



2016

# ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI

LOS PEORES LUGARES DEL MUNDO PARA  
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



ITUC CSI IGB

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



# 2016 Índice Global de los Derechos de la CSI

---

LOS  
PEORES  
PAÍSES DEL  
MUNDO  
PARA LOS  
TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS

---





# 2016 Índice Global de los Derechos de la CSI

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, 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 333 organizaciones afiliadas en 162 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 180 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 .....	7	Haití .....	65
Parte I .....	11	Honduras .....	66
Resultados de 2016 .....	12	India .....	67
Índice global de los derechos .....	17	Indonesia .....	68
Clasificaciones .....	19	Irán .....	69
La peor región del mundo .....	21	Kenya .....	70
Los 10 peores países del mundo para los trabajadores .....	23	Líbano .....	71
Derechos más vulnerados .....	29	Madagascar .....	71
Hechos destacables .....	33	Malasia .....	73
Lista de indicadores .....	39	Malí .....	74
Parte II .....	49	Marruecos .....	75
Arabia Saudita .....	50	Mauritania .....	75
Argelia .....	50	México .....	76
Argentina .....	51	Montenegro .....	77
Bangladesh .....	52	Nepal .....	78
Belarus .....	53	Nueva Zelanda .....	78
Benín .....	54	Pakistán .....	79
Camerún .....	55	Paraguay .....	80
Chile .....	55	Perú .....	80
China .....	56	Reino Unido .....	81
Colombia .....	57	Serbia .....	82
Corea, República de .....	58	Suiza .....	83
Egipto .....	59	Swazilandia .....	83
España .....	60	Tailandia .....	84
Federación Rusa .....	61	Túnez .....	85
Fiji .....	62	Turquía .....	86
Filipinas .....	62	Ucrania .....	88
Francia .....	63	Zambia .....	89
Georgia .....	64	Zimbabwe .....	89
Guatemala .....	65		



# Prefacio

El Índice Global de los Derechos de la CSI 2016 muestra que los derechos de los trabajadores se han debilitado en prácticamente todas las regiones del mundo, en ocasiones con serias campañas de represión contra el derecho a las libertades de expresión y de reunión.

La región de Oriente Medio y Norte de África fue una vez más la peor región para los trabajadores y trabajadoras. La total falta de libertad sindical y el sistema de la kafala, que somete a millones de trabajadores/as migrantes al riesgo del trabajo forzoso, continúan generalizados en todos los Estados del Golfo.

Los países de Europa y Asia Central continúan ofreciendo la mejor protección de los derechos sindicales a los trabajadores, pero al mismo tiempo han experimentado el mayor deterioro de dichos derechos - una tendencia que continúa.

Incluso en países con sólidas tradiciones democráticas, los Gobiernos han introducido propuestas para intentar establecer barreras legales que recortan las voces de los trabajadores en la negociación de convenios colectivos y respecto a las políticas gubernamentales. Los sindicatos en el Reino Unido, Francia y Finlandia luchan contra cambios legislativos regresivos.

Los diez peores países para la población este año son Qatar, los Emiratos Árabes Unidos, Turquía, China, India, Camboya, Belarús, Irán, Guatemala y Colombia. Otros países han descendido en su clasificación este año, incluyendo Indonesia (del 4 al 5), Paraguay (del 3 al 4) y Bélgica (del 1 al 2).

Pese a que hay un país menos donde los trabajadores perdieron la vida por sus actividades sindicales, el número de países donde los trabajadores/as se exponen a la violencia se incrementó de 36 en 2015 a 52 en 2016.

Los países donde los trabajadores y trabajadoras se han enfrentado a las peores formas de violencia, incluyendo asesinatos, amenazas, secuestros y violencia física, incluyen Egipto, Colombia, Guatemala, Honduras, Indonesia y Ucrania. Reclamar mejores condiciones de trabajo convierte a los trabajadores en el blanco tanto de las fuerzas de seguridad del Estado como de matones contratados por las empresas.

Otra tendencia es el dramático aumento de la injerencia y las restricciones a las libertades de expresión y de reunión pacífica. Las amenazas de acciones terroristas son utilizadas por los Gobiernos para impulsar programas de seguridad que socavan el derecho a las libertades de reunión y de expresión que no sólo son los pilares de las sociedades democráticas, sino que además permiten que los trabajadores y los ciudadanos tengan algo que decir en la toma de decisiones.

En 46 países, es decir nueve países más que el año pasado, se reprimieron manifestaciones y los trabajadores y trabajadoras sufrieron represalias por expresar sus opiniones.

Ciertas categorías de trabajadores quedan excluidos del derecho a la libertad sindical en el 58% de los países, y los trabajadores/as no pueden ejercer el derecho de huelga en el 68% de ellos. Se deniega a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente para conseguir mejores condiciones de trabajo en el 57% de los países.

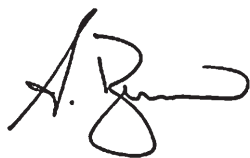
Estos resultados se desprenden del Índice Global de los Derechos de la CSI. A lo largo de 2015 y en 2016, la CSI ha venido investigando y documentando casos de represión y abusos sufridos por los trabajadores y trabajadoras que se alzaron reclamando derechos y libertades democráticas, igualdad y justicia social. En base a las pruebas recogidas, se ha elaborado el tercer Índice Global de los Derechos, donde se clasifican 140 países en función del grado de respeto hacia los derechos de los trabajadores.

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

Estos derechos están protegidos por instrumentos internacionales sobre derechos humanos, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y han sido reconocido como requisitos esenciales para la realización del trabajo decente.

La posibilidad de organizarse permite a los trabajadores utilizar su poder colectivo para lograr mejores derechos laborales en general, mejorando entre otras cosas la salud y seguridad en el lugar de trabajo, el derecho a no ser discriminados y la garantía de que no se recurra al trabajo infantil o al trabajo forzoso. El Índice Global de los Derechos se centra por tanto en los derechos laborales colectivos, como punto de referencia para la consecución del trabajo decente.

La primera parte de la publicación ofrece un análisis más detallado del Índice Global de los Derechos 2016, además de incluir una breve descripción de la metodología empleada. La segunda parte del informe presenta ejemplos ilustrativos de las pruebas recopiladas a lo largo del año. Podrán encontrar más información en el sitio web del Informe de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales ([survey.ituc-csi.org](http://survey.ituc-csi.org)).

