes del Organismo de Investigación Judicial y policías antidisturbios, todos ellos armados, allanaron las oficinas del Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAP). El bloque en que se encontraban las oficinas sindicales, con sede en el Puerto de Limón, fue acordonado por la policía impidiéndose la entrada de civiles al edificio. Los sindicalistas fueron retenidos en el interior de la oficina para luego ser conducidos, uno por uno, bajo custodia fuera del cordón policial.

No se respeta convenio colectivo: En enero de 2013, el Gobierno intentó introducir un proyecto de reforma para eliminar los pluses salariales de los docentes y otros trabajadores del sector público, vulnerando los convenios colectivos negociados hace décadas por los sindicatos. El anteproyecto de ley de salario público afectaría a ciertos beneficios exclusivos de los educadores, anualidades y extras salariales por el trabajo realizado fuera de las aulas.



ECUADOR

Discriminación antisindical: En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y en varios hospitales públicos se han privatizado servicios, recurriendo a empresas que precarizan las remuneraciones y las condiciones de trabajo. En el Hospital Baca Ortiz de la ciudad de Quito, el despido de más de 200 trabaja-

dores/as sindicalizados ha sido justificado por el hecho de que los servicios hayan sido encomendados a empresas privadas.

En las provincias de Los Ríos y Guayas, los sindicalistas fueron víctimas de actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores en varias haciendas bananeras. En septiembre de 2012, 159 trabajadores/as fueron despedidos intempestivamente por el simple hecho de formar un sindicato.

Cerca de 80 trabajadores y trabajadoras de Aerolane/LAN Ecuador fueron despedidos en enero de 2012; 49 de ellos eran miembros del Sindicato de Trabajadores de Aerolane (SITA) establecido hacía poco tiempo, y dos formaban parte de su directiva.



ESTADOS UNIDOS

Prohibición de manifestaciones: En EE.UU., los trabajadores y trabajadoras tienen restringido su posible participación en piquetes y otras formas de protesta en los locales propiedad de los empleadores. La ley también prohíbe los piquetes secundarios y limita los piquetes cuyo objetivo sea la organización de los trabajadores u obtener el reconocimiento por parte del empleador. En enero de 2013, la United Food and Commercial Workers Union y su afiliado local, Our Walmart, que participaron en manifestaciones en todo el país en las tiendas de Walmart para protestar por las medidas de represalia tomadas contra los trabajadores de Walmart que habían reivindicado mejores salarios, horarios justos y atención médica asequible, tuvieron que renunciar a cualquier intento de representar a los trabajadores de Walmart y prometer no hacer piquetes por un período de 60 días para impedir que el Gobierno acudiera a los tribunales y obtuviera una orden judicial para poner fin a las manifestaciones.

Prohibición de publicaciones: De conformidad con la legislación estadounidense los sindicatos no tienen derecho a contar con sus propios tableros de anuncios en los lugares de trabajo del empleador y el empleador no está obligado a permitir que el sindicato ponga avisos en sus tableros de anuncios, a menos que permita a los trabajadores colocar cualquier otro material no relacionado con el trabajo. Los empleadores también pueden establecer reglas que prohíban la distribución de información sindical en las áreas de trabajo, aun cuando la propia empresa distribuya material en esas áreas. Aunque los trabajadores en general tienen el derecho a distribuir noticias

y folletos en otras zonas de la empresa fuera de las áreas de trabajo, estos derechos suelen ser vulnerados con frecuencia durante las campañas de organización sindical.

Exclusión de los trabajadores del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva: En el sector privado, el personal de dirección y supervisión, los contratistas independientes y los trabajadores/as del hogar no tienen derecho a formar o afiliarse a un sindicato, tampoco los trabajadores agrícolas, excepto en un reducido número de estados. Estas categorías de trabajadores excluidos constituyen aproximadamente el 15% de la mano de obra del sector privado. En el sector público, no puede impedirse o castigarse a los trabajadores por formar o afiliarse a las organizaciones de su elección, incluidos los sindicatos. Sin embargo, como se señala más adelante, más de siete millones de trabajadores empleados por el Gobierno federal, estatal y local, es decir, más de un tercio de los trabajadores del sector público, no tienen derecho de negociación colectiva, un elemento esencial que deriva del derecho a formar sindicatos.

Empleadores amenazan a los trabajadores que desean afiliarse a un sindicato: Un reciente estudio académico concluyó que en el 57% de las campañas de organización examinadas, se había amenazado a los trabajadores/as con el cierre de su lugar de trabajo si optaban por tener representación sindical. En el 47% de las campañas se les amenazó con la pérdida de salarios o prestaciones. El 64% de los trabajadores de una campaña de organización fueron interrogados acerca de cómo iban a votar ellos y los demás trabajadores y en el 14% de los casos, el empleador ordenó vigilarlos. Para intimidar a los trabajadores, 21% de los empleadores llamaron a la policía para que efectuara rondas en el lugar de trabajo, y 14% recurrieron a guardias de seguridad o a vallas de seguridad. Lo que es aún peor, en el 34% de las campañas se despidió a trabajadores/as.

Empleadores se niegan a negociar con sindicatos representativos: De conformidad con la legislación estadounidense, aun cuando la mayoría de los trabajadores/as hubiera votado a favor de la representación sindical, el empleador puede impugnar los resultados de las elecciones, negándose a negociar colectivamente y por este motivo obtener una revisión judicial de las elecciones. Los empleadores suelen utilizar esta táctica en situaciones de un primer contrato para retrasar la negociación, incluso cuando no existen motivos para impugnar los resultados electorales.



HAÍTÍ

Discriminación antisindical: La fábrica de confección Modas Gloria Apparel S.A. (MGA) tuvo noticia sobre la formación de un sindicato el 27 de enero de 2013 en el transcurso de una sesión de formación sobre negociación colectiva organizada por Better Work, a la que asistieron representantes tanto del sindicato como de la dirección. El 4 de febrero, 11 trabajadores y trabajadoras con un promedio de dos años de antigüedad fueron despedidos sin causa justificada. Más adelante se justificaron los despidos achacándolos a un pobre rendimiento y calidad, pese a que esos mismos trabajadores y trabajadoras habían sido felicitados el 20 de diciembre anterior por su excelente productividad.

Inferencia por parte de los empleadores: Miembros de la Fédération nationale des travailleurs en constructions (FENATCO) denunciaron el hecho de que los trabajadores sindicalizados haitianos son discriminados en el proceso de contratación para grandes proyectos de reconstrucción de edificios, a favor de mano de obra no sindicalizada procedente de la República Dominicana.



HONDURAS

Eliminación de licencias sindicales: En 2013, el Ministerio de Educación impuso a los dirigentes sindicales del sector de la educación (COLPROSHUMAH, COPRUMH, PRICPHMA, COLPEDAGOGOSH) reincorporarse a sus puestos de trabajo, denegándoles el derecho a disponer de licencias para llevar a cabo actividades sindicales.

Amenazas y hostigamiento hacia miembros del sindicato: Poco después de que la compañía canadiense Gildan Activewear adquiriese la fábrica de confección Star en la localidad de El Progreso, se tuvo noticia de que los miembros del sindicato habían sido amenazados y acosados por representantes de la dirección. Los gerentes alentaron a empleados

no sindicalizados para que esparcieran rumores de un cierre inminente, provocado por la existencia del sindicato.

Líderes sindicales del sector de la educación han venido también recibiendo amenazas por teléfono y han sido seguidos por automóviles sin placas.

No se respetan los contratos colectivos: Un acuerdo firmado entre la fábrica de vestuario Pinehurst Manufacturing y el sindicato SITRAPINEHURST, estipulando la reintegración de los trabajadores despedidos injustamente, no sólo fue vulnerado por la compañía, sino que además procedió al despido de varios miembros del sindicato poco después de su firma.

Casa Comercial Mathews, subsidiaria de Caterpillar, despidió a 100 miembros del sindicato SITRACCMA, en clara violación del convenio colectivo en vigor. Los trabajadores despedidos se negaron a acatar la orden de ser transferidos a otra sucursal de la misma empresa. El objetivo evidente del traslado era desestabilizar al sindicato.

Violencia contra los trabajadores: En el Valle de Bajo Aguán, 57 trabajadores campesinos han sido asesinados desde 2009 por oponerse a las expulsiones forzosas impuestas por los grandes terratenientes, que pretenden incrementar el cultivo de palmeras africanas. Cualquier levantamiento popular es reprimido de manera brutal, con total impunidad y en un contexto de creciente criminalización de las protestas y la lucha social.

Injerencia en los asuntos sindicales: El Ministerio de Educación ha interferido directamente en la regulación de los sindicatos, al exigir que los dirigentes sindicales no puedan aspirar a la reelección después de dos mandatos.

Queja presentada en virtud del Tratado de Libre Comercio: El 26 de marzo de 2012, la AFL-CIO y 26 sindicatos hondureños y ONGs presentaron una queja detallada en virtud del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio de América Central alegando que el gobierno de Honduras fracasó en hacer cumplir sus leyes laborales relacionadas a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el trabajo infantil, los salarios y las horas de trabajo y otros puntos relacionados a salud y seguridad. Estas violaciones tuvieron lugar en el sector de la confección, de la agricultura y en el sector portuario. El gobierno de EE.UU. ha iniciado una investigación pero aún no se ha pronunciado.



MÉXICO

Negativa a reconocer a los sindicatos: Organismos públicos descentralizados como el Instituto Federal Electoral y otros organismos públicos niegan el reconocimiento a los sindicatos.

Obstáculos a la negociación colectiva: El 90% de los contratos colectivos son firmados por sindicatos falsos con las empresas, en los denominados contratos colectivos de protección patronal, con el fin de evitar la negociación colectiva de buena fe.

Una de las violaciones más graves tuvo lugar en la empresa de telecomunicaciones Atento Servicios relativas a un juicio de titularidad contractual promovido por el Sindicato de Telefonistas con el objeto de invalidar un contrato colectivo de protección patronal en favor de los trabajadores. Según informes, en el juicio se produjeron recuentos amañados.

Negativa a consultar a los sindicatos y discriminación antisindical: El caso de los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) sigue sin resolverse. En 2009, la empresa de electricidad Luz y Fuerza fue cerrada arbitrariamente y sin consulta en lo que se ha considerado como un ataque abierto a uno de los sindicatos más importantes de México. Desde entonces, el SME ha estado luchando por conseguir la reintegración de esos trabajadores. En enero de 2013, la Corte Suprema dictaminó que no había ninguna obligación de volver a contratar a los trabajadores despedidos.

Trabajadores de PKC son despedidos por organizar un sindicato independiente: Desde 2011, PKC, un proveedor de piezas de automóviles finlandés, ha producido productos para el mercado de América del Norte, empleando a 5.500 trabajadores/as. PKC despidió a más de 100 simpatizantes sindicales, incluido todo el comité del sindicato en diciembre de 2012, por hacer campaña por la elección de un sindicato independiente, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos, en sus plantas de Ciudad Acuña, México. Diez de los líderes sindicales despedidos rechazaron la indemnización de despido y están luchando por la readmisión y el derecho a estar representados por un sindicato elegido democráticamente en la planta. En enero, los sindicalistas despedidos declararon una huelga de hambre de una semana ante la planta.



PANAMÁ

Detención de dirigentes sindicales: En 2012, después de que los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo organizaran acciones en protesta por la presencia del Presidente de Panamá, Ricardo Martinelli, en la 101ª Conferencia de la OIT, se dictó una orden judicial para abrir una investigación de los tres dirigentes sindicales presentes en la CIT. Durante el proceso judicial, el Gobierno filtró a la prensa duras acusaciones contra los dirigentes, vulnerando las garantías procesales de los acusados.

No se respetan convenios colectivos: Ignorando el convenio colectivo vigente, la empresa bananera Grupo San Bosco cerró dos grandes plantaciones, tras declararse en bancarrota, dejando en la calle a más de 70 trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato Industrial de Trabajadores de Productores Bananeros Independientes (SITRAPBI).

Denegación de derechos civiles fundamentales, brutalidad policial y detención de sindicalistas: Las protestas que tuvieron lugar en octubre de 2012 contra una ley que permitía privatizar y vender las tierras de la Zona Libre de Colón, desembocaron en la muerte de al menos tres personas, incluyendo un menor de edad. La comunidad estaba profundamente inquieta por el hecho de que esta venta ocasionales la pérdida de una importante fuente de ingresos para la zona. Los residentes formaron un frente unido, incluyendo a varios grupos de la comunidad así como sindicatos. El Gobierno respondió reprimiendo la protesta a sangre y fuego y ocasionando las muertes. En solidaridad, los sindicatos convocaron manifestaciones en todo el país. Una vez más, el Gobierno respondió contratando matones para acabar con la protesta y que saquearon diversos edificios. Varios sindicalistas fueron detenidos. La ley sería finalmente derogada.



PARAGUAY

Injerencia en los convenios colectivos: Más del 90% de los convenios colectivos en el sector público no son reconocidos debido a la injerencia arbitraria de la Secretaría de la Función Pública.

Discriminación antisindical y negativa a negociar de buena fe: La empresa Maehara S.A. despidió a los trabajadores por crear un sindicato. Posteriormente, los sindicalistas fueron detenidos por la policía por protestar frente a las instalaciones de la empresa.

La empresa cárnica IPFSA despidió a líderes y miembros de un sindicato y se negó a negociar un convenio colectivo.

La empresa de seguridad Prosegur despidió a 325 trabajadores tras la creación de un sindicato y se negó a negociar con el sindicato.

La empresa Grupo La Victoria despidió a trabajadores y dirigentes sindicales tras la creación de un sindicato.