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

Sharan Burrow, Secretaria General





# 2016 Índice Global de los Derechos de la CSI

## PARTE I

---

El Índice Global de los Derechos de la CSI muestra cuáles son los peores países del mundo para trabajar por medio de la clasificación de 141 países en una escala del 1 al 5 basada en el grado de respeto de los derechos de los trabajadores. La CSI, representante de la voz global de los trabajadores y trabajadoras, ha estado documentando y exponiendo durante tres décadas las violaciones de los derechos de los trabajadores a través de la información de contenido publicada en su Informe. El Índice Global de los Derechos de la CSI se desarrolló para aumentar la visibilidad y la transparencia de la trayectoria de cada país en materia de derechos de los trabajadores. Además, el Índice Global de los Derechos de la CSI es un instrumento que permite realizar un seguimiento de las tendencias en todo el mundo cada vez que se producen cambios en las políticas o en la legislación.

# RESULTADOS DE 2016

## Clasificación 5+

Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho

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

5+

## Clasificación 5

Derechos no garantizados

Arabia Saudita	5
Argelia	5
Bangladesh	5
Belarús	5
Camboya	5
China	5
Colombia	5
Corea	5
Egipto	5
Emiratos Árabes Unidos	5
Filipinas	5
Grecia	5
Guatemala	5
Hong Kong	5

5

India	5
Indonesia	5
Irán	5
Pakistán	5
Qatar	5
Swazilandia	5
Turquía	5
Ucrania	5
Vietnam	5
Zambia	5
Zimbabwe	5

## Clasificación 4

### Violaciones sistemáticas de los derechos



Bahréin	4
Benín	4
Camerún	4
Côte d'Ivoire	4
Djibouti	4
Estados Unidos de América	4
Fiji	4
Haití	4
Honduras	4
Jordania	4
Kenya	4
Kuwait	4
Líbano	4
Malasia	4
Mali	4
Mauricio	4
Mauritania	4
México	4
Nigeria	4
Omán	4
Panamá	4
Paraguay	4
Polonia	4
Rumania	4
Serbia	4

Sierra Leona	4
Tailandia	4
Trinidad y Tobago	4
Túnez	4
Yemen	4

### Clasificación 3

Violaciones regulares de los derechos

3	Albania	3
	Angola	3
	Argentina	3
	Australia	3
	Bahamas	3
	Belice	3
	Bolivia	3
	Bosnia	3
	Botswana	3
	Bulgaria	3
	Burkina Faso	3
	Chad	3
	Chile	3
	Congo, República Democrática del	3
	Croacia	3
	Ecuador	3
	El Salvador	3
	España	3
	Etiopía	3
	Georgia	3
	Hungría	3
	Israel	3
	Jamaica	3
	Kazajstán	3
	Lesotho	3
	Madagascar	3
	Marruecos	3
	Montenegro	3
	Myanmar	3
	Nepal	3
	Perú	3

Reino Unido	3
Rusia	3
Rwanda	3
Senegal	3
Singapur	3
Sri Lanka	3
Taiwán	3
Tanzania	3
Uganda	3
Venezuela	3

## Clasificación 2

### Violaciones repetidas de los derechos



Barbados	2
Bélgica	2
Brasil	2
Canadá	2
Congo	2
Costa Rica	2
Ghana	2
Irlanda	2
Japón	2
Letonia	2
Lituania	2
Macedonia	2
Moldavia	2
Mozambique	2
Namibia	2
Nueva Zelanda	2
Portugal	2
República Checa	2
República Dominicana	2
Sudáfrica	2
Suiza	2
Togo	2

## Clasificación 1

Violaciones irregulares de los derechos



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

# ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI EN 4 PASOS <sup>1</sup>

## 1. Documentación de las violaciones

La CSI documenta las violaciones de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores. Para ello se envía un cuestionario a 333 sindicatos nacionales de 162 países, solicitándoles información sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores con la indicación de detalles relevantes.

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

La CSI contacta a los sindicatos directamente por teléfono y correo electrónico cuando tiene constancia de que se ha cometido alguna violación, a fin de confirmar hechos relevantes.

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

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

La información documentada es resumida y consolidada por el personal de la CSI en forma de texto. La información está disponible en el sitio web del Informe de la CSI accesible al público.

### 3. Codificación del texto

El texto correspondiente a cada país en el Informe de la CSI es contrastado con una lista de 97 indicadores derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que representan determinadas violaciones de los derechos de los trabajadores en la ley en la práctica. Un país recibe un punto cada vez que la información textual corresponde con un indicador. Cada punto tiene el valor 1. Tras la codificación del texto de un país, se suma el número de puntos para obtener una puntuación final.

### 4. Clasificación de países

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



# CLASIFICACIONES

1

## // Violaciones irregulares de los derechos

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

2

## // Violaciones repetidas de los derechos

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

3

## // Violaciones regulares de los derechos

El Gobierno y/o las empresas interfieren con regularidad en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes.

4

## // Violaciones sistemáticas de los derechos

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

5

### // Derechos no garantizados

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

5+

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

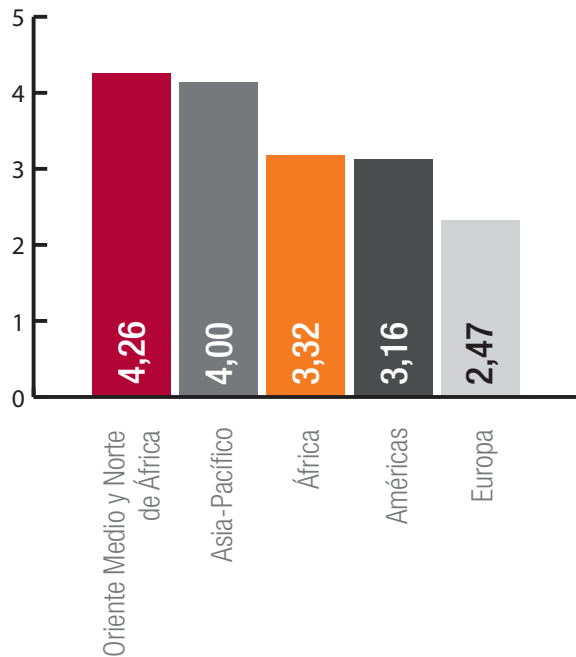
Los derechos de los trabajadores en los países clasificados en el grupo 5+ están igual de limitados que en los países del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a unas instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o una ocupación militar.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

# LA PEOR REGIÓN DEL MUNDO

En lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, la región de Oriente Medio y el Norte de África sigue siendo la peor del mundo. En los países del Golfo, la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras, concretamente los migrantes, están excluidos de las protecciones básicas que aporta la legislación laboral, incluyendo el derecho de sindicalización y negociación colectiva. Esto, conjuntamente con unas leyes de patrocinio represivas, expone sistemáticamente a dichos trabajadores al trabajo forzoso. En otros países, como en Egipto, los trabajadores sufren graves repercusiones por pronunciarse a favor del trabajo decente y contra el régimen autocrático. En Argelia, el Gobierno sigue negándose a registrar a los sindicatos independientes o a garantizar la readmisión de activistas sindicales despedidos.

Los países de Europa y Asia Central continúan ofreciendo la mejor protección de los derechos sindicales a los trabajadores y trabajadoras, pero al mismo tiempo han experimentado el mayor deterioro de dichos derechos - una tendencia que continúa. En promedio la clasificación se incrementó pasando de 2,32 a 2,47 entre 2015 y 2016. En 2014, la clasificación media era de 1,84 lo que refleja una evidente erosión de las leyes y las instituciones que previamente garantizaban derechos y lugares de trabajo democráticos.

Los derechos laborales siguen viéndose atacados tomando como pretexto las medidas de austeridad en países como Grecia. Varios Gobiernos han anunciado cambios significativos a la legislación laboral, que vulnerarían las normas internacionales, y sin consultar a los sindicatos, incluyendo en países como Bosnia, Serbia y Ucrania. Por otro lado, la amenaza terrorista y la creciente importancia que se concede a la seguridad, se han empleado como justificación para limitar los derechos fundamentales, particularmente en Turquía, pero también en determinados países occidentales como Bélgica.



# LOS 10 PEORES PAÍSES DEL MUNDO PARA LOS TRABAJA- DORES

## Belarús

Con el presidente Alexander Lukashenko en el poder, a menudo calificado como el último dictador en Europa, los trabajadores y trabajadoras ven seriamente restringido el ejercicio de sus derechos fundamentales. El relator especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Miklos Haraszi, confirmó una vez más que “la sistemática violación de los derechos humanos, en especial los civiles y políticos, sigue siendo generalizada” y que los sindicatos independientes están siendo suprimidos. Además de graves violaciones al derecho de libertad sindical con el encarcelamiento y el despido de trabajadores por afiliarse a sindicatos independientes, el Gobierno está ahora promoviendo el trabajo forzoso. El Decreto No. 9, que pasó a convertirse en ley por orden presidencial en diciembre de 2012, establece que los trabajadores

empleados en las empresas de transformación de la madera no pueden poner fin a su contrato de trabajo sin el consentimiento de su empleador. Este año, el Gobierno adoptó asimismo el Decreto No. 3 “sobre la prevención del parasitismo social”, según el cual el Estado podría imponer multas a todo ciudadano que haya estado permanecido desempleado durante más de seis meses.





## Camboya

En los últimos años, los trabajadores/as camboyanos se han enfrentado a represalias, violencia y encarcelamiento, sobre todo cuando hicieron campaña para reclamar un salario mínimo que les permitiese cubrir sus necesidades básicas. Con todo, tras la aprobación de la nueva Ley de Sindicatos este año, el Gobierno ha limitado aún más la capacidad de los trabajadores para negociar sus condiciones de trabajo y sus salarios. A pesar de reiteradas objeciones expresadas por los sindicatos, por la Organización Internacional del Trabajo y por diversas marcas internacionales de ropa, el Gobierno aprobaría la ley que, entre otras cosas, impone nuevas restricciones al derecho de huelga, además de facilitar la intervención del Gobierno en los asuntos internos de los sindicatos y permitir los intentos de terceras partes de disolver un sindicato –al tiempo que apenas impone sanciones insignificantes a los empleadores que incurren en prácticas laborales injustas. El Gobierno ha continuado asimismo su violenta represión de las protestas sindicales recurriendo a las fuerzas de seguridad. Trabajadores/as que se manifestaban pacíficamente y coreaban eslóganes frente a la Asamblea Nacional contra la nueva ley fueron duramente golpeados y un líder sindical recibió un puñetazo en la cara dejándole ensangrentado.



## China

En 2015, los trabajadores/as llevaron a cabo 2.700 huelgas para protestar por violaciones de derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo el impago de salarios y de las cotizaciones a la seguridad social. En la mayoría de los casos, los trabajadores y trabajadoras son amenazados por los empleadores por vulnerar los reglamentos de la empresa, hostigados por representantes del Gobierno, o terminan en enfrentamientos físicos con la policía, que acude de inmediato aduciendo motivos de seguridad pública. Esto es el resultado de la ausencia del derecho de huelga, que permite a gobiernos provinciales, municipales y locales establecer sus propias líneas para hacer frente a movimientos en masa. Numerosos defensores de las actividades sindicales fueron encarcelados a finales de 2015, por lo que la CSI remitió una queja detallada al Comité de Libertad Sindical de la OIT.

## Colombia

Los sindicalistas han venido siendo asesinados con total impunidad desde hace décadas en Colombia. En 2015, se registraron 20 asesinatos de sindicalistas en Colombia – el mayor número que en ningún otro país. Por ejemplo, Oswaldo Hernández Gutiérrez, Presidente del Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social (Sindess), Seccional San Sebastián de Buenavista, recibió varios disparos de arma de fuego en la cabeza y el cuello cuando se disponía a entrar en su domicilio. Gravemente herido, fue trasladado a una clínica en la ciudad de Valledupar, donde tuvo que ser intervenido quirúrgicamente y fallecería a consecuencia de sus

heridas. Además, resulta extremadamente difícil para los trabajadores entablar negociaciones colectivas debido a la prevalencia de los denominados pactos colectivos, que los empleadores utilizan para socavar las negociaciones colectivas genuinas sobre condiciones de trabajo y salarios. Estos pactos son negociados con trabajadores no sindicalizados que no pueden presentar sus reivindicaciones colectivas. Las condiciones son por tanto impuestas unilateralmente por el empleador. Los trabajadores continúan siendo empleados con contratos de empleo que los priva de la posibilidad de ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.



## Emiratos Árabes Unidos

Todos los trabajadores/as, incluidos los migrantes, están privados de sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En los Emiratos Árabes Unidos (EAU), los trabajadores y trabajadoras migrantes constituyen en torno al 88,5% de la mano de obra total. Recientes reformas han supuesto una mejora del sistema de la kafala, aunque los trabajadores continúan sometidos a condiciones de trabajo abusivas en la práctica. En marzo de 2016, un comité tripartito de la OIT confirmó problemas graves y generalizados en relación con las comisiones de contratación exorbitantes que tienen que pagar los trabajadores migrantes, la retención de pasaportes por parte del empleador que puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes ante situaciones de abuso, y el impago de salarios que contribuye a la prevalencia de trabajo forzoso.