El banco regional SAECA se negó a firmar un convenio colectivo con el sindicato.

Obstáculos al derecho de huelga en la práctica: Un acto administrativo del Ministerio de Trabajo suspendió el derecho de huelga de los sindicatos en el Ministerio de Hacienda y en el sistema judicial. El Ministerio de Trabajo carece de esta facultad.

Actos de injerencia en la acción de huelga: La empresa de cables Alambra S.A. contrató personal para sustituir a los trabajadores en huelga en la ciudad de Capiatá, cerca de la capital Asunción. Los inspectores de trabajo confirmaron que la empresa recurrió a personal sustituto, pero no tomó ninguna otra medida.



PERÚ

Discriminación antisindical: Telefónica, la empresa española de telecomunicaciones despidió sistemáticamente a los trabajadores y trabajadoras que intentaron formar un sindicato en varios de sus subcontratistas. Uno de los principales casos tuvo lugar con la empresa de subcontratación de Telefónica, ITETE S.A., la cual despidió a todos los trabajadores/as afiliados al sindicato SITENEL.

Fidel Polo, Secretario de defensa jurídica del Sindicato de Trabajadores de Sociedad Agrícola Virú y Secretario General Adjunto de la Federación de Trabajadores de la Agroindustria y Afines del Perú, fue despedido tras aparecer en un programa de televisión local criticando las condiciones laborales que imperan en la industria de exportación agrícola peruana.

Reconocimiento del sindicato con fines de negociación colectiva: La empresa de bebidas AJE no reconoció al sindicato nacional del sector (SINTRABVA) para entablar la negociación colectiva. La empresa se negó a asistir a las reuniones convocadas por la Autoridad Nacional para la Prevención y Resolución de Conflictos. Como resultado, el sindicato convocó una huelga nacional, la cual fue considerada inadmisible por el Ministro de Trabajo.



REPÚBLICA DOMINICANA

Amenaza de intervenir en acción de huelga: Cuando la Federación Nacional de Transporte Dominicano (FENATRADO) indicó que iniciaría una huelga el 8 de mayo de 2012, es decir 12 días antes de las elecciones generales, la Junta Electoral Central amenazó con recurrir a las fuerzas armadas para transportar el material que se utilizaría en las elecciones. El presidente de FENATRADO, Blas Peralta manifestó que el Gobierno adeuda a la organización de camioneros aproximadamente 300 millones DOP. La deuda está pendiente desde hace más de seis años.

Discriminación antisindical: 84 peladores de coco haitianos fueron despedidos por la Coquera Kilómetro 5 tras haber intentado establecer un sindicato. Rafael Emilio Alonso Luna, el propietario de la plantación, se negó a pagar a los trabajadores la correspondiente indemnización por despido. Los trabajadores presentaron una denuncia ante el Tribunal del Trabajo en San Cristóbal.



TRINIDAD Y TOBAGO

Cierre patronal ilegal: A pesar de una orden de reintegración emitida por el Tribunal, la empresa Petrotrin se negó a permitir que algunos miembros del sindicato de trabajadores petroleros Oldfields Workers' Trade Union (OWTU) se presentaran a trabajar el 23 de marzo de 2013. Los trabajadores habían sido suspendidos por participar en una protesta frente a la Torre D del Centro Waterfront International en Puerto España. La situación se resolvió luego de que el sindicato introdujese una queja ante el presidente de Petrotrin.

Injerencia en las actividades sindicales: Se prohibió a Orville Carrington, Vicepresidente del sindicato de docentes Trinidad and Tobago Unified Teachers Association (TTUTA), la entrada al Ministerio de Educación para celebrar negociaciones, supuestamente por haber utilizado términos amenazantes. El sindicato aseguró que la verdadera razón de esta orden era interferir con su derecho a representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en todos los lugares de trabajo.

Trabajadores excluidos del derecho de huelga: Los miembros del personal docente y los empleados del Banco Central tienen prohibido emprender todo tipo de acción laboral, ya que este tipo de actividades está sujeto a una pena de hasta 18 meses de cárcel.



VENEZUELA

Negativa a negociar de buena fe: En enero de 2012, un grupo de alrededor de 600 trabajadores de Empresas Polar acusó a la empresa de bloquear el diálogo sobre el capítulo salarial durante las negociaciones del contrato colectivo.

Intento de agresión contra un dirigente sindical: El 21 de mayo de 2012, un individuo armado entró en la fábrica de helados EFE (parte del Grupo Polar) en Caracas preguntando por Abraham Rivas, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Socialistas de Productos EFE y también Secretario General de la recién creada Federación Nacional Clasista de Trabajadores de Alimentos, Bebidas, Conexos y Afines (FENACTRALBECA), que organiza a los trabajadores en 21 empresas diferentes pertenecientes al Grupo Polar. Los trabajadores lo encontraron sospechoso y cuando llamaron a la Guardia Nacional Bolivariana se descubrió que el individuo había sido contratado para atacar a Abraham Rivas.

Injerencia en el derecho a elegir a los representantes de los trabajadores: En febrero de 2012, Elio Sayago fue destituido de su cargo como trabajador-presidente de la compañía estatal CVG Aluminio del Caroní S.A. (CVG ALCASA), siendo sustituido por Angel Marciano.



AUSTRALIA

Los Gobiernos estatales conservadores imponen nuevas restricciones al derecho a negociar colectivamente y a emprender acciones colectivas:

Los Gobiernos de Nueva Gales del Sur y Queensland han aprobado leyes para beneficiar a los Gobiernos estatales en sus funciones de empleadores, al restringir deliberadamente los derechos de sus empleados en el servicio público. La legislación de Nueva Gales del Sur siempre ha prohibido que los funcionarios públicos (incluidos docentes, policías y personal de enfermería) se declaren en huelga, pero contemplaba la posibilidad del arbitraje de un tribunal laboral independiente en caso de demandas salariales. Este año, el Gobierno conservador aprobó una ley que permite al Gobierno dictar los salarios de más de 300.000 trabajadores/as, sin tener la obligación de negociar y sin derecho de huelga. Los sindicatos del sector público de Nueva Gales del Sur apelaron, sin éxito, dicha legislación ante el Tribunal Supremo.

En Queensland, el Gobierno ha aprobado varias leyes en virtud de las cuales los trabajadores del sector público estatal se ven privados de importantes protecciones relativas al despido, el traslado o la reducción de efectivos, presentes en los convenios colectivos y laudos, y hacen inaplicable toda restricción existente sobre el uso de contratistas. Al mismo tiempo, el Gobierno está despidiendo a decenas de miles de trabajadores. Las nuevas leyes también imponen requisitos al tribunal laboral de Queensland para que tenga en cuenta la posición financiera y la estrategia fiscal del Estado a la hora de determinar por arbitraje los salarios y condiciones de los trabajadores/as del sector público. Las leyes introducen limitaciones al derecho a negociar colectivamente y a emprender acciones colectivas, incluyendo requisitos para los mecanismos de votación protegidos, disposiciones en virtud de las cuales el empleador puede someter directamente a los empleados a una votación, y nuevos poderes que autorizan al Ministro a poner fin a una huelga por determinadas razones.



BANGLADESH

Violencia e injerencia en una huelga: El 30 de enero de 2012, al menos 40 trabajadores resultaron heridos tras ser agredidos por los guardias de seguridad de la empresa Rashida Knitting and Ware Limited and Megha Textile Ltd., en la Zona Franca Industrial de Ishwardi, cuando protestaban contra los despidos sin preaviso y el impago de las vacaciones anuales.

Violencia e injerencia en la negociación colectiva: El 12 de febrero de 2012 el Presidente y el Secretario General del Coats Bangladesh Ltd. Employees Union (CBLEU), en la Zona Franca Industrial de Tejgaon, en Dhaka, intentaron entablar negociaciones para resolver un conflicto laboral, pero la dirección les confiscó los teléfonos móviles y los mantuvo detenidos por la fuerza durante toda la noche.

Asesinato de sindicalistas: Aminul Islam, organizador del Bangladesh Center for Worker Solidarity, fue hallado muerto en abril de 2012. En 2010 había sido arrestado y torturado por la policía y por los servicios secretos.

Violencia e injerencia en manifestaciones: El 13 de mayo de 2012 los trabajadores empleados por el Grupo Ha-Meem protestaron por la violencia con que la dirección trataba a sus empleados. La policía intervino en las manifestaciones, a raíz de lo cual más de 100 trabajadores resultaron heridos.

Al menos 100 fábricas de confección, tejidos y embalaje en Ashulia permanecieron cerradas durante la jornada del 11 de junio de 2012, después de que cientos de trabajadores de Artistic Design, una fábrica de embalaje del Grupo Ha-Meem situada en Narasinghapur, organizaran una manifestación para exigir aumentos salariales. Miles de trabajadores de diversas fábricas de confección situadas a lo largo de la carretera que va de Narasinghapur a Banglabazar se unieron a la manifestación. La policía agredió a los trabajadores con porras en un intento por despejar la carretera, dejando un balance de 10 heridos.

En julio de 2012, tres trabajadores que habían participado en manifestaciones para reclamar incrementos salariales fueron alcanzados por los disparos efectuados por las fuerzas de seguridad.

El 16 de septiembre de 2012 la policía disparó balas de goma y lanzó gases lacrimógenos contra decenas de miles

de trabajadores de la confección que se manifestaban en una zona industrial clave, a las afueras de Dhaka, para reclamar una reducción de la jornada laboral. Dos policías y aproximadamente 50 trabajadores resultaron heridos durante los enfrentamientos.



CAMBOYA

Actos de discriminación antisindical: 67 trabajadores fueron despedidos del Angkor Village Hotel and Resort de Siem Reap por haber intentado crear un sindicato. El consejo de arbitraje y la audiencia provincial resolvieron a favor de su reincorporación.

Agresiones físicas contra sindicalistas: Un hombre armado abrió fuego contra unos 1.000 trabajadores de tres fábricas distintas que se estaban manifestando para reclamar mejores condiciones de trabajo. El supuesto atacante, Chhouk Bandith, gobernador de la región de Bavet, fue acusado de "lesión involuntaria".

Sanciones contra huelga: En septiembre de 2012, Rong Cchun, Presidente de la central sindical Cambodia Confederation of Unions (CCU) y del sindicato de docentes Cambodian Independent Teachers' Association (CITA), fue acusado de incitar a los trabajadores de la fábrica Tai Yang, en Ang Snuol, a hacer una huelga ilegal. Cuatro mil trabajadores se declararon en huelga después de que la dirección se negara a negociar con ellos.



CHINA

Reforma de la legislación laboral: China sigue careciendo de una ley nacional en materia de negociación colectiva. En lugar de ello, en 2010 se aprobó una legislación local para permitir al Gobierno y a los sindicatos establecer un mecanismo salarial colectivo. Hasta la fecha, 25 Gobiernos provinciales y

municipales han introducido una legislación local sobre negociación salarial colectiva.

Trabajadores en el sector público y estatal excluidos de la negociación colectiva:

La legislación local en materia de negociación salarial colectiva no cubre a los empleados de las empresas estatales, a las unidades de los servicios públicos ni a las unidades de empleo para el partido y funcionarios públicos.

Excluidos 60 millones de trabajadores contratados a través de agencias:

La legislación local sobre negociación salarial excluye a los trabajadores contratados a través de agencias de empleo. La única excepción es la ciudad de Wuxi, en la provincia de Jiangsu, donde se permite que los trabajadores contratados a través de agencias participen en la negociación colectiva con la empresa donde trabajan. Aunque en la ley china no existe ninguna disposición que prohíba a los trabajadores contratados a través de agencias afiliarse a un sindicato, únicamente se les permite afiliarse al sindicato de empleados de la agencia, tal y como se estipula en la Directiva de la All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) aprobada en 2009.

Despedir huelguistas no se considera una práctica laboral injusta en China:

El 28 de diciembre de 2011, todos los trabajadores de Shihe Wood (Shanghái) organizaron una huelga de tres días para exigir que la dirección negociara un plan de conciliación para los despidos. El 29 y 30 de diciembre la dirección publicó un aviso requiriendo que los trabajadores regresaran al trabajo, y posteriormente despidió a 400 trabajadores. Algunos de ellos denunciaron a la empresa por despido improcedente, reclamando una compensación. Yuan, uno de los denunciantes, perdió el caso en el Tribunal de Primera Instancia y, después, el 24 de agosto de 2012, en el tribunal intermedio. Al considerarse como un conflicto civil, Yuan fue condenado por haber infringido las reglas de la empresa sobre absentismo y ausentarse del trabajo durante tres días, así como participar en una huelga ilegal e incitar a otros a hacer huelga.

Coacciones a huelguistas para volver al trabajo: La fábrica de Flextronics en Shenzhen solicitó a los huelguistas que firmaran un acuerdo de no huelga antes de permitirles volver al trabajo. La dirección publicó un aviso el 30 de octubre de 2012 advirtiendo que despediría a todos los trabajadores que se negaran a volver al trabajo el 31 de octubre de 2012 por violar el código de la empresa y la legislación laboral, y ofreciendo una recompensa de 300 RMB a aquellos que no hubieran participado en la huelga.



COREA (REPÚBLICA DE)

Requisitos de autorización previa: El Gobierno se ha negado ya en tres ocasiones a registrar el sindicato de empleados estatales Korean Government Employees Union (KGEU).

Discriminación directa contra sindicalistas y líderes sindicales:

Desde su fundación, 137 miembros del KGEU han sido despedidos a causa de sus actividades sindicales. El Presidente y el Secretario General del KGEU fueron despedidos por ser considerados líderes de una organización ilegal.