## Guatemala

Guatemala ha sido uno de los países más violentos para los trabajadores desde hace años. La OIT, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales han detallado la incidencia de violaciones extremadamente graves y sistemáticas del derecho de libertad sindical, llegando incluso hasta amenazas de muerte y asesinatos. Sin embargo, pese a las reiteradas promesas por parte del Gobierno, los trabajadores y trabajadoras siguen exponiéndose a violencia física, intimidación, asesinatos, secuestros y amenazas de muerte. El 24 de septiembre de 2015 fue asesinado el sindicalista Mynor Rolando Ramos Castillo, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa (SITRAMJ). El trabajador había sido despedido por sus actividades sindicales y formó parte de las movilizaciones para que el Alcalde Municipal, Elmer Leónidas Guerra,



cumpliera con la resolución del Juez de Trabajo ordenando la readmisión de las trabajadoras y los trabajadores despedidos. Teniendo en cuenta la brutal violencia antisindical y las violaciones de los derechos de los trabajadores que quedan sin castigo, no es de sorprender que la membresía sindical se sitúe actualmente en apenas el 1,6% de la población activa.

## India



La policía ha empleado una violencia desproporcionada contra trabajadores/as que protestaban reclamando el pago de salarios adeudados, y varios trabajadores fueron detenidos a causa del ejercicio de derechos garantizados en la legislación nacional. Guardias de seguridad privada contratados por las compañías también han recurrido a la violencia contra piquetes de trabajadores que exigían el pago de sus salarios. La situación podría agravarse aún más, puesto que el Gobierno tiene previsto introducir enmiendas a la legislación laboral, que socavarían los derechos fundamentales. El proyecto de ley estipula que para establecer un sindicato se requiere como mínimo un 10% del número total de empleados o 100 trabajadores. Otra disposición permitiría que las empresas que emplean hasta 300 trabajadores puedan despedir personal sin la autorización del Gobierno, en lugar de los 100 trabajadores previstos anteriormente. En la India, el 85% de las empresas manufactureras emplean menos de 50 trabajadores, y aproximadamente la mitad de estos trabajadores tienen contratos a corto plazo y ganan apenas 5 ó 6 USD al día. Las propuestas del Gobierno les privarían de protecciones jurídicas vitales, dejándoles en una situación más precaria todavía.

## Irán



Los sindicatos independientes están prohibidos en Irán. Las únicas organizaciones autorizadas para representar a los trabajadores son las Casas de los Trabajadores, una entidad creada y respaldada por las autoridades y la patronal. El Gobierno ha dictado duras sentencias de prisión contra trabajadores por llevar a cabo actividades pacíficas. Por ejemplo, Mahmoud Salehi, miembro fundador del Sindicato de Trabajadores de Panaderías de la ciudad de Saqez (provincia de Kurdistán) que lleva los últimos 20 años entrando y saliendo de prisión, fue condenado a otros nueve años de cárcel. Durante su último período en prisión perdió un riñón. En el sector privado, los trabajadores son a menudo despedidos por exigir derechos básicos como el pago de sus salarios. Veinte trabajadores del Complejo de Minas de Cobre Khatoonabad en Kerman fueron detenidos el 26 de enero de 2016 por participar en protestas. Las detenciones se llevaron a cabo después de que los trabajadores se congregaran para protestar por el impago de salarios y el despido de 130 trabajadores con contrato de obra, tras una serie de pruebas que se anunciaron en septiembre de 2015.





## Qatar

La totalidad de la mano de obra migrante (94% de todos los trabajadores/as) está excluida del derecho a sindicalizarse y a negociar colectivamente, e incluso los trabajadores cataries encuentran importantes obstáculos. Como consecuencia de ello, no pueden establecer sindicatos y se ven obligados a aceptar condiciones de vida y de trabajo inhumanas, que pueden llegar a derivar en esclavitud moderna. Aunque “reformado” en 2015, el sistema de la kafala continúa dando a los empleadores y al Gobierno un control casi total sobre las relaciones de empleo, impidiendo que los trabajadores/as puedan cambiar de trabajo en la mayoría de los casos.

El número de trabajadores migrantes probablemente aumentará con los preparativos para la Copa Mundial de Fútbol en 2022. Un grupo de expertos encabezado por el profesor John Ruggie publicó recientemente un informe donde quedaba claro que FIFA y sus empresas patrocinadoras deben responsabilizarse de asegurarse de que se respeten los derechos humanos, independientemente de la responsabilidad del Gobierno de garantizar dichos derechos en la ley. Además, la OIT envió una misión tripartita a Qatar en 2016 y advirtió al Gobierno que se establecería una Comisión de Encuesta en el plazo de un año de no registrarse mejoras de aquí a entonces.

## Turquía

Turquía se sitúa en la Categoría 5 en el Índice Global de los Derechos 2016. Aun así, los ataques contra los trabajadores se han intensificado desde el año pasado, situando al país entre los 10 peores del mundo. En este momento, al menos 1.390 trabajadores del sector público, afiliados al sindicato KESK, están siendo investigados por participar en acciones sindicales pacíficas. Unos 284 han sido trasladado, 403 fueron obligados a jubilarse, 102 han sido detenidos y 97 han sido acusados de “insultos al Presidente”. Más de un centenar de personas resultaron muertas tras un atentado terrorista contra una manifestación convocada por los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en la capital, Ankara, el 10 de octubre de 2015, bajo el lema “Trabajo, Paz y Democracia”.

Los empleadores del sector privado continúan discriminando a los trabajadores/as que hacen reivindicaciones colectivas a través de sus sindicatos. A finales de febrero de 2016 se registraron violentos enfrentamientos entre la policía y trabajadores despedidos, que protestaban pacíficamente para recuperar sus empleos y el derecho a organizarse en la planta turca del fabricante de automóviles Renault Oyak, en la ciudad de Bursa. Más de 60 personas perdieron su empleo, y a otras 54 se las instó a dimitir a cambio del cobro de indemnizaciones de despido, por haber reclamado el derecho a elegir a sus representantes.





# DERECHOS MÁS VULNERADOS

### Exclusión de gran número de trabajadores

Todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a la libertad sindical. Sin embargo, 82 de 141 países excluyen a determinados tipos de trabajadores de este derecho. La exclusión puede estar vinculada a la situación laboral de los trabajadores/as, dejando por tanto a los trabajadores con empleos precarios e informales fuera de la cobertura legal. Esta situación tiene un impacto devastador para los trabajadores/as en aquellos países donde este tipo de trabajo va en aumento. Por ejemplo, en el África Subsahariana, la mayor parte de la población activa trabaja en la economía informal. Se estima que al menos nueve de cada diez trabajadores/as rurales y urbanos tienen empleos informales. En 96 de 141 países, varias categorías de trabajadores quedan excluidas del derecho de huelga.

### Derecho a la negociación colectiva

La negociación colectiva de buena fe resulta esencial para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras y para el establecimiento de unas relaciones laborales maduras. Sin embargo, empleadores y Gobiernos han adoptado estrategias ilegales para negarse rotundamente a negociar con los sindicatos representativos, o retrasan las negociaciones hasta tal punto que acaban por resultar irrelevantes, al menos en 89 de 141 países.

## Libertad de expresión y protesta social

Se ha registrado un claro incremento en el número de casos en que los derechos a la libertad de expresión y a la protesta social han sido reprimidos recurriendo a las fuerzas policiales y de seguridad. En 2016, 50 países impusieron restricciones prácticas a estos derechos - nueve más que el año anterior. Por ejemplo, en Argelia una sentada organizada por docentes ante el Ministerio de Educación fue violentamente dispersada por las fuerzas del orden el 21 de marzo de 2016. En Zimbabwe, la policía cargó contra trabajadores/as que reclamaban el pago de sus salarios. El 8 de agosto de 2015, fuerzas policiales asediaron las oficinas de la central sindical Zimbabwe Congress Trade Union (ZCTU) en Harare y detuvieron a los líderes del sindicato con el objetivo de impedir que se celebrase la manifestación que habían anunciado. Trabajadores que reclamaban una investigación sobre la muerte de un compañero en la industria del desguace de buques fueron agredidos por la policía a principios de 2016. El Gobierno coreano prohibió una manifestación masiva que estaba previsto llevar a cabo el 14 de noviembre de 2015, arrestó a varios participantes y efectuó redadas en las oficinas sindicales. En algunos lugares de Rusia se impidió a los trabajadores/as organizar manifestaciones con ocasión del 1º de mayo, aduciendo que podrían perturbar el tráfico. El derecho a la libertad de expresión y reunión no solo resulta crítico para la gobernanza democrática, sino que además es fundamental para permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan discutir, definir y expresar sus intereses colectivos. Con las numerosas restricciones al derecho de huelga, las protestas públicas son a menudo el único recurso de que disponen los trabajadores/as para hacer oír sus reivindicaciones.



## Aumento de la violencia

Las amenazas y la violencia en represalia por el ejercicio de la libertad sindical privan a los trabajadores de sus derechos y crean un clima de terror que disuade a otros de su ejercicio. Con todo, en numerosos países los trabajadores y trabajadoras arriesgan sus vidas por involucrarse en actividades sindicales. En 11 países trabajadores y trabajadoras perdieron la vida o fueron asesinados, un país menos que el año pasado. No obstante, se registró un sensible incremento en el número de países donde los trabajadores/as se han enfrentado a actos de violencia física, secuestros, amenazas e intimidación - pasando de 36 países en 2015 a 52 en 2016.

Hay numerosos ejemplos. Colombia, Egipto, Guatemala, Honduras, Indonesia y Ucrania destacaron el año pasado en cuanto a los tipos y el número de casos de violencia documentados. Con 20 asesinatos en 2015, Colombia es una vez más el país donde se registró el mayor número de homicidios. Más de 2.500 sindicalistas fueron asesinados en los últimos 20 años, más que en el resto del mundo en su conjunto. También se registró violencia contra el activismo sindical independiente en Egipto. El caso de la desaparición y el brutal asesinato de Giulio Regeni tras ser cruelmente torturado, constituye un claro ejemplo. En junio de 2015, los soldados abrieron fuego contra trabajadores concentrados frente a las oficinas de la dirección para protestar por un accidente laboral en que resultó gravemente herido un compañero, matando a uno de ellos e hiriendo a otros tres. El 24 de septiembre de 2015 el sindicalista Mynor Rolando Ramos Castillo, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa (SITRAMJ) fue asesinado en Guatemala. El 17 de junio de 2015 fue asesinado Héctor Orlando Martínez, presidente de la Seccional No. 6 del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH) en el Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP-UNAH) de la ciudad de Choluteca. El 3 de febrero de 2016, Anatolyi Mukhamedzhanov, presidente del sindicato de base en la mina de Novovolynska, en Ucrania, fue brutalmente agredido en la oficina del director de la empresa minera. En Indonesia los trabajadores/as fueron violentamente atacados en octubre de 2015 en diversas partes del país, incluyendo el norte de Sumatra, donde siete sindicalistas tuvieron que ser hospitalizados como resultado de la agresión.



# HECHOS DESTACABLES



### Indonesia

El número de violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo ha aumentado drásticamente desde el año pasado, situando a este país en la categoría 5, en lugar de la categoría 4 que ocupaba el año pasado. Esto guarda relación esencialmente con la dura represión de las protestas sobre el salario mínimo. Durante décadas, Indonesia aplicaba un sistema integral para fijar los salarios mínimos, que demostró ser compatible con un crecimiento económico fuerte, aumento del empleo, altos niveles de inversión y descenso de la pobreza. No obstante, en octubre de 2015, se anunciaron cambios en el sistema de fijación del salario mínimo, reduciendo la participación de los trabajadores/as en las consultas al respecto. Los sindicatos lanzaron una campaña contra dichos cambios, que sería brutalmente reprimida. Los sindicatos organizaron una protesta legal y pacífica frente al Palacio Presidencial, a la que se sumarían más de 35.000 trabajadores y trabajadoras. Pese a su carácter pacífico, la policía empleó cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar a los manifestantes. Se procedió además a arrestar a 23 trabajadores que permanecieron detenidos durante 30 horas, acusados de haber provocado la manifestación. Poco después de las manifestaciones, la sección sindical del KPBI (Komite Politik Buruh Indonesia), en el norte de Yakarta, fue ocupada por la policía, la oficina central de la confederación KSPI y todas las secciones sindicales locales de la federación de trabajadores del metal, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), fueron vigiladas por la policía y otras autoridades. En la zona este de Java, un sindicalista fue golpeado por la policía. Varios líderes sindicales también señalaron que sus coches privados habían sido dañados.