Por otra parte, 165 trabajadores de empresas públicas, miembros de la Korean Federation of Public Sector and Transportation Workers' Unions (KPTU), fueron despedidos en represalia por haber llevado a cabo actividades sindicales legítimas. Muchos de estos trabajadores, entre ellos 96 miembros del Korean Railway Workers' Union, organización afiliada de la KPTU, fueron víctimas de represalias por haberse opuesto a la privatización del sector público y emprender otras acciones colectivas con el fin de defender unos servicios públicos de calidad. Otros fueron despedidos para frenar los esfuerzos legítimos por mejorar las malas condiciones de trabajo.

Injerencia de los empleadores: Hanjin ha formado un sindicato amarillo para atraer a miembros del Korea Metal Workers Union (KMWU). Esta situación llevó a que Choe Kang-seo, el responsable adjunto de la organización del KMWU en el sindicato local de Hanjin perteneciente a la afiliada regional de Busán, se quitara la vida.

Exclusión de trabajadores de la libertad sindical: En febrero de 2013 el Jaeneung Educational Institute impidió que sus empleados se afiliaran sindicalmente utilizando métodos como el despido y la cancelación de convenios colectivos.

Gobierno intenta cancelar el registro del sindicato de maestros:

El Ministerio de Empleo y Trabajo, en virtud de un pedido de enero de 2013 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MEST), amenazó con cancelar inmediatamente el registro del Sindicato de Maestros y Trabajadores de la Educación (KTU) caso el mismo no modificase sus estatutos. Actualmente, los estatutos del KTU permiten a los trabajadores despedidos permanecer afiliados al sindicato, lo que es permitido por el derecho internacional, pero prohibido por la legislación coreana.

Injerencia en la administración y en las actividades sindicales:

La empresa E-Mart Co. ha venido intentando socavar de forma sistemática la organización del sindicato, recurriendo a tácticas como el uso ilegal de los números del registro de residencia de los trabajadores para comprobar si se habían afiliado al sindicato.

**FILIPINAS**

Discriminación antisindical: El Presidente del Hong Kong-Shanghai Banking Corporation Employees' Union (HSBCEU), que se oponía al programa de externalización de HSBC, fue despedido debido a sus críticas contra la dirección de la empresa.

El 15 enero 2013, los responsables sindicales del PMI Faculty and Employees Union - Alberto Porlacin, Joseph Nelson Sarabia, Violeta Dano, Nelson Estano, Victorino Cabalit y Joel Langcamon - fueron despedidos por el centro educativo PMI Colleges Bohol sin ninguna justificación válida. Los despidos se produjeron después de que el sindicato participara en negociaciones sobre cuestiones como prestaciones, horarios de trabajo y procedimientos para la presentación de quejas formales. PMI-Bohol Colleges intensificó la seguridad y amenazó al líder del Student Body Council con el despido si apoyaba la huelga que se había anunciado como resultado de los despidos.

Injerencia en la negociación colectiva: El HSBCEU no obtuvo autorización para acceder a los locales de HSBC cuando las negociaciones sobre un nuevo convenio colectivo estaban a punto de empezar.

Encarcelamiento de líderes sindicales: Dos líderes sindicales acusados de "sublevarse" contra el Gobierno fueron encarcelados el 29 de abril de 2012. Los sindicatos organizaron el 18 de enero de 2013 una protesta contra el encarcelamiento sistemático de líderes sindicales.

Injerencia en acciones de huelga: El Presidente y el Ministerio de Trabajo pueden solicitar a la policía y al ejército que impongan una orden de reanudación del trabajo con arreglo a la Orden de Asunción de Jurisdicción.

**HONG KONG**

Falta de protección jurídica: En Hong Kong no existe ninguna ley que requiera la negociación o consulta con los sindicatos respecto a las condiciones y relaciones de empleo.

Negativa a negociar de buena fe: La empresa Vitasoy se ha negado a negociar con el Vitasoy Employees Union los mecanismos de determinación de salarios. La empresa no quiere participar en negociaciones regulares con el sindicato.

Negativa a reconocer sindicatos para negociar: El Union of Hong Kong Dockers (UHKD), que representa a 1.500 trabajadores portuarios de la Hong Kong Container Terminal, no está reconocido a efectos de negociación por el propietario de las terminales ni por los contratistas.

Exclusión de trabajadores: A. S. Watson & Company Limited Hong Kong está convirtiendo a cada vez más empleados en contratistas autónomos para no tener que cumplir con las obligaciones legales del pago de prestaciones. La central sindical Hong Kong Confederation of Trade Unions indicó las graves repercusiones que esto supone para la representatividad a efectos de negociación.

**INDIA**

Discriminación contra líderes sindicales y negativa a negociar de buena fe: En marzo de 2013, los trabajadores de la fábrica Mahindra & Mahindra's Nashik se declararon en huelga de brazos caídos en respuesta a la suspensión del Secretario General de su sindicato, Pravin Shinde, que había permanecido en huelga de hambre para presionar por la renovación de un acuerdo salarial que finalizó en febrero. Las negociaciones salariales entre el sindicato y la dirección duraron seis meses pero, a pesar de celebrarse varias rondas de negociaciones, el acuerdo salarial finalmente no se renovó.

El Milk Food Factory Workers Union solicitó una reducción de la jornada laboral de 16 a 8 horas, sin pérdidas de salario ni de la seguridad del empleo. La dirección de la fábrica de Horlicks de GlaxoSmithKline (GSK) en Nabha respondió adoptando medidas discriminatorias contra los miembros del sindicato. En abril de 2013 se presentaron falsos cargos contra los sindicalistas, 300 trabajadores sufrieron recortes salariales sin justificación y se interpusieron medidas cautelares para impedir las reuniones del sindicato.

Atraso de juicios laborales: En marzo de 2013, el Ministerio de Trabajo informó de que hay un total de 13.525 casos pendientes en los tribunales laborales de todo el país. El mayor número de casos pendientes se localiza en Ahmedabad con 2.194, seguido de Jabalpur con 1.914.

Restricciones de piquetes: En febrero de 2013, el Tribunal Supremo de Karnataka ordenó al Karnataka Petroleum and Gas Workers' Union que no instigara ninguna acción en un radio de 500 metros a la redonda de tres plantas de embotellamiento de LPG, propiedad de la Indian Oil Corporation Limited, en Bangalore, Shimoga y Belgaum.

Prohibición de huelgas: En febrero de 2013 el Gobierno estatal de Goa prohibió todo tipo de huelgas en todos los servicios de transporte terrestre o marítimo de pasajeros o mercancías, en virtud de la Ley de Mantenimiento de Servicios Esenciales de Goa.



INDONESIA

Violencia policial en manifestaciones: El Sr. Suprpto, uno de los líderes de la central sindical Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) a nivel de empresa, tuvo que interrumpir su discurso cuando la policía intervino y disparó con balas de goma a los trabajadores/as que se estaban manifestando contra la subcontratación y los bajos salarios. Tanto el Sr. Suprpto como Yoni Mulyono y Gagan Setiawan tuvieron que ser hospitalizados como consecuencia de dicho ataque.

Demandan a sindicalistas por ejercer su derecho legítimo a llevar a cabo actividades sindicales: Un grupo de personas no identificadas atacaron a trabajadores/as que protestaban frente a una fábrica. Como los guardias de

seguridad de la empresa no reaccionaron, el líder sindical Eddy Irawadi ordenó el cierre de la cadena de producción para evitar más ataques. El empleador interpuso una demanda contra el sindicato debido a la suspensión de la actividad laboral.

No se respeta el convenio colectivo: En marzo de 2013, trabajadores de seguridad en la empresa de celulosa y papel PT Tanjungenim Lestari (PT TEL) se declararon en huelga cuando la compañía a la que pertenecían, PT Tangkas, decidió subcontratar sus operaciones en PT TEL, vulnerando el convenio colectivo vigente.

Discriminación antisindical: En noviembre de 2012, la dirección de la empresa de papel PT Kertas Leces en Probo-linggo suspendió el contrato de Djody Soegiharto, coordinador del departamento de organización y reclutamiento en la Federasi Serikat Pekerja Pulp dan Kertas Indonesia (FSP2KI). En febrero de 2012, la dirección lo acusó de difamación por haber desplegado pancartas en los locales de la fábrica exigiendo el pago de salarios y prestaciones adeudados.



JAPÓN

Injerencia de los empleadores: American Apparel cierra sus puntos de venta cuando los sindicatos consiguen negociar efectivamente con la dirección. En septiembre de 2012, una tienda de Tokio cerró después de que el sindicato hubiera conseguido negociar con éxito la reincorporación de un trabajador que había sido injustamente despedido. Aunque la dirección accedió a reincorporar al trabajador, decidió cerrar la tienda sin más explicaciones.

Trabajadores del sector público no tienen derecho a hacer huelga: La Ley Nacional del Servicio Público y la Ley Local del Servicio Público estipulan que los funcionarios públicos que inciten a la huelga pueden ser multados, condenados a un máximo de tres años de cárcel, despedidos, recriminados con un recorte salarial o sancionados. La policía, el personal penitenciario, el personal del Servicio de Guardacostas japonés y los miembros de las Fuerzas de Autodefensa de Japón no tienen derecho a sindicalizarse.



MALASIA

Negativa a reconocer a los sindicatos: En marzo de 2013, el Workers Union of the West Territory Electronic Industries formó un piquete a las puertas del Ministerio de Recursos Humanos para protestar contra la negativa de sus empleadores a reconocer la existencia de sindicatos en sus respectivas empresas. El Presidente del sindicato, Wan Noorul Azhar Mohd Hanafiah, dijo que las empresas fracturan arbitrariamente los sindicatos despidiendo a sus dirigentes, amenazando a los sindicalistas y creando sindicatos internos.

El Director General de Sindicatos (Ministerio de Recursos Humanos) puede negarse a registrar un sindicato sin necesidad de justificar su decisión, y además puede retirar cualquier registro, gozando por tanto de amplios poderes discrecionales al respecto. Los sindicatos que no se registran o cuyo registro les fuese denegado o retirado son considerados organizaciones ilegales. Las decisiones por parte del Director General de Sindicatos (Ministerio de Recursos Humanos) y del Ministro de Recursos Humanos son inapelables.

No se respetan los acuerdos de salario mínimo: Dos mil trabajadores extranjeros de una fábrica de textil y poliéster en Negri Sembilan y un fabricante de muebles en Johor se declararon en huelga en marzo de 2013 para protestar contra el hecho de que los trabajadores extranjeros no recibieran el salario mínimo. Los manifestantes regresaron al trabajo tras la intervención de delegados del Ministerio de Recursos Humanos y representantes de las misiones extranjeras de Bangladesh, Vietnam y Nepal.



PAKISTÁN

Despido por participar en una huelga: Fueron despedidos más de 400 médicos jóvenes que habían participado en una huelga para protestar por los casos judiciales presentados contra sus compañeros, a raíz de un incidente en el hospital de Gujranwala DHQ. El Ministro del Punjab, Shahbaz Sharif, había

prometido retirar las denuncias contra los médicos en una reunión celebrada el 18 de febrero de 2013 con representantes de la Young Doctors Association Punjab en su residencia de Model Town. No obstante, el Hospital Jinnah se negó a reincorporar a 200 médicos — 55 oficiales médicos, residentes e internos — a pesar de las órdenes por escrito emitidas por las autoridades sanitarias.

Discriminación antisindical: En abril de 2013, la dirección de Kraft Foods Pakistan llevó a cabo un cierre patronal que afectó a los miembros del Cadbury Pakistan Progressive Employees Union, y atacó a los líderes sindicales cuando las negociaciones sobre salarios, prestaciones y seguridad del empleo llegaron a un punto muerto. La acción disciplinaria iniciada contra el dirigente sindical Muhammad Saleem tenía por objeto despedirlo, infringiendo el convenio colectivo vigente.

Intervención policial en una huelga y negativa a negociar: En marzo de 2013 la policía hizo una redada en el hotel Pearl Continental en Karachi, deteniendo a 50 miembros y líderes sindicales que participaban en una sentada. Se interpusieron causas penales contra el dirigente sindical Ghulam Mehboob, que permaneció detenido durante 14 horas. La dirección se niega a negociar con el sindicato y a asistir a las audiencias de conciliación.



SINGAPUR

Intimidación y acoso: El 26 de noviembre de 2012, 100 conductores de autobús chinos organizaron una huelga para exigir igualdad salarial y el pago de las horas extras. Las autoridades de Singapur decidieron deportar a 29 de ellos e iniciar acciones judiciales contra otros cinco. A cuatro les pusieron en libertad bajo fianza, pero uno acabó condenado a seis semanas de prisión. Los cuatro conductores en libertad bajo fianza, así como los activistas de los derechos humanos que les ayudaron, han denunciado que, durante los dos meses siguientes, miembros del departamento de seguridad interna de Singapur les han seguido en varias ocasiones. En enero de 2013 presentaron una denuncia al respecto ante la policía, pero no se tomó ninguna medida para acabar con el acoso. Asimismo, dos de ellos denunciaron malos tratos. El Gobierno adujo que el paro laboral equivalía a una huelga ilegal en un

servicio público esencial. No obstante, la OIT determinó que los servicios de autobuses no son un servicio esencial.

Restricciones legales excesivas al derecho de huelga:

Los requisitos para poder convocar una huelga legal son excesivos. La mayoría de los miembros del sindicato deben votar a favor de ir a la huelga en una votación secreta (Art. 27 de la Ley de Sindicatos). La ley impone multas y penas de prisión por el hecho de participar en huelgas o piquetes (Art. 27 de la Ley de Sindicatos; Arts. 5-6, 9 de la Ley sobre Conflictos Laborales; Art. 9 del Código Penal).