### Paraguay

El Gobierno se ha negado sistemáticamente a proceder al registro de sindicatos y, cuando lo ha hecho, ha incurrido en enormes retrasos, muy superiores a los límites establecidos en su propia legislación - dando así a los empleadores amplias ocasiones para despedir a los líderes y activistas sindicales. Esto ha



tenido por efecto limitar el crecimiento del movimiento sindical y privar a los trabajadores y trabajadoras de una opción en cuanto a su representación en el trabajo y en la sociedad. Líderes y activistas sindicales son a menudo objeto de actos de discriminación antisindical, disponiendo de muy pocos recursos efectivos en la ley. Y cuando los sindicalistas han protestado por estas violaciones, han sido víctimas de violentas represalias por parte de agentes del Estado - llegando incluso a ser golpeados y disparados. En 2015, los trabajadores de la empresa de Transporte La Limpeña SRL Línea 49 emprendieron una larga campaña reclamando el reconocimiento del sindicato y la readmisión de 37 sindicalistas despedidos. Los choferes habían venido trabajando en la compañía con empleos informales durante años, debiendo realizar largas jornadas laborales y cobrando bajos salarios. Algunos trabajadores sufrieron graves heridas, a consecuencia de los golpes e incluso disparos de la policía durante una huelga reclamando el reconocimiento sindical. Los líderes sindicales siguen sin haber sido readmitidos. Al menos tres trabajadores resultaron gravemente heridos después de que la policía antidisturbios atacase a los trabajadores/as del aeropuerto de Asunción que se manifestaban para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo.

Miles de trabajadores y trabajadoras están excluidos de la negociación colectiva, ya sea a causa de las restricciones sindicales sobre los derechos sindicales, como el número mínimo de miembros requerido, o porque una importante proporción de la mano de obra es subcontratada o empleada de manera informal.



## Bélgica

Bélgica cuenta con leyes e instituciones fuertes a todos los niveles, que permiten a los trabajadores/as influir tanto en las políticas nacionales como en las condiciones en el lugar de trabajo. La negociación colectiva tiene lugar a nivel inter-profesional, sectorial y de empresa, y tienen lugar regularmente consultas con los sindicatos sobre política económica y social y sobre salud y seguridad en el trabajo. El año pasado, el país estaba situado en la categoría 1, y podía considerarse uno de los mejores países para los trabajadores. Sin embargo, recientemente estas salvaguardias se han visto atacadas por algunos responsables del Gobierno al proponer cambios al Código Laboral Nacional que debilitarían y socavarían los cimientos del actual sistema de relaciones laborales. Se ha incrementado el recurso a agentes de la policía de paisano durante las manifestaciones, que se infiltran en las filas de los sindicatos y en ocasiones proceden a arrestar a manifestantes. Varias manifestaciones sindicales fueron canceladas o prohibidas durante las semanas que siguieron a los ataques terroristas en París, el 13 de noviembre de 2015. Las autoridades adujeron la necesidad de “unidad nacional”. Durante las manifestaciones la



policía a menudo no limita el uso a medidas de fuerza para controlar a las minorías alborotadoras y vulnera los derechos de los manifestantes pacíficos. Los empleadores siguen pudiendo desprenderse de los representantes sindicales pagando una indemnización por despido y negarse a readmitirlos. En 2015, al menos 64 representantes sindicales de la central sindical ABVV-FGTB fueron despedidos. Se estima que el número total de sindicalistas despedidos en 2015 es superior a 100. Los sindicatos han constatado además un creciente número de mecanismos jurídicos que permiten el despido de sindicalistas sin tener que pagar la indemnización prevista por la ley.



## Serbia

Serbia figura en la categoría 4 este año, mientras que el año pasado estaba en la categoría 2. Se ha producido un aumento considerable en el número de violaciones registradas en el país. Esto podría guardar relación con el hecho de que la capacidad de los trabajadores/as para informar sobre casos de violaciones ha mejorado. Este año, encontramos que los trabajadores y trabajadoras no tienen un acceso efectivo a recursos judiciales cuando sus derechos son vulnerados. Las elevadas costas legales, impuestas por la ley de tasas judiciales y la ley sobre las tarifas de la abogacía, sumadas a la imposibilidad de que al trabajador le represente alguien que no sea abogado, como un representante sindical, hace que resulte particularmente difícil presentar reclamaciones individuales. Los procedimientos en los tribunales en relación con cuestiones laborales pueden llevar hasta ocho años. Los sindicatos han solicitado el establecimiento de tribunales laborales especializados, para mejorar el acceso a la justicia, pero sin haber conseguido nada hasta la fecha. Las negociaciones colectivas se suelen prolongar sin razón alguna, a nivel sectorial o de empresa, lo que imposibilita en la práctica la conclusión de un acuerdo. Además, los sindicatos en Serbia no están suficientemente protegidos frente a las injerencias en sus actividades. Por ejemplo, en la empresa pública Skijalista Srbije, fundada y propiedad del Estado, el empleador intentó continuamente declarar nulas las últimas elecciones sindicales y nombrar a representantes de la dirección como representantes sindicales electos. Esta injerencia se produjo en febrero de 2015.



## Montenegro

La Ley de quiebras de Montenegro se ha interpretado de manera que la legislación laboral queda suspendida en las empresas en proceso de liquidación, acordando al Síndico de Quiebra la facultad de tomar decisiones sobre cuestiones que deberían corresponder al Ministerio de Trabajo. Se paga a los trabajadores el salario mínimo, en lugar del salario acordado en función de los

convenios colectivos vigentes, y no pueden ejercer sus derechos sindicales. La cuestión ha cobrado gran importancia durante los últimos cinco años, teniendo en cuenta que 2.363 empresas montenegrinas han iniciado procedimientos de quiebra. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en respuesta a una queja presentada por la CSI en relación con el despido de una dirigente sindical en una empresa de aluminio en liquidación, instó al Gobierno a que “se asegure de que el procedimiento de quiebra no conduzca a una situación en que los alegatos de despido antisindical no se puedan tratar”. La empresa aún no ha reincorporado a la sindicalista despedida. Cuando trabajadores empleados por Bauxite Mines, una empresa minera de Niksic que se había declarado en quiebra, se manifestaron para reclamar el pago de los salarios que se les adeudaba, la policía intervino de manera violenta. Tres de los manifestantes fueron sentenciados a tres meses de prisión y otros dos a 184 horas de servicios a la comunidad. La clasificación del país ha pasado de 1 a 3 este año.



## Irlanda

Irlanda enmendó la Ley de Relaciones Laborales, introduciendo una serie de importantes salvaguardias para los trabajadores/as. Antes de dicha enmienda, no había ninguna prohibición expresa para evitar que los empleadores pudiesen discriminar a los sindicalistas. Ahora la legislación brinda importantes protecciones, incluyendo la posibilidad de recurrir a los tribunales para evitar el despido, el traslado, o actos de acoso e intimidación. Aunque los empleadores siguen sin estar legalmente obligados a reconocer y negociar con los sindicatos, esta enmienda permitirá que los sindicatos puedan solicitar una orden judicial legalmente vinculante cuando la totalidad de los términos y condiciones en un empleo no sindicalizado no se ajusten a la norma del sector. Pese a estas importantes reformas, el país sigue situado en la categoría 2, en particular debido a la denegación del derecho a la negociación colectiva a los trabajadores autónomos. Según la Autoridad Competente, cualquier trabajador por cuenta propia que se asocie con otros autónomos para fijar salarios u otras remuneraciones incurrirá en prácticas anti-competitivas. En la práctica esto implica que una importante proporción de la población activa, incluyendo actores, periodistas free-lance, escritores, fotógrafos, músicos, bailarines, artistas, modelos, albañiles y otros artesanos de la industria de la construcción, quedarán excluidos del derecho de negociación colectiva.