SRI LANKA

Determinación discrecional de servicios esenciales:

La Ordenanza de Seguridad Pública y el Reglamento de Excepción No. 01 de 2005 para su implementación, permiten al Presidente/a prohibir cualquier organización que considere pudiera dificultar, obstaculizar o retrasar la producción y suministro de un servicio "esencial".

Negativa a negociar en el sector de la educación:

En noviembre de 2012, el Ceylon Teachers' Union (CTU) declaró que el Ministerio de Educación se negaba a negociar con los trabajadores los salarios y las asignaciones presupuestarias para el sector educativo.

Amenazas contra sindicalistas: En enero de 2012, Ranjan Jayalal, líder sindical vinculado al sector energético de Sri Lanka, fue supuestamente objeto de amenazas de muerte. Recibió llamadas anónimas en su teléfono móvil, amenazando de muerte a él y a su familia si no se ponía fin a la acción sindical en el Ceylon Electricity Board.

Discriminación antisindical: La Joint Trade Union Organisation en el Ceylon Electricity Board convocó una huelga a raíz de un conflicto sobre un incremento salarial para los empleados de nivel ejecutivo, como consecuencia de lo cual 10 trabajadores que habían participado en la misma fueron despedidos. En agosto de 2012, la dirección publicó un aviso diciendo que todos los trabajadores que hicieran huelga serían despedidos.

La legislación laboral no cumple con las normas

mínimas de la OIT: Los casos de prácticas laborales injustas,

como la discriminación antisindical, son juzgados en el tribunal de primera instancia, pero únicamente el Ministerio de Trabajo puede presentar una queja ante dicho tribunal. Para acelerar el proceso los sindicatos no tienen más remedio que intentar obtener un mandato judicial de un tribunal superior — una práctica jurídica lenta y costosa. El Ministerio de Trabajo ha presentado pocos casos ante el tribunal de primera instancia desde que se introdujo la ley. La OIT ha reiterado que los sindicatos han de tener acceso directo a los tribunales.

Derechos violados en las ZFI: Los derechos de los trabajadores/as en las ZFI se siguen violando con regularidad. En muchos casos los activistas y miembros sindicales son suspendidos, degradados o despedidos. En otros casos, para evitar o socavar a los sindicatos, los empleadores promueven los comités de empresa no sindicales. Los sindicatos afirman que cuando se presentan denuncias de violaciones laborales ante las autoridades gubernamentales pertinentes, los empleadores rara vez comparecen en las vistas; y que, cuando lo hacen, suelen violar los términos de los acuerdos y/o laudos.



TAILANDIA

Negativa a negociar y discriminación antisindical: El 24 diciembre de 2012 la dirección de Electrolux anunció su decisión unilateral de aplicar incrementos salariales sin entablar negociaciones con el Electrolux Thailand Worker's Union. Las peticiones para mantener negociaciones salariales fueron desestimadas. En enero de 2013 la dirección solicitó repetidamente a los trabajadores que se abstuvieran de participar en actividades sindicales, insistiendo en que los incrementos salariales establecidos unilateralmente por la dirección eran adecuados. El 11 enero de 2013, en el transcurso de una reunión con la dirección, el Presidente del sindicato, Phaiwan Metha, fue expulsado a la fuerza de la reunión y enviado a su casa. La dirección explicó a los trabajadores que Metha había sido despedido. En respuesta a este despido improcedente, los trabajadores se negaron a volver al trabajo. Electrolux tomó represalias, manteniendo reteniendo a los trabajadores/as durante más de seis horas en la zona de césped frente a la empresa, y a continuación despidió a 129 de ellos.

Sanciones y discriminación antisindical: El 28 julio de 2011, el Tribunal Laboral Central de Tailandia ratificó el

despido por parte de State Railways of Thailand (SRT) de siete líderes del State Railway Union of Thailand (SRUT), reclamándoles además el pago a las autoridades de 15 millones THB (500.000 USD) en concepto de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por una huelga que tuvo lugar en 2009. El tribunal declaró que los acusados eran culpables de incitar a los trabajadores a ir a la huelga, perturbar los servicios ferroviarios y ocasionar graves pérdidas financieras a SRT. Los siete líderes sindicales del SRUT son el Presidente Sawit Kaewwan, los Vicepresidentes Phinyo Rueanphet, Banchong Bunnet, Thara Sawaengtham y Liam Mokngam, el Secretario Suphichet Suwanchatree y el Director de Educación Arun Deerakchat. El 16 marzo de 2012, el tribunal revocó una orden de readmisión dictada por la Comisión Tripartita y estableció que el SRUT había incitado a la violencia a los trabajadores de SRT, que ocasionaron daños al realizar una huelga ilegal. El SRUT ha apelado la decisión ante el Tribunal Laboral Supremo.



TAIWÁN

Contexto de las relaciones laborales: En 2012 se registraron 84 sindicatos. La densidad sindical es del 34,9 %.

Discriminación antisindical: Un responsable sindical de la fábrica de Yung Hwa, propiedad de Kayaba Industry Co. Ltd., y cuatro responsables sindicales del Taiwan Airport Service Co. Ltd. fueron despedidos por sus empleadores en enero y junio de 2012. El Consejo de Asuntos Laborales ordenó la readmisión de los trabajadores despedidos, pero la dirección no está cumpliendo con la decisión.

Exclusión del derecho a la negociación colectiva: En enero de 2012, el Ministerio de Trabajo en la Ciudad de Taipéi declaró que los estudiantes de postgrado aspirantes a obtener un máster/doctorado y empleados como personal auxiliar docente y de investigación por la Universidad Nacional de Taiwán carecían del derecho a la negociación colectiva con la universidad, por no tener una relación de empleo con la misma. En noviembre de 2012 el Consejo de Asuntos Laborales solicitó al Ministerio que reconsiderara su decisión.

Si bien la Ley de Sindicatos revisada no incluye ninguna restricción que prohíba a los trabajadores contratados a través de agencia afiliarse u organizar un sindicato, la Ley de Negociación Colectiva no contiene ninguna disposición que incluya a los trabajadores contratados a través de agencia en el ámbito de un convenio colectivo.



ALBANIA

Diálogo social tripartito: El Gobierno ha excluido a la Confederación de Sindicatos de Albania (KSSH) de la delegación que enviará a la Conferencia de la OIT en 2012 y 2013. La KSSH denunció que también se le excluye con regularidad de las reuniones del Consejo Nacional del Trabajo, donde tampoco se tienen en cuenta sus propuestas. Por tanto, la KSSH ha anunciado que boicoteará el Consejo Nacional del Trabajo y todas las actividades bilaterales y tripartitas.

Protección legal insuficiente contra la discriminación antisindical: En casos de discriminación antisindical, el Código Laboral establece compensaciones y requiere contar con la aprobación del sindicato para poder proceder al despido de cualquier enlace sindical. Sin embargo, el recurso de la reincorporación tan solo está a disposición de los empleados y empleadas de la administración pública.

Restricciones de la negociación colectiva: El Código Laboral (art. 161) tan solo permite la celebración de convenios colectivos a nivel de empresa o sector. Todavía no se ha concertado ningún convenio colectivo a nivel nacional.



ALEMANIA

Negativa a negociar: En abril de 2013, el 97% de los miembros del sindicato Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft votaron a favor de la huelga en la planta de Amazon situada en Leipzig. La dirección de la empresa se negó repetidas veces a iniciar negociaciones salariales y alentó a sus empleados/as a afiliarse a comités de empresa en lugar de a los sindicatos. La empresa cuenta en Leipzig con 1.200 trabajadores/as fijos y 800 temporales.

Exclusión de trabajadores: Los trabajadores y trabajadoras empleados en iglesias y organizaciones cristianas benéficas están excluidos del derecho a negociar y del derecho de huelga.

Injerencia en huelgas: En junio de 2012, el grupo del Hospital Damp despidió a 1.000 trabajadores y trabajadoras para debilitar una huelga relacionada con un conflicto laboral. La dirección justificó los despidos alegando que los trabajadores/as habían “incumplido sus obligaciones contractuales”. De momento está en vigor un acuerdo de servicios mínimos y hay que notificar cualquier huelga con 48 horas de antelación.



BELARÚS

Discriminación antisindical: En Mikashevichi, los empleadores y las autoridades locales ejercieron presión sobre los miembros del recién formado sindicato independiente en la compañía Granit RUPP para que se desafilieran. Los dirigentes sindicales son objeto de un hostigamiento permanente y se les niega todo recurso o reparación jurídica. Oleg Stakhaevich, presidente del sindicato independiente, y su adjunto, Nicholai Karyshev, fueron despedidos de manera improcedente.

En 2012, los empleadores continuaron hostigando a los miembros de los sindicatos independientes en la compañía Belshina, en Bobruisk, y la refinería de petróleo OAO Mozyr. Los trabajadores sindicalizados son obligados a desafilarse debido a las amenazas de los empleadores con no prorrogar sus contratos de duración determinada o no confirmar sus cualificaciones profesionales.

Por primera vez en los 20 años de existencia del sindicato, se obligó a los empleados/as administrativos a abandonar el Sindicato Independiente de Mineros (NPG) en la Compañía OAO Belaruskali.

No se tiene acceso a la reparación: El Gobierno de Bielorrusia no ha investigado numerosas quejas interpuestas debido a que se impide a los trabajadores participar en acciones laborales o se intenta evitar que participen en huelgas.

Injerencia en las actividades sindicales: Se ha señalado que la dirección de la planta de partes de tractor Bobruisk negó la entrada a los locales de la planta al Sindicato Libre de Bielorrusia (SPB). Durante seis meses, Mikhail Kovalkov, dirigente del SPB, pudo ingresar en el lugar de trabajo para reunirse con miembros del sindicato. Asimismo, los miembros del SPB no tienen permitida la utilización del complejo deportivo y de

puesta en forma de la empresa. Sin embargo, todos los miembros afiliados a la organización sindical oficial, la Federación de Sindicatos de Bielorrusia (FPB), están autorizados a utilizar las instalaciones de ese complejo deportivo.

Negativa a negociar colectivamente de buena fe: Desde hace más de 18 meses, la refinería de petróleo OAO Naftan se ha negado a firmar el convenio colectivo negociado con el sindicato independiente.



BÉLGICA

Consulta de los sindicatos: El recién formado Gobierno introdujo importantes reformas en las pensiones y las prestaciones por desempleo sin consultar a los sindicatos. Solamente después de una huelga general que tuvo lugar el 30 de enero, el Gobierno accedió a celebrar dichas consultas.

Negativa a negociar colectivamente de buena fe: En septiembre, las organizaciones de empleadores retrasaron deliberadamente las negociaciones sobre el debate bianual (2013-2014) relativo a las prestaciones de seguridad social.

Plazos no razonables para la negociación colectiva: Como resultado de la presión ejercida por una organización de empleadores, el Gobierno estableció un límite de tiempo para la negociación colectiva en relación con las horas extraordinarias y las horas de trabajo, que debía concluir en enero de 2013.

Restricciones de los piquetes de huelga: El Comité Europeo de Derechos Sociales declaró que la interpretación restrictiva del derecho de huelga por parte de los tribunales civiles circunscribía los límites de la huelga y era una violación de la Carta Social Europea.

Actos de injerencia en la acción de huelga: La policía utilizó cañones de agua para dispersar a los trabajadores que se encontraban en huelga a causa de los despidos masivos anunciados en Arcelor Mittal (Lieja) en enero de 2013.

Vulneración del derecho a organizar actividades con toda libertad: Los guardias de seguridad de la empresa Arcelor Mittal (Lieja) han estado utilizando bolígrafos cámara para espiar las reuniones sindicales desde 2008.

Sanciones por acciones de huelga: Las autoridades públicas interpretan ampliamente la “sanción administrativa municipal” y la utilizan para restringir las actividades sindicales. El 8 de octubre de 2012, veinte sindicalistas se vieron obligados a abandonar la distribución de hojas impresas frente al supermercado Delhaize en Amberes debido a la amenaza de imponerles sanciones administrativas.

Exclusión de determinados temas de la negociación colectiva: En noviembre de 2012, el Gobierno pidió a los interlocutores sociales no abordar la cuestión de los incrementos salariales para 2013-2014.



BULGARIA

No existe una protección jurídica adecuada: La legislación no ofrece una protección adecuada contra los actos de injerencia por parte de los empleadores. Los excesivos prerrequisitos jurídicos que exigen que la mayoría de los trabajadores/as de una empresa voten a favor de la huelga (art. 11 (2) de la Ley de Resolución de Conflictos Laborales Colectivos) dificultan las huelgas. Los funcionarios no tienen derecho a la negociación colectiva ni derecho de huelga. Asimismo, los trabajadores/as ferroviarios tienen el derecho de huelga excesivamente restringido, ya que la legislación establece amplios servicios mínimos para el transporte ferroviario. El artículo 51 de la Ley de Transporte Ferroviario de 2000 establece que los trabajadores/as deben ofrecer a la población unos servicios de transporte satisfactorios que correspondan a no menos del 50% del volumen de transporte que ofrecían antes de la huelga.

Negativa a negociar de buena fe y discriminación antisindical de líderes sindicales: Toploficatzija – Sofia S.A. no consiguió renegociar un convenio colectivo de buena fe con la Organización Sindical Independiente de los Trabajadores/as del Sector Energético. La presidenta del sindicato en la empresa ha sido despedida con el objetivo de excluirla del proceso de negociación colectiva. Además, le han denegado el acceso al recinto de la empresa para reunirse con miembros del sindicato.

La empresa Brikel se niega a negociar con la Organización Sindical Independiente de los Trabajadores/as del Sector Energético y ha impuesto el pago obligatorio de una cuota de asociación. Este asunto se ha tratado con los inspectores de trabajo.

Ataques a locales y bienes de sindicatos: En respuesta a una huelga, Holding BDZ denegó a la Federación de Trabajadores/as Ferroviarios el acceso a sus oficinas. Posteriormente, el empleador confiscó los bienes del sindicato sin su consentimiento, incluido el teléfono del presidente.



CROACIA

Discriminación de sindicalistas: El 24 de diciembre de 2012, Zagreb Holding despidió a Dario Rastovcan, un enlace sindical del Sindicato Autónomo de Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos y Vivienda de Croacia, que había estado sacando a la luz violaciones de los derechos garantizados por la ley y los convenios colectivos.

Las reformas legislativas han limitado los derechos sindicales: En 2012 se han adoptado enmiendas legales que han instaurado criterios de representatividad para las negociaciones. Los nuevos criterios favorecen a los sindicatos “profesionales” que tienen garantizado el ingreso automático en la comisión de negociación. Esto podría fomentar la creación de numerosos sindicatos profesionales y provocar fragmentación. El procedimiento para determinar la representatividad es demasiado largo y complicado y provoca retrasos en la negociación colectiva.

El Gobierno rescinde el Convenio Colectivo Básico: El 17 de septiembre de 2012, el Gobierno de Croacia rescindió el Convenio Colectivo Básico, que brindaba beneficios a los funcionarios y empleados del sector público, después de que fracasaran las negociaciones con los sindicatos a causa de las reducciones salariales propuestas por el Gabinete. La decisión de rescindir el convenio colectivo entró en vigor el 17 de diciembre de 2012.



ESPAÑA

Reformas del mercado laboral: Los sindicatos españoles han encabezado diversas huelgas para protestar por las políticas de austeridad que han tenido un impacto negativo sobre la clase trabajadora y la clase media. A principios de 2012 se introdujo una nueva legislación laboral que facilita y abarata el despido. Otras recientes reformas de la legislación laboral en España incluyen la reducción de las prestaciones en caso de jubilación anticipada y desempleo parcial.

Detención de sindicalistas: El 18 de febrero de 2013, la policía utilizó porras para dispersar a los manifestantes en el aeropuerto internacional de Madrid Barajas. Era el primer día de una huelga que duraría una semana, en protesta contra los planes de Iberia de eliminar 3.800 puestos de trabajo y reducir salarios. Centenares de huelguistas protestaron, entre cánticos y silbatos, en la T4 del aeropuerto de Barajas y unas 2.000 personas se manifestaron frente a la terminal. Un grupo organizó una sentada y otros manifestantes realizaron una marcha de 8 kilómetros alrededor de Barajas. La policía sacó a la fuerza a algunos trabajadores de la terminal y procedió a la detención de al menos cinco manifestantes. La huelga fue seguida por los tripulantes de cabina y el personal de tierra empleado por Iberia.

El 29 de marzo de 2012, las dos principales centrales sindicales españolas, UGT y CC.OO., convocaron una huelga general contra las reformas de la legislación laboral, que haría les resulte más barato a los empleadores contratar y despedir trabajadores/as. Según cifras oficiales, la policía procedió a 176 detenciones y se registraron 104 heridos.



GRECIA

Cambios en la legislación: La ley 4046/2012, aprobada en febrero de 2012, estipula que a partir de abril de 2013 y "hasta que se complete el programa de ajuste fiscal" el salario mínimo se reducirá en un 22% en general y en un 32% para

los jóvenes menores de 25 años. La ley 4093/2012 establece que la asignación por matrimonio (10%) prevista en el convenio colectivo nacional ya no se incluirá en el salario mínimo.

Injerencia en huelgas: En febrero de 2013, el Gobierno invocó las leyes de emergencia para obligar a los marinos en huelga a reanudar el trabajo. Los marinos exigían la paga de más de seis meses de retrasos salariales y la firma de convenios colectivos con las empresas de ferries. Miles de manifestantes se reunieron en el mayor puerto del país para protestar contra la orden, mientras que los dos principales sindicatos de Grecia declaraban una huelga regional de un día en la región de Atenas en solidaridad con los marinos.

En enero de 2013, el Gobierno obligó a poner fin a una huelga de transportes de nueve días de duración. El sindicato que representa a los trabajadores y trabajadoras del metro de Atenas había convocado dicha huelga para protestar por las reducciones salariales que exigía la troika (Comisión Europea, FMI y Banco Central Europeo). Otros trabajadores del sector del transporte se unieron a la huelga antes de que el Gobierno amenazara con detenciones masivas y despliegue de unidades policiales para obligar a la gente a reanudar el trabajo. Los trabajadores/as del metro iniciaron la huelga para oponerse a los planes de incorporarlos en la estructura salarial de la función pública.



ITALIA

Discriminación antisindical: En noviembre de 2012, despidieron a 12 trabajadores que habían participado en una protesta frente a las puertas de la fábrica de IKEA en Piacenza. Nueve de ellos eran miembros de la Confederazione dei Comitati di Base (COBAS). Tras las negociaciones, la dirección manifestó que los trabajadores no iban a ser despedidos, sino transferidos a otra sucursal. En octubre y noviembre estallaron violentas protestas en la fábrica cuando la policía intervino para detener el bloqueo de los trabajadores frente a la empresa. Las acciones se habían organizado para protestar por la desigualdad salarial, el excesivo volumen de trabajo, el impago de salarios y la discriminación antisindical.

En junio de 2012, un tribunal laboral falló a favor de los 145 miembros de la Federazione Impiegati Operai Metallurgici

(FIOM) - Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) a los que FIAT no había vuelto a contratar desde que la empresa empezó a reasignar puestos de trabajo a la fábrica en Pomigliano. Ni un solo miembro de la FIOM se encontraba entre los más de 2.000 empleados recién contratados para la fábrica de Pomigliano. El tribunal ordenó a FIAT que acabara con su conducta discriminatoria y que, en el futuro, garantizara un 8,9% de miembros de la FIOM en la plantilla. Además, FIAT tendrá que pagar una indemnización de 3.000 euros a cada uno de los 19 trabajadores que presentaron la demanda.



KAZAJSTÁN

Injerencia de empleadores: En enero de 2013, el Sindicato de Trabajadores de la Minería y la Metalurgia de la República de Kazajistán (TUMMWK) denunció que Kazakhmys (una empresa minera de cobre) está obligando a los miembros del TUMMWK a abandonar su sindicato y afiliarse al sindicato controlado por la empresa.

Asimismo, la empresa ha prohibido la deducción en nómina de las cuotas sindicales y su transferencia directa a la cuenta del TUMMWK, paralizando totalmente la sección del sindicato en Kazakhmys.

No se respetan las debidas garantías procesales: El 6 de diciembre de 2012, Aseil Nurgazieva fue detenida en la ciudad de Aktau, al oeste del país, tras presentar demandas en nombre de los ciudadanos en las que denunciaba los abusos policiales acaecidos durante los disturbios del año pasado en la localidad de Zanaozen, también situada al oeste de Kazajistán.

Violación de los derechos civiles fundamentales: Desde la masacre de Zanaozen en diciembre de 2011, en que la policía mató a tiros a 12 trabajadores, las autoridades públicas han perseguido a destacados trabajadores de la industria petrolera y a los activistas de la oposición que apoyaron a los huelguistas. En junio de 2012, 13 personas que desempeñaron un papel activo durante la huelga (incluidos los trabajadores más críticos de la industria petrolera) fueron condenadas a penas de prisión de entre tres y siete años. Durante el juicio, tanto acusados como testigos denunciaron casos de tortura.

Introducción de legislación restrictiva: En marzo de 2013, el Gobierno anunció la introducción de una nueva ley laboral para este mismo año. El anteproyecto de ley revela que limitará el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Según el anteproyecto, los sindicatos sólo podrán negociar en representación de sus miembros si cuentan con organizaciones afiliadas en más de la mitad de las 14 regiones del país, así como en la capital (Astaná) y en el centro financiero (Almaty). Esto sería muy difícil de conseguir para los sindicatos de las industrias petrolera y minera, que se concentran en las regiones del oeste y centro-norte del país, respectivamente.



LETONIA

Discriminación antisindical y violación de convenio colectivo: Los directores del puerto de Liepāja despidieron a 10 miembros de la Organización Profesional de Personal del Puerto de Liepāja, acusándolos de robo. Los despidos y la acusación se produjeron después de fracasar en sus intentos por violar el convenio colectivo del sindicato, mediante presiones para que los trabajadores aceptaran diferentes niveles salariales. Sin embargo, según la legislación laboral letona, no se puede despedir a ningún trabajador sindicalizado sin el consentimiento previo del sindicato. Para septiembre de 2012, la justicia había denegado siete solicitudes de despido del empleador y declarado ilegal uno de los despidos.

Intimidación a miembros de sindicato por parte de su empleador: La empresa proveedora de servicios de navegación aérea SJSC Tráfico Aéreo Letón invitó a sus controladores del tráfico aéreo en pequeños grupos al despacho de la dirección y les preguntó a todos y cada uno de ellos sobre su afiliación al sindicato y si estaban de acuerdo con la queja enviada al ministro de Transporte y firmada por Ausra Straume, la presidenta del sindicato.

Discriminación antisindical de líderes sindicales: En marzo de 2012, Ausra Straume fue suspendida de sus funciones como controladora del tráfico aéreo. Además, le prohibieron acceder y residir en las instalaciones de la empresa SJSC Tráfico Aéreo Letón. El expediente disciplinario abierto en su contra no revelaría ninguna infracción de las normas laborales. Tuvo que enfrentarse a una suspensión de tres meses y le impusieron restricciones para desempeñar sus funciones

como presidenta del Sindicato Letón de Controladores del Tráfico Aéreo, ya que le restringieron el acceso al local del sindicato. El 13 de marzo de 2012, el empleador dictó una orden que prohibía a la señora Straume acceder al recinto de la empresa sin un permiso especial.

Violación de convenio colectivo: En abril de 2012, el Sindicato Letón de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones (LSAB) eligió a su representante en la junta de fondos de pensiones privadas, tal y como está dispuesto en el párrafo 109 del convenio colectivo entre el LSAB y Lattelecom. Sin embargo, el 24 de mayo de 2012, durante la reunión de accionistas del Primer Fondo de Pensiones Cerrado JSC, Lattelecom designó a dos representantes patronales. Así, el representante del LSAB quedó excluido de participar en otras juntas.



MONTENEGRO

Discriminación antisindical: El 4 de mayo de 2012, los trabajadores y trabajadoras del Barkli Montenegro Hotel Otrant en Ulcinj se declararon en huelga tras estar 17 meses sin recibir sus salarios. Aunque la huelga fue pacífica, cuatro miembros sindicales fueron detenidos, siendo liberados tras la intervención del presidente del sindicato municipal. El tribunal desestimó las acusaciones presentadas contra los sindicalistas.

Protección legal insuficiente contra la discriminación antisindical: La Ley Laboral de 2008 no establece sanciones disuasorias específicas contra la discriminación antisindical en el ámbito de las actividades sindicales realizadas por miembros de sindicatos que no sean representantes sindicales.



POLONIA

Violación del derecho a elegir libremente a sus representantes: El Slowinski Park Narodowy (Parque Nacional de Slowinski) se negó a aceptar a Tadeusz Pietkun (vicepresidente

de la NSZZ Solidarność en la región de Slupsk) en la comisión social, aunque el sindicato le había nombrado para el cargo.

Discriminación antisindical: En octubre de 2012, Plati Polska S.A. rescindió el contrato de Danuta Lipinska (líder sindical y miembro del comité de empresa de la NSZZ Solidarność) por razones disciplinarias. Asimismo, la empresa prohibió al enlace sindical que contactara con los miembros del sindicato durante el horario de trabajo, incluso cuando no interfiriera con la producción.

En junio de 2012, el director de la oficina de inspecciones fiscales en Varsovia pidió al ministro de economía que despidiera a Tomasz Ludwinski (presidente del Consejo de la Sección Nacional de Empleados Fiscales de la NSZZ Solidarność) por sus actividades sindicales legítimas, consideradas una violación de los deberes fundamentales del funcionario.

Injerencia de los empleadores: A Ewa Kazanecka, enlace sindical de la NSZZ Solidarność en la empresa de tratamiento de aguas de la ciudad de Bydgoszcz, le ofrecieron un ascenso para que redujera o abandonara sus actividades sindicales. Asimismo, en octubre de 2012, la dirección de la empresa contrató a un detective privado para que investigara al sindicato.

Violencia física contra líderes sindicales: En junio de 2012, los guardias de seguridad del Centro Médico Independiente "Amicus" agredieron físicamente a Tomasz Ziolkowski (vicepresidente de la NSZZ Solidarność en la región de Czerwona) cuando intentaba entregar una petición.

Negativa a negociar de buena fe: Eurobank S.A. se negó a facilitar sus informes de gastos a Solidarność, por lo que resulta imposible que el sindicato evalúe la situación económica del banco para la negociación.

Violación del derecho a organizar actividades sindicales: EuroBank S.A. prohibió a los responsables sindicales de Solidarność que eligieran libremente a expertos y usaran la red privada de la empresa para divulgar información. La oficina que ofreció al sindicato se encuentra a 168 km. de distancia del lugar en que se llevan a cabo las actividades sindicales y está gestionada por el empleador, quien tiene pleno acceso a la misma.



PORTUGAL

Restricción a la extensión de los convenios colectivos:

El 31 de octubre de 2012 la Resolución núm. 92/2012 del Consejo de Ministros puso fin a la práctica de la extensión de aplicación general (erga omnes) de los convenios colectivos sectoriales. Un convenio colectivo ahora puede extenderse solamente si está firmado por el 50% de los empleadores del sector y si se garantiza la competitividad en dicho sector.

El Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social no ha extendido ningún convenio colectivo desde junio de 2011 hasta la fecha. La cobertura de la negociación colectiva se ha reducido a la mitad y en 2012 solamente abarcó una cuarta parte de la mano de obra.



REINO UNIDO

Restricciones legales a la huelga: El procedimiento para convocar una huelga legal es largo y pagado de tecnicismos. Los sindicatos tienen que dar un preaviso al empleador sobre su intención de proceder a una votación, sobre los resultados de la misma y respecto a su intención de convocar una huelga. Si el sindicato no sigue escrupulosamente todos los pasos, el empleador puede solicitar una orden judicial contra el mismo incluso antes de que se haya iniciado la huelga. Las huelgas políticas y de solidaridad están prohibidas.

Enmiendas legales: El 25 de marzo de 2013 la Cámara de los Lores debatió la enmienda al Proyecto de Ley sobre Crimen y Tribunales que impediría a más de 3.000 funcionarios públicos que trabajan para la Agencia Nacional del Crimen hacer huelga en el futuro.

Discriminación antisindical: En febrero de 2013, la Policía Metropolitana anunció que iba a llevar a cabo una importante investigación con relación a una serie de alegaciones según las cuales la policía habría confabulado en la elaboración de listas negras de trabajadores de la construcción. La investi-

gación estará supervisada por la Comisión Independiente de Denuncias contra la Policía. La decisión de llevar a cabo esta investigación fue tomada tras la aparición de pruebas que dejan cada vez más patente que la policía y las fuerzas de seguridad estuvieron implicadas en la elaboración de listas negras de trabajadores de la construcción a través de la organización Consulting Association.

En enero de 2013, el Gobierno anunció que introduciría nuevas limitaciones a la compensación por despido improcedente.

Injerencia en la negociación colectiva: En enero de 2013 la Universidad de Exeter ofreció un incremento salarial del 2% aplicable únicamente si el personal accedía a renunciar al convenio salarial nacional.



RUMANIA

La troika intenta minar las reformas legales: El Primer Ministro Emil Boc y su gabinete tuvieron que dimitir en febrero de 2012 debido a las protestas públicas contra las medidas de austeridad, entre las que se incluían unas enmiendas a la Ley del Diálogo Social que no se habían consultado con los interlocutores sociales. En noviembre de 2012, cuando el nuevo Gobierno expresó la necesidad de introducir enmiendas a la Ley del Diálogo Social para reforzar el diálogo social, el FMI y la Comisión Europea intervinieron. Entre sus demandas incluían limitar el número de personas que debían estar protegidas de la discriminación antisindical o de los despidos por represalia "a una cifra y unos plazos apropiados", así como una regulación más restrictiva del derecho de huelga.

Excesivos requisitos de representatividad para negociar:

Los convenios colectivos sólo se pueden negociar en lugares de trabajo donde haya un mínimo de 21 empleados.

Exclusión de ciertos asuntos del ámbito de la negociación:

En el sector público, los siguientes asuntos están excluidos del ámbito de la negociación colectiva: salarios base, aumentos salariales, prestaciones, primas y otros derechos de los trabajadores fijados por ley.



FEDERACIÓN RUSA

Discriminación antisindical: Bashneft, una de las mayores empresas de petróleo de Rusia, amenazó con despedir a los trabajadores que intentaran afiliarse a un sindicato, a raíz de los cual cientos de trabajadores abandonaron el Sindicato Ruso de Trabajadores de la Industria Química (RCWU).

Morozov y Kolegov, dos dirigentes sindicales empleados en Heineken Joint Breweries fueron despedidos por protestar contra el recurso a trabajadores con contratos de duración determinada y empleados a través de agencias de trabajo temporal. La fiscalía decretó que los despidos eran ilegales y ordenó a la dirección que los reincorporara.

Negativa a negociar de buena fe: Benteler Company se negó a negociar con el ITUA cuando el sindicato se negó a firmar un acuerdo de confidencialidad que le habría impedido informar a sus miembros sobre el proceso de negociación.

Bashneft se negó sistemáticamente a participar en la negociación colectiva con RCWU.

Actos de injerencia por parte de los empleadores:

Benteler ofreció una prima significativa a los trabajadores que no hubieran participado en huelgas.

Violencia contra líderes sindicales: Valentin Urusov, minero y líder sindical de Yakutia, en el territorio noreste de Rusia, fue arrestado por falsas acusaciones de narcotráfico. Fue torturado y condenado a seis años de cárcel. En marzo de 2013 fue puesto en libertad.

Injerencia en la administración sindical: El 20 marzo de 2013, el Fiscal se presentó en las oficinas de la sede del Inter-regional Trade Union of Autoworkers (ITUA) en San Petersburgo solicitando una lista completa de las actividades del sindicato de 2011 a 2013, una lista de todos sus miembros, diversos documentos financieros, publicaciones y listados de cuentas bancarias.

Injerencia en las actividades sindicales: En enero de 2013, el Fiscal declaró que la prohibición de actividades públicas en la planta Peugeot-Citroën era ilegal. La dirección había prohibido al ITUA distribuir panfletos sindicales entre los trabajadores que salían de la fábrica al terminar su turno. Los

guardias de seguridad agredieron físicamente a los sindicalistas, manteniéndolos retenidos en el aparcamiento.



TURQUÍA

Irrupción en los locales sindicales: El 25 de marzo de 2013, las oficinas centrales de Liman-Is, el Sindicato Nacional de Trabajadores Portuarios y Estibadores, y de Genel-Is fueron allanados por las fuerzas de seguridad. Ocasionalmente graves daños a la pasarela del edificio, la puerta de entrada y la puerta de la oficina de contabilidad.

Discriminación antisindical: En marzo de 2013, los tribunales determinaron que cuatro trabajadores de DHL habían sido despedidos debido a sus actividades sindicales. DHL también ha sido acusado de apoyar activamente a los sindicatos más favorables a la dirección con el fin de socavar los sindicatos independientes.

En enero de 2013, el sindicato Tekgida-Is había afiliado como miembros a un número significativo de trabajadores de la empresa East Balt, el principal proveedor de los restaurantes McDonald's. Cuando Tekgida-Is solicitó al Ministerio de Trabajo un certificado con fines de negociación colectiva en enero de 2013, la dirección empezó a despedir a los trabajadores sindicalizados. Solamente después de que el sindicato amenazara con colocar piquetes delante de los restaurantes McDonald's, la dirección accedió a reincorporar a los trabajadores despedidos.

Cuatro trabajadores fueron despedidos de sus puestos de trabajo en ISMACO a causa de su afiliación sindical. La dirección declaró no desear ninguna representación sindical. El sindicato Deri-Is ha estado organizando piquetes desde diciembre de 2012 para protestar contra esta decisión.

Negativa a reconocer a los sindicatos con fines de negociación colectiva: Las empresas textiles DESA e ISMACO se niegan a reconocer a los sindicatos en sus empresas y a entablar un diálogo con los miembros del sindicato. En enero de 2013, IndustriALL y Deri-Is presentaron a DESA una serie de reivindicaciones, las cuales fueron desestimadas.

Encarcelamiento de sindicalistas: En febrero de 2013, la policía arrestó a 169 miembros del sindicato KESK. Esta es la tercera operación policial en contra de sindicalistas de KESK en 12 meses. La policía arrestó a 73 miembros en dos operaciones anteriores, en febrero y junio de 2012. Los sindicalistas son acusados de estar vinculados a grupos kurdos.



UCRANIA

Discriminación antisindical: En octubre de 2012, Andriy Kudelya, a la cabeza del sindicato de base "Protección de la Justicia", fue despedido cuando estaba en proceso de interponer una notificación de controversia en nombre de los trabajadores de "Metro Cash & Carry" ante el Servicio Nacional de Mediación y Conciliación.

Injerencia en las actividades sindicales: En abril y agosto de 2012, el Sr. Zavgorodniy R.V., Presidente del sindicato de base de los trabajadores de la empresa extranjera "Coca-Cola Ucrania Limited", no obtuvo el permiso para asistir a un seminario de formación previsto para los miembros de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU).

Injerencia en los locales sindicales: La dirección de la mina "Novodruzivska" de OJSC Lesechanskvugillya, hizo saber al sindicato a nivel de la planta que ya no podía seguir

utilizando sus locales y que en julio de 2012 el Presidente Marchenka tendría que dejar de ser su representante.

Incumplimiento de los convenios colectivos: En noviembre de 2012, la empresa estatal "Selidovugillia" incumplió el convenio colectivo del sector firmado entre el Ministerio de Energía e Industria de la Minería del Carbón de Ucrania y los sindicatos de la industria minera del carbón en toda Ucrania al reducir y transferir personal a otros centros de trabajo.

Negativa a negociar de buena fe: Los miembros del NPGU se vieron obligados a tomar una licencia no remunerada cuando intentaban negociar un convenio colectivo con la dirección de la mina "Sadova" en octubre de 2012.

Violencia contra sindicalistas: En octubre de 2012, Valentyna Koroba, líder del Free Trade Unions of Entrepreneurs of Ukraine fue agredida físicamente por Natalia Boitchenko, gerente del mercado en el que trabaja.

Suspensión de actividades sindicales: El 18 de diciembre 2012 las actividades de la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) fueron prohibidas en la región de Zaporojia por el Tribunal Administrativo Regional de Zaporojia, porque el sindicato no había presentado su declaración de impuestos a tiempo.

Oriente Medio y Norte de África



ARGELIA

Se prohíbe viajar a sindicalistas: En marzo de 2013 las autoridades argelinas impidieron a una delegación de 96 sindicalistas y activistas de la sociedad civil cruzar la frontera hacia Túnez para asistir al Foro Social Mundial. La única razón invocada por la policía fronteriza en Annaba fue que los sindicalistas figuraban en una lista de personas a quienes prohibía salir de Argelia a causa de la “inestabilidad”.

Injerencia en las actividades sindicales y acoso policial:

Sindicalistas norteafricanos en visita en Argelia para participar en el primer Foro Norafricano para Combatir el Paro y la Precariedad Laboral fueron víctimas del acoso policial. La policía irrumpió en el hotel donde se alojaban los sindicalistas y procedieron a arrestar a cinco marroquíes, tres tunecinos y tres mauritanos, entre ellos dos mujeres. Después fueron conducidos directamente al aeropuerto y expulsados del país. Los sindicalistas detenidos debían haber participado en una reunión en la Maison des syndicats. Asimismo, la policía rodeó la sede sindical temprano por la mañana prohibiendo entrar o salir del edificio.

Discriminación antisindical: Según informes del SNAPAP, en marzo de 2013 nueve sindicalistas fueron despedidos de sus puestos de trabajo por haber convocado varias huelgas desde enero. Las últimas huelgas estaban programadas para los días 25, 26 y 27 de febrero, pero serían declaradas ilegales por el Tribunal de Argel.

Arresto y sanciones contra sindicalistas: El lunes 8 de octubre de 2012, Yacine Zaïd, representante en Argelia de Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), fue condenado por el tribunal en Ouargla a seis meses de prisión y una multa de 10.000 dinares (unos 100 euros). Acusado de “insultar a un oficial de policía”, permaneció detenido durante una semana antes de ser puesto en libertad condicional.

Abdelkader Kherba, miembro del comité nacional para la defensa de los trabajadores desempleados y perteneciente a la LADDH (Liga Argelina para la Defensa de los Derechos Humanos), fue detenido cuando participaba en una manifestación pacífica organizada por la Federación Nacional de Justicia, un afiliado del Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique (SNAPAP).

En febrero de 2012, fueron detenidos 40 docentes interinos/as sindicalizados afiliados al SNAPAP, entre ellos el Presidente y el Secretario General del Consejo Nacional de Docentes Interinos. Los sindicalistas habían protestaron frente al edificio presidencial en contra de una serie de severas medidas dirigidas a los docentes que está adoptando el Ministro de Educación Nacional.



EGIPTO

Reformas legales: En diciembre de 2012 entró en vigor una nueva Constitución. Aunque reconoce el derecho a la libertad sindical (artículo 52), restringe considerablemente el grado de libertad de que disponen los sindicatos para organizar sus estructuras, al estipular que únicamente se permitirá un sindicato por sector profesional (artículo 53).

Discriminación contra sindicalistas: El 16 de septiembre de 2012, Rashad Shabaan y Aly Hassan Kenawy fueron despedidos por participar en una sentada organizada después de que la Al Ameriya Spinning and Weaving Company se negara a pagarles. El tribunal requirió a la empresa que los reincorporara y que les pagara el sueldo.

Arresto y detención de sindicalistas: El 24 de septiembre de 2012 siete enfermeros empleados en el Hospital Universitario Zagazig fueron arrestados por haber convocado una huelga tras el fracaso de las negociaciones salariales mantenidas con el director del hospital. Cuatro enfermeros serían liberados mientras que los otros tres — Ashraf Abdel Monem, Mohamed el Sayed y Ayman Almaz — permanecieron en prisión durante cuatro días mientras eran investigados.

Injerencia en manifestaciones: Las fuerzas de seguridad arrestaron a 14 chóferes de taxi que se manifestaron el 3 de octubre de 2012 delante de la Administración General de Tráfico, en la calle Salah Salim, reclamando reducciones en las contribuciones y las multas que se imponen a estos trabajadores. Diez de ellos fueron puestos en libertad el mismo día, mientras que los otros cuatro fueron liberados bajo fianza al día siguiente.

Empleadores no respetan los convenios colectivos: La empresa Nile Spinning and Weaving Company se negó a pagar

los incrementos salariales que habían sido acordados en un convenio colectivo en julio de 2012. Treinta y cuatro de los trabajadores que hicieron huelga para protestar contra esta violación fueron despedidos.