## Canadá

La clasificación de Canadá ha mejorado pasando de 3 el año pasado a 2 este año. Esto se debe en parte al hecho del que el nuevo Gobierno federal aboliese tres leyes antisindicales introducidas por el ejecutivo precedente, a principios de 2016: la ley C-377 que obligaba a los sindicatos a publicar información sensible exponiendo a los trabajadores a posible discriminación por parte de los empleadores; el proyecto de ley C-525 que facilitaba la demanda de revocación del sindicato; y el proyecto de ley C-59 capacitando al Gobierno a derogar de forma unilateral el proceso de negociación colectiva. Además, el derecho de huelga para los trabajadores del sector público fue reconocido por el Tribunal Supremo de Canadá en enero de 2015. El Tribunal invalidó la Ley de Servicios Públicos Esenciales (PSESA) de 2008 en la provincia de Saskatchewan, considerando que infringía el derecho de huelga, protegido por la Constitución, para los trabajadores y trabajadoras del sector público, al otorgar poder unilateral al empleador para designar qué personas y qué puestos de trabajo se consideraban “esenciales” y por tanto no podían hacer huelga. La PSESA no establecía un mecanismo de arbitraje ni ninguna otra alternativa a la huelga.





## I. LIBERTADES CIVILES

### A. Violaciones en la ley

1. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas  
Recopilación de la OIT<sup>3</sup>, párrafos 61-95  
Estudio General<sup>4</sup>, párrafos 31-32
2. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión  
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174  
Estudio General, párrafos 35-39
3. Falta de garantías de un procedimiento legal regular  
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120  
Estudio General, párrafos 29, 31-32

### B. Violaciones en la práctica

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

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

## II. DERECHO A ESTABLECER O AFILIARSE A SINDICATOS

### A. Violaciones en la ley

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

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

#### **B. Violaciones en la práctica**

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

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

### III. ACTIVIDADES SINDICALES

#### A. Violaciones en la ley

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



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

#### **B. Violaciones en la práctica**

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

## **IV. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **A. Violaciones en la ley**

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

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

## **B. Violaciones en la práctica**

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

## V. DERECHO DE HUELGA

### A. Violaciones en la ley

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

### B. Violaciones en la práctica

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

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





# Extractos del Informe

## PARTE II

---

La información completa  
sobre cada país puede  
consultarse en:  
[survey.ituc-csi.org](https://survey.ituc-csi.org)



## ARABIA SAUDITA

| 5

**Trabajadores migrantes explotados:** Unos 8,3 millones de migrantes están empleados legalmente en Arabia Saudita, y constituyen entre el 90 y el 95% de la mano de obra en el sector privado. Muchos son víctimas de numerosas explotaciones, algunos en condiciones análogas a la esclavitud. En muchos casos, los trabajadores y trabajadoras migrantes sufren abusos por parte de las agencias de contratación, que les prometen mucho más de lo que reciben una vez llegan a Arabia Saudita.

El sistema de kafala (patrocinio) vincula el permiso de residencia de los trabajadores migrantes a la buena voluntad de sus empleadores. Un migrante no puede cambiar de empleador ni abandonar el país sin el acuerdo por escrito de su primer empleador o garante. Este sistema favorece los abusos, como la confiscación del pasaporte por parte del empleador, el trabajo forzoso, la retención de salarios, etc. El patronazgo y la lentitud de los procedimientos judiciales hacen que un trabajador migrante en conflicto con su empleador se encuentre en un callejón sin salida: no puede seguir trabajando ni tampoco volver a su país. Pese a la confiscación de su pasaporte, algunos se escapan y acuden a buscar asistencia a sus embajadas.

**No existe la negociación colectiva:** Los salarios son fijados por los empleadores en función de la naturaleza del trabajo y la nacionalidad del trabajador/a. En las grandes empresas multinacionales, los trabajadores sauditas y los occidentales suelen estar mejor remunerados que los demás.

DERECHOS NO  
GARANTIZADOS  
| 5

VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4

VIOLACIONES  
REGULARES DE  
LOS DERECHOS  
| 3

VIOLACIONES  
REPETIDAS DE  
LOS DERECHOS  
| 2

VIOLACIONES  
IRREGULARES DE  
LOS DERECHOS  
| 1



## ARGELIA

| 5

**Represión de acciones de protesta de docentes interinos:** El 21 de marzo de 2016 en Argel, una sentada de docentes interinos ante el Ministerio de Educación fue violentamente dispersada por las fuerzas del orden. Habían sido convocados por el *Comité des enseignants contractuels et vacataires*. Desde hace años venían reclamando su titularización, teniendo en cuenta que algunos de ellos llevan en el puesto 10 o incluso



15 años. Los manifestantes que se negaron a abandonar la sentada fueron brutalmente golpeados. Según *Human Rights Watch*, dos docentes fueron acribilladas a patadas. La CSI, que manifestó su apoyo a los manifestantes, señaló que una de ellas, Fullah Jalal, había terminado con una pierna rota. Una treintena de docentes que se refugiaron y pasaron la noche en la sede sindical, la *Maison des syndicats*, fueron arrestados el 22 de marzo a primeras horas de la mañana y conducidos a la comisaría de Mohammedia. Serían liberados al final del día.

El movimiento de protesta se extendió. En Kabylie, cientos de docentes interinos se congregaron en Béjaïa, desde donde emprendieron el 27 de marzo una marcha hacia Argel. En el camino, muchos otros se les sumaron. Tras recorrer 200 km, eran ya entre 1.000 y 2.000 manifestantes. Pero el 4 de marzo en Boudouaou, a las afueras de Argel, las fuerzas de seguridad obligaron a los docentes a detener su marcha. Algunos de ellos emprenderían entonces una huelga de hambre. Estas acciones de protesta contaron con un amplio apoyo de los sindicatos de docentes más activos.