Injerencia de empleadores: Ataef Mohamed, Presidente de la Federación Regional de Sindicatos Independientes en el Sur de Egipto y responsable de la oficina del Centro de Servicios a los Sindicatos y los Trabajadores (CTUWS) en Naji' Hamady, fue trasladado el 11 de noviembre de 2012, sin justificación alguna, a otro lugar de trabajo situado a 60 kilómetros de su domicilio.

Injerencia en locales sindicales: El jefe de seguridad de la empresa Qena entró por la fuerza en las oficinas del Sindicato Independiente de Trabajadores de los Ferrocarriles, amenazando con despedir a los miembros del consejo ejecutivo si llevaban a cabo una huelga.

Injerencia en la negociación colectiva: El portavoz de los trabajadores de la empresa ABB Arab Contractors Electrical Industries se vio forzado a dimitir cuando intentaba entablar negociaciones entre la empresa y los trabajadores con relación a los despidos masivos del 15 de enero de 2013.



IRÁN

Reforma del Código Laboral: El Código Laboral de Irán ofrece diferentes tipos de contratos que los empleadores y trabajadores pueden escoger libremente. Pero en realidad, entre el 70 y el 80% de los trabajadores iraníes tienen contratos temporales y no disponen de ninguna seguridad del empleo. El proyecto de reforma es aún más generoso con los empleadores y menciona contratos de trabajo por días y por horas.

Arresto de líderes sindicales: El pasado mes de abril más que 50 docentes y trabajadores/as de la educación se encontraban detenidos o habían sido citados y esperaban su audiencia judicial con relación a “la seguridad nacional” o a “actividades sindicales”. Un total de 46 periodistas fueron encarcelados y permanecen en diversas cárceles de todo el país. Las penas de cárcel oscilan entre seis meses y 19 años y las acusaciones incluyen “insultar al líder supremo”, “asamblea y connivencia con la intención de perturbar la seguridad nacio-

nal” y “moharebeh (guerra contra Dios), difundiendo ideas en contra del régimen”, e incluso “acusaciones contra el Estado relacionadas con la labor de documentación de las violaciones de los derechos humanos”.

Mohammad Tavakoli, Secretario de la Kermanshah Teachers' Guild Association fue arrestado en febrero de 2013 y ha sido recientemente condenado al exilio de su provincia natal. Casos anteriores más duros incluyen la detención del docente Abdolreza Ghanbari, que fue torturado y maltratado y a quien durante mucho tiempo se le negó acceso a un abogado. Ghanbari fue sometido a un juicio injusto por el Tribunal Revolucionario de Teherán en enero de 2010 y condenado a muerte por 'moharebeh'.

Shahrokh Zamani, defensor de los derechos laborales, fue arrestado el 7 junio de 2011, condenado a 11 años de cárcel y trasladado a diferentes prisiones, y ahora se le ha prohibido recibir llamadas telefónicas o visitas.

El 15 de junio, 60 miembros del Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores y una serie de sindicalistas fueron arrestados en Karaj. Los detenidos fueron transferidos a la cárcel de Rajai Shahr donde al parecer algunos de ellos sufrieron golpes y malos tratos.

Infracción del derecho a la libertad de expresión: En junio de 2012 el Ministerio de Industria, Minería y Comercio envió una carta a los sindicatos y asociaciones involucrados en la producción y distribución de bienes, prohibiéndoles conceder a los medios de comunicación entrevistas sobre las tasas de inflación.



IRAQ

La legislación laboral limita los derechos sindicales:

Dado que el Gobierno todavía no ha aprobado un nuevo código laboral, la ley anterior (No. 71 de 1987), que declara efectivamente ilegales los sindicatos independientes, sigue estando vigente al día de hoy. Esta ley abolió el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Todos los trabajadores del sector público (la mayoría de los trabajadores del

sector formal en Iraq por aquel entonces) fueron reclasificados como “servicio civil” y se les prohibió la sindicalización con arreglo a la Ley de Organización de Sindicatos No. 52 de 1987. Podían formarse comités de empresa en el sector privado, pero únicamente en los lugares de trabajo que emplearan a más de 50 trabajadores, lo que representa aproximadamente el 8% de la mano de obra de Iraq en aquel momento. Se requería por ley que los comités de empresa se afiliaran a la federación de trabajadores controlada por el Estado. Durante varios años se ha estado llevando a cabo un proceso de revisión de la legislación laboral y de la ley de sindicatos, pero todavía no se ha elaborado una nueva legislación.

Discriminación antisindical: En virtud de la legislación vigente, a los trabajadores del sector público, incluidas las empresas petroleras estatales, no se les permite formar sindicatos. Los trabajadores/as que organizan protestas son amenazados con ser detenidos o transferidos. Pero a pesar de las amenazas, han tenido lugar acciones colectivas en las principales regiones productoras de petróleo del sur del país. Las autoridades transfirieron a líderes sindicales de la industria petrolera, obligándoles a abandonar sus puestos de trabajo habituales, con el fin de alejarlos de los sindicalistas y de las fuentes de protesta.

Acusaciones contra sindicalistas: Hassan Juma'a Awad, Presidente de la Federation of Oil Unions, fue acusado de organizar una huelga completamente legítima en la Southern Oil Company en marzo de 2013.

Restricción de libertades civiles fundamentales: Ocho trabajadores de la Southern Oil Company han sido citados por la Oficina del Inspector General en el Ministerio de Petróleo a fin de que este último investigue su papel en las recientes manifestaciones organizadas en Basora, donde los trabajadores llevaron a cabo una protesta pacífica.



ISRAEL

No se consulta con los sindicatos: El 19 de febrero de 2012, Israel Railways firmó un acuerdo de externalización con el fabricante canadiense de material ferroviario Bombardier Inc. sin la aprobación de la federación sindical Histadrut ni del presidente del comité de empresa de Israel Railways.

Discriminación antisindical: El 6 de junio de 2012, el presidente de Clal Insurance Enterprises Holdings Ltd., Shy Talmon, advirtió a sus empleados/as de que no se afiliasen a un sindicato. Señaló que “un convenio colectivo tiene muchas desventajas: crea uniformidad en las condiciones laborales, lo cual dificulta, y a veces imposibilita, compensar a los empleados a título personal en base al rendimiento”.

El 21 de octubre de 2012, salió a la luz que Tel-O-Fun (el servicio municipal de alquiler de bicicletas de Tel Aviv) rescindió el contrato de un líder sindical e interrogó a sus trabajadores/as sobre si estaban intentando afiliarse a un sindicato.



JORDANIA

Violación de un convenio colectivo: En marzo de 2013, los empleados de la Jordan Press Foundation iniciaron una huelga para pedir a la dirección que cumpliera un convenio colectivo que habían firmado dos años antes respecto a un aumento salarial anual.

Exclusión del derecho a negociar: Los empleados públicos y municipales no pueden entablar negociaciones colectivas. Los trabajadores/as del hogar, jardineros, cocineros y trabajadores agrícolas tampoco tienen derecho a negociar colectivamente.

Reforma legal: En agosto de 2012, alrededor de 80 trabajadores/as y representantes sindicales se concentraron frente al Parlamento en Abdali para protestar por la exclusión de las enmiendas de 2010 a la Ley de la Seguridad Social del orden del día de la sesión legislativa. Ali Hadid, presidente del Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico, denunció que el Gobierno había roto la promesa que les hicieran los representantes gubernamentales en una reunión celebrada en febrero, tras una manifestación de 250 personas contra el proyecto de Ley de la Seguridad Social.



KUWAIT

Amenazas de despido por participar en actividades

sindicales: El principal representante del máximo órgano legislativo del Gobierno kuwaití amenazó con despedir a los trabajadores que participaran en actividades sindicales. En marzo de 2012, un alto funcionario del Estado, Al-Saraawi, responsable del Departamento de legislación y edictos religiosos propuso que los trabajadores del Departamento de Aduanas y de Kuwait Airways fueran despedidos colectivamente por participar en un paro laboral de una semana. Al-Saraawi declaró que el Gobierno podía tomar medidas disciplinarias contra los trabajadores cuya acción de huelga tuviera un impacto negativo sobre los intereses del público. Abdurrahman Al-Sumait, dirigente del sindicato National Union of Kuwait Workers and Employees expresó su decepción por declaraciones que vulneran las obligaciones internacionales suscritas por Kuwait.

Insuficiente protección legal contra la discriminación

antisindical: El Código de Trabajo (Ley No. 6 de 10 de febrero de 2010) establece que los trabajadores no pueden ser despedidos a causa de sus actividades sindicales. Sin embargo, la ley no protege a los trabajadores/as frente a actos de discriminación o de injerencia de los empleadores o de las autoridades.

Restricción de las libertades civiles fundamentales:

El artículo 104 de la Ley del Trabajo prohíbe a los sindicatos intervenir en cuestiones políticas, religiosas y sectarias. El Presidente del sindicato de trabajadores del Ministerio de Justicia, Ahmad Al-Mutairi, advirtió que los sindicatos llevarían a cabo actos de desobediencia civil si el Gobierno seguía adelante con su plan de aplicar el artículo 104. Al-Mutairi advirtió que todos los servicios públicos se interrumpirían si el Gobierno decidía disolver un sindicato.

La Kuwait Trade Union Federation (KTUF) lanzó un llamamiento al diálogo nacional para hacer frente a la creciente crisis que existe en el país entre los distintos segmentos de la sociedad. La oposición política ha tratado de movilizar a la población ante el encarcelamiento de tres antiguos diputados condenados a tres años por insultar al Emir. Los sindicatos han rechazado las convocatorias a las manifestaciones organizadas por la oposición.



MARRUECOS

Encarcelamiento de sindicalistas: En febrero de 2013, Said Elhairech, Secretario General del Sindicato de Puertos Marroquíes, fue condenado a un año de cárcel por el Tribunal Penal de Primera Instancia de Rabat, acusado de participar en actividades de obstrucción a la libertad de acción en virtud del artículo 288 del Código Penal marroquí. Mohamed Chamchati, Secretario General del sindicato de trabajadores de la marina mercante marroquí, también fue detenido en junio de 2012 con cargos relacionados con el cese de operaciones de la empresa Comarit-Comanav.

Violencia contra sindicalistas: El 12 de enero de 2013 la policía acometió contra miembros de la Confédération Démocratique du Travail (CDT) que protestaban contra 300 despidos injustificados en los hoteles Beler Karam Palace e Iminish Karak, así como en la explotación minera Ozagar. La intervención policial se saldó con varios heridos, entre los que figuraba Omar Ouboho, Secretario General del sindicato local.



MAURITANIA

Injerencia en la elección de representantes: El 21 de enero de 2013, los trabajadores y las trabajadoras de Mauritanian Airlines International decidieron no votar por el candidato para el comité de empresa favorecido por la compañía aérea, como consecuencia de lo cual la dirección empezó a adoptar medidas discriminatorias contra los trabajadores. A diez empleados no les renovaron los contratos de trabajo de duración determinada.

Injerencia en huelgas: Capital Drilling despidió a los trabajadores que habían participado en una huelga y declaró que reincorporaría a aquellos que abandonaran el sindicato y aceptaran trabajar con contratos de duración determinada en lugar de los contratos indefinidos que tenían.

Deducciones salariales por afiliación sindical: Uno de los departamentos del Ministerio de Pesca y Marina (CASAMPAC) dedujo el pago de las horas extras a los trabajadores que habían participado en actividades sindicales. La Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie alega que el propósito de las deducciones es presionar a los trabajadores para que anulen su afiliación sindical.

Violencia y asesinato de sindicalistas: En julio de 2012 los trabajadores de MCM, una empresa minera, se declararon en huelga después de que el empleador incumpliera el convenio colectivo. Las fuerzas de seguridad intervinieron en la huelga, como resultado de lo cual Mohamed Ould Mechdhoufi resultó muerto, varios trabajadores heridos y el líder sindical Uthmaan oud Kreivit fue arrestado.



PALESTINA

Discriminación antisindical: En marzo de 2013, el Vice-ministro de Educación Muhammad Abu Zeid anunció que los docentes que participaran en una huelga deberían ajustarse a un plan especial para recuperar las horas perdidas de clase.

Arbitraje obligatorio: El Ministerio de Trabajo puede imponer un arbitraje y los sindicatos se pueden enfrentar a medidas disciplinarias si no aceptan el resultado del mismo.

Prohíben viajar a líderes sindicales: El 28 de febrero de 2013, 28 representantes sindicales no pudieron cruzar el paso fronterizo internacional de Rafah para asistir a una serie de reuniones organizadas en Egipto por el Comité Ejecutivo de la Confederación General de Sindicatos de Palestina bajo los auspicios de la OIT. El Servicio de Seguridad Nacional declaró que los representantes sindicales no tenían permiso para viajar.



QATAR

Libertad sindical limitada para los cataries e inexistente para los trabajadores y trabajadoras migrantes:

Actualmente, los trabajadores/as migrantes representan aproximadamente el 94% de la mano de obra de Qatar, lo que equivale a cerca de 1,2 millones de trabajadores. Esta cifra sigue aumentando a medida que se va contratando a grandes números de trabajadores, principalmente del sur de Asia, para la construcción de la infraestructura y los estadios para la Copa del Mundo 2022. Al igual que muchos otros trabajadores migrantes de la región del Golfo, se enfrentan a rigurosas políticas y prácticas discriminatorias que vulneran sus derechos humanos y laborales fundamentales, incluyendo el derecho a la libertad sindical. Los ciudadanos de Qatar también tienen derechos limitados en este sentido.

A muchos trabajadores se les impide crear o afiliarse a un sindicato debido a las exclusiones categóricas inscritas en la ley. El Código Laboral contiene dos tipos de exclusiones. En primer lugar, se estipula que ninguna de sus disposiciones son aplicables a los trabajadores de las siguientes categorías: los trabajadores del Gobierno/función pública; las fuerzas armadas, la policía y los trabajadores empleados "en el mar"; el trabajo casual (definido como aquel de menos de cuatro semanas de duración); los trabajadores/as del hogar (incluidos chóferes, enfermeros, cocineros, jardineros y empleados similares); los miembros de la familia de un empleador y los trabajadores de la agricultura y el pastoreo. Y, en segundo lugar, la ley prohíbe a los trabajadores no cataries afiliarse a una organización sindical, excluyendo de este modo a más del 90% de la mano de obra total en el país.

Además de las categorías de trabajadores excluidas por la ley, el artículo 12 del Código Laboral (que describe los derechos de los trabajadores a afiliarse a sindicatos) no se aplica a las empresas con menos de 100 trabajadores cataries. En cada empresa, los trabajadores pueden formar una sola "organización de trabajadores". Por otra parte, todas las organizaciones de trabajadores tienen que afiliarse al General Union of the Workers of Qatar. La sección 5 del Código Laboral aborda detalladamente el poder disciplinario de los empleadores, y sin embargo en los artículos siguientes no se menciona ninguna forma de protección para los trabajadores implicados en actividades sindicales.



TÚNEZ

Trabajadores excluidos de la negociación colectiva:

Los trabajadores/as de las zonas francas industriales y las trabajadoras del hogar están excluidos del derecho a negociar colectivamente.

Amenazas de muerte contra sindicalistas: El Secretario General de la Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) ha sido objeto de varias amenazas de muerte. El sindicato sospecha de los grupos salafistas por el hecho de que éstos acusan continuamente a la UGTT de obstaculizar el desarrollo económico.

Prohibición de manifestaciones: El Ministerio del Interior prohíbe con regularidad que se lleven a cabo manifestaciones en la Avenue Bourguiba, en Túnez.

Injerencia en locales sindicales: La oficina central y las oficinal regionales de la UGTT han sufrido desperfectos a manos de desconocidos. La UGTT sospecha de la Liga para la Protección de la Revolución. Aunque en diciembre de 2012 se estableció una comisión de investigación, todavía no se ha presentado ningún informe debido a la presión que el partido en el poder ha estado ejerciendo sobre la comisión.

1. Peter Auer, "La recuperación del empleo en Europa: El ejemplo de Austria, Dinamarca, Irlanda y los Países Bajos", OIT, 2000; Tayo Fashoyin, "Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 143, No. 4, 2004; Youcef Ghellab y Marketa Vylitova, "Diálogo social tripartito sobre empleo en los países del Sudeste de Europa", OIT, 2005
2. Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013, OIT (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf)
3. Para un análisis detallado, véase: "Informe Nuevos Frentes de la CSI, Ideología sin justificación económica: Ataques del FMI a la negociación colectiva", 2013
4. Andrea Bassanini y Romain Duval, "Employment patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions, in Social, Employment and Migration" Documento de Trabajo No. 35, OCDE, 2006
5. Para un análisis detallado, véase: "Informe Nuevos Frentes de la CSI, Ideología sin justificación económica: Ataques del FMI a la negociación colectiva", 2013
6. Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012, OIT (<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/lang-es/index.htm>)
7. Minawa Ebisui, "Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining", OIT, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
8. Galli y Kucera, 2004; David Kucera y Leanne Roncolato, "El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 147 (2008), No. 4; Richard Freeman, "Labour regulations, union and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?", Documentos de Trabajo No. 14789, National Bureau of Economic Research, 2009
9. CSI, Mujeres (<http://www.ituc-csi.org/women>)
10. CSI, "Detenida en el tiempo: La brecha salarial de género no ha cambiado en 10 años", 2012 (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay_gap_final_es.pdf)
11. Francine D. Blau y Lawrence M. Kahn, "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", Journal of Labor Economics, Vol.21, No.1, 2003
12. Artículo 23 (4) de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Sec. I (b) Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944); Artículo 11 de la Convención Europea de Derechos Humanos (1950); Artículos 5, 6 y 6(4) de la Carta Social Europea (1961)
13. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, pár. 34
14. *Ibidem*, pár. 33
15. *Ibidem*, pár. 771
16. *Ibidem*, pár. 495 y ss
17. *Ibidem*, pár. 880 y ss
18. "Informe Nuevos Frentes de la CSI, Ideología sin justificación económica: Ataques del FMI a la negociación colectiva", 2013
19. Minawa Ebisui, "Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining", OIT, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
20. Banco Mundial, Indicadores de Desarrollo Mundial - Zimbabwe (<http://data.worldbank.org/country/zimbabwe>)
21. Encuesta sobre la población activa 2011 (<http://www.zimstat.co.zw/dmdocuments/Laborforce.pdf>)
22. Mywage- Zimbabwe (<http://www.mywage.org/zimbabwe/main/salary/minimum-wage-1/latest-minimum-wage-figures-in-us-dollars>)
23. PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, Zimbabwe (<http://hdrstats.undp.org/images/explanations/ZWE.pdf>)
24. PNUD Informe sobre Desarrollo Humano 2013 (http://hdr.undp.org/en/media/HDR2013_ES_Complete%20REV.pdf)

25. Véase también: Constitución, Código Laboral; Regulaciones de las Relaciones Laborales (2003); Regulaciones Laborales (2006); Ley de Servicios Públicos (1996) (capítulo 16:04); Regulaciones de los Servicios Públicos (Consejo Mixto de Negociación de los Servicios Públicos) (1997); Regulaciones de los Servicios Públicos (1998) (Formación y Reconocimiento de Asociaciones u Organizaciones); Ley de Servicios Públicos (2004) (capítulo 15:16); Regulaciones de los Servicios Sanitarios (2006) (Panel de Negociación Bipartita de los Servicios Sanitarios); Notificación Laboral (Declaración de Servicios Esenciales) (2003); Ley de Seguridad y Orden Público (capítulo 11:17) (2002); Código Penal (Codificación y Reforma) (capítulo 9:23) (2005)
26. Constitución de 2008, capítulo III; Constitución de 2013, capítulo IV
27. Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Zimbabwe debe respetar las libertades fundamentales antes de la Reforma Constitucional (http://www.unog.ch/80256EDD006B9C2E/%28httpNewsByYear_en%29/387B8F8697795B3CC1257B1F0059C155?OpenDocument)
28. Crisis Watch Database, Zimbabwe (<http://www.crisisgroup.org/en/publication-type/crisiswatch/crisiswatch-database.aspx?CountryIDs={B104FADF-4411-45C7-BBED-5D96FD3CEFFD}#results>)
29. Federación Internacional para los Derechos Humanos, Declaración Conjunta, Zimbabwe (<http://www.fidh.org/JOINT-MEDIA-STATEMENT-HUMAN-RIGHTS-13046>)
30. Art. 24(1) de la Ley de Servicios Públicos; Regulaciones de los Servicios Públicos (Formación y Reconocimiento de Asociaciones u Organizaciones)
31. Arts. 29; 52; 54 del Código Laboral
32. The Worker, Los empleadores deben millones a las afiliadas del ZCTU (http://www.theworker.co.zw/index.php?option=com_content&view=article&id=47%3Azctu-affiliates-owed-millions-by-employers&Itemid=58)
33. Véase por ejemplo: Trust me security; Catiss security; Greens security; Cash talk security; Matan security; Cobra security; Crush security; Lic guard security; Snake bite security; Metro speed security; Maníesto security; y Mjayeli security
34. Midsec security; Chitkem security; Professional security; Professional security; Online security; Elkwood security; Natec Arms security; Regency security; Enterprise dog handler unit; Reclaim security; Vision security; Masimba security; Brising security; Guardians security; Peace security; Portlook security; Potherm security; y National Eye security
35. Art.104 del Código Laboral; Ley de Servicios Públicos
36. Art.31 del Código Laboral
37. Art.25 del Código Laboral
38. Encuesta sobre la población activa 2011
39. Beyond the Enclave Towards A Pro-Poor and Inclusive Development Strategy for Zimbabwe, Instituto de Investigación sobre Desarrollo Laboral y Económico de Zimbabwe (http://www.ledriz.co.zw/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=7&Itemid=69)
40. Membresía declarada a la CSI en 2009: 250.894; en 2010: 241.998
41. Zuzana Brixiová, Robert Fakudze y Thierry Kangoye, Labour Markets in Swaziland: The challenge of youth unemployment, mayo de 2012 (http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Knowledge/Labour%20Markets%20in%20Swaziland%20The%20Challenge%20of%20Youth%20Employment_01.pdf)
42. Banco Mundial, Indicadores del Desarrollo Mundial- Swazilandia (<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.DST.10TH.10/countries/1W-SZ?display=default>)
43. Swaziland Collective Bargaining Review 2010, Labour Research Service (<http://www.lrs.org.za/docs/Swaziland%20Collective%20Bargaining%20Review%202010.pdf>)
44. Forbes, The World's Richest Royals (http://www.forbes.com/2010/07/07/07/richest-royals-wealth-monarch-wedding-divorce-billionaire_2.html)
45. Art. 79 de la Constitución 2005
46. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, carta a TUCOSWA del 16 de marzo de 2012
47. OIT CEACR 2013; OIT CLS Caso núm. 2949
48. IRALE, Baseline Survey on the Collective Bargaining, 2013
49. Swaziland Collective Bargaining Review 2010, Labour Research Service (<http://www.lrs.org.za/docs/Swaziland%20Collective%20Bargaining%20Review%202010.pdf>)

50. OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2011 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698494)
51. OIT, Informe de verificación: Guatemala (2011) páginas 231-232 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180129.pdf)
52. MSICG, De Herodes a Pilatos: El Sistema de Justicia Laboral Guatemalteco (Nov. 2012), páginas 123-124
53. El informe del Departamento del Trabajo de EE.UU. sobre la denuncia presentada contra Guatemala en el marco del CAFTA confirma esta situación (<http://www.dol.gov/ilab/media/reports/otla/20090116Guatemala.pdf>).
54. Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. Casos de violación a los Derechos Humanos, Laborales y Sindicales en Guatemala. Caso N° 2 (2011), página 7
55. Véase también Brigadas Internacionales de Paz. Impunidad en la Maquila de Guatemala. Boletín N° 17, marzo de 2009, página 3 (http://www.peacebrigades.org/fileadmin/user_files/projects/guatemala/files/spanish/0903_Boletin_17_esp.pdf)
56. Véase, por ejemplo, Departamento de Estado de los EE.UU., Informe de prácticas de derechos humanos por países 2011, Birmania, 2012; Institute for Human Rights and Business, Responsible Investment in Myanmar, The Human Rights Dimension, Occasional Paper Series # 1, septiembre de 2012, pág. 13
57. Véase, OIT, Seguimiento de la discusión sobre Myanmar, GB.316/INS/5/51 noviembre de 2012, pág. 2
58. Véase, por ejemplo, Organización Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Aplicación de Normas: Sesión especial para examinar acontecimientos relacionados con la cuestión de la observancia por el Gobierno de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), junio de 2012; Human Rights Watch, Untold Miseries: Wartime Abuses and Forced Displacement in Burma's Kachin State, marzo de 2012; The Chin Human Rights Organization, Forced Labour in Chin State and Sagaing Region: 2011-2012, 27 de agosto de 2012; Physicians for Human Rights, Bitter Wounds and Lost Dreams: Human Rights Under Assault in Karen State, Burma, agosto de 2012; The Arakan Project, Forced Labour Still Prevails: An Overview of Forced Labour Practices in North Arakan, Burma (Nov. 2011-May 2012), junio de 2012
59. Véase, por ejemplo, Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar A/67/383, 25 de septiembre de 2012
60. Véase, por ejemplo, Paung Ku and Transnational Institute, Land Grabbing in Dawei (Myanmar/Burma): a (Inter)National Human Rights Concern, 12 de septiembre de 2012; Patrick Barta, Mine Protests Challenge Myanmar Reforms, Wall Street Journal, 24 de septiembre de 2012; William Boot, Land Grabs Intensify as Burma 'Reform' Races Ahead of Law, The Irrawaddy, 15 de mayo de 2012; Aye Nai, Farmers demand compensation for land, Democratic Voice of Burma, 7 de mayo de 2012
61. Asamblea General de las Naciones Unidas, Informe del Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar A/67/383, 25 de septiembre de 2012
62. Entrevista: Labor, Business Must Partner for Ethical Investment in Burma, Solidarity Centre (<http://www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=1549>)
63. Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª sesión, 2012, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pág. 153
64. OIT, Una misión de la OIT a Fiji ha sido abortada, 2012 (http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_190006/lang-es/index.htm)
65. OIT, Decisión sobre el octavo punto del orden del día: Acontecimientos recientes en Fiji a la luz de la resolución adoptada por la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico de la OIT, 2012 (http://www.ilo.org/gb/decisions/GB316-decision/WCMS_193335/lang-es/index.htm)
66. Las alegaciones, conclusiones y recomendaciones detalladas pueden consultarse en línea en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_168206.pdf (pág. 809-847)
67. Declaración de Juan Somavia, 13 septiembre 2011, (http://www.ilocarib.org.tt/index.php?option=com_content&view=article&id=1613:statement-on-fiji-by-ilo-director-general-juan-somavia&catid=117:news-room&Itemid=1035)

68. CEACR 2010, Observaciones sobre la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (ratificado por Georgia en 1993) y del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificado por Georgia en 1999)