#### **Varios sindicalistas y defensores de los derechos**

**humanos detenidos en la sede sindical:** El 6 de febrero de 2016 hacia las 10:30, el Gobernador (wali) de Argel dio orden de que varios centenares de policías cercasen la sede sindical en Bab Ezouar, al este de Argel, para impedir la celebración de una reunión que tenía por objeto discutir sobre la situación social, económica y política del país. Varias personas fueron arrestadas, incluyendo a Lofti Allam, presidente del *Syndicat national du transport* (SNATT), y los defensores de los derechos humanos Salah Dabouz, presidente de la *Ligue algérienne pour la défense des droits de l'homme* (LADDH), y Hacène Ferhati del *Collectif SOS Disparus*.

#### **Implacable represión de los movimientos sociales en**

**el sector industrial:** Durante una huelga iniciada a finales de abril en *ArcelorMittal pipes et tubes Algérie* (AMPTA), dos responsables sindicales fueron suspendidos y luego despedidos por “incitar a la violencia y pedir la continuación de una huelga ilegal”. La negativa de la dirección a reintegrar a Lofti Farah, Secretario General del sindicato (afiliado a la UGTA), y Abdelghani Atil, Presidente del Comité de Participación, dio como resultado el estancamiento de un conflicto social que aún perduraba a finales del año 2015.

Con motivo de una huelga que comenzó el 1 de mayo en Oran, dos sindicalistas (UGTA) fueron despedidos por la dirección de la empresa que opera los tranvías, la *Société d'exploitation des tramways d'Algérie* (SETRAM), vinculada al grupo francés de la RATP. El movimiento se extendió posteriormente a Argel y Constantina resultando en la destitución de un tercer sindi-

calista en la capital. La Liga Argelina de Derechos Humanos (LADDH) y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) han denunciado prácticas contrarias al derecho del trabajo y a la libertad sindical.

En junio, fueron despedidos seis trabajadores en huelga de la empresa minera *Entreprise nationale d'exploitation de l'or* (ENOR) en Tamanrasset.

En el primer semestre, los representantes de los trabajadores/as de Peugeot-Argelia señalaron numerosos obstáculos de parte de la dirección para ejercer las actividades sindicales. La empresa no respondió a las dos solicitudes del sindicato local de la UGTA para organizar una asamblea general de los trabajadores/as. Esta asamblea acabó finalmente por celebrarse el 14 de marzo en el exterior de la empresa, es decir, el día antes de la elección de un “comité de participación” que contaba con el apoyo de la dirección. En contradicción con la legislación nacional en materia de derecho del trabajo, o de las disposiciones del Acuerdo Marco Global de Responsabilidad Social del Grupo PSA, también despidió a uno de los representantes de los trabajadores/as.

En octubre, la dirección de la *Entreprise de transport urbain et suburbain d'Alger* (ETUSA) suspendió durante una protesta a nueve trabajadores, incluyendo cuatro sindicalistas (UGTA).

El 1 de diciembre, en el curso de una acción de protesta en la *Société nationale des véhicules industriels* (SNVI) en la zona industrial de Rouiba, fuerzas antimotines reprimieron a los manifestantes, hiriendo a varios de ellos y deteniendo durante varias horas a doce trabajadores, entre ellos un sindicalista.

Tras la creación a mediados de noviembre de un sindicato (UGTA) en SNC BAPIVA, la empresa encargada de la construcción del teleférico de Tizi-Ouzou, la dirección despidió a tres dirigentes sindicales.



ARGENTINA

| 3

**Represión de trabajadoras el Día de la Mujer:** El 8 de marzo de 2016, una manifestación del Sindicato de Obre-ros y Empleados de Minoridad y Educación, en su mayoría compuesta por porteras y cocineras de comedores escolares,

fue violentamente reprimida por la policía frente a la Dirección General de Escuelas platense. El sindicato reclamaba un aumento salarial con un mínimo de 10.000 pesos, mediante retención de tareas y manifestaciones pacífica.

**Represión a docentes de Santiago del Estero:** El 7 de marzo de 2016, los docentes de Santiago del Estero agremiados en el Círculo Santiagueño de Docentes de Enseñanza Media y Superior (Cisadems) realizaron una marcha para reclamar el incremento de su salario básico, el más bajo del país. Cuando la movilización estaba concluyendo se desató una feroz represión que dejó varios heridos y dos detenidos.

La Secretaria General de Cisadems, Ana Blanco, explicó que un mega operativo policial intentó frenar la lucha de los docentes santiagueños y se inició en horas tempranas. Varios miembros sindicales del interior fueron interceptados y sus vehículos secuestrados en las rutas por la policía para evitar que llegasen a la marcha.

**Detenido dirigente de la CTA Autónoma:** El 26 de enero de 2016 fue detenido Rodolfo Aguiar, Secretario General de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y de la CTA Autónoma de Río Negro, por su participación en una medida de fuerza contra el despido de 12 trabajadores tercerizados de la Universidad del Comahue en Fisque Menuco (General Roca). La justicia federal de Río Negro ya había procesado a Aguiar en el mes de octubre de 2015 por cortes de ruta que tuvieron lugar en agosto y diciembre de 2013.

**Trabajadores víctimas de represión en La Plata:** El 8 de enero de 2016, la CTA Autónoma denunció la represión de la protesta de los trabajadores en la municipalidad de La Plata, que terminó con seis trabajadores gravemente heridos. La huelga se había convocado ante la decisión del Intendente de despedir a 4.500 trabajadores y trabajadoras.

**Represión contra trabajadores de Cresta Roja:** El 22 de diciembre de 2015, la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) denunció la represión de la Gendarmería Nacional contra los trabajadores de la compañía avícola Cresta Roja que se encontraban protestando para reclamar por el pago de salarios y exigir la continuidad de sus puestos de trabajo.

La ATE cuestionó la actuación de los efectivos de la Gendarmería en cumplimiento de la orden del Secretario de Seguridad de la Nación, Eugenio Burzaco, de desalojar a los empleados que estaban realizando un corte parcial en la autovía que conduce al Aeropuerto de Ezeiza. El desalojo tuvo lugar a pesar de que los trabajadores ya habían llegado a un acuerdo con el Secretario de Seguridad para permitir la libre circulación de vehículos



## BANGLADESH

| 5

**Reconocimiento denegado al sindicato de una empresa de teléfonos móviles:** Hace ya dos años que los empleados de la empresa *Grameenphone*, propiedad de la compañía noruega Telenor, luchan por el reconocimiento de su sindicato. El *Grameenphone Employees Union* fue creado en junio de 2012, después de que más de 200 trabajadores perdieran su empleo. El Gobierno ha rechazado en repetidas ocasiones la solicitud de registro del sindicato por meros tecnicismos. Tras largos procedimientos judiciales, el Tribunal Laboral de Apelaciones ordenó el registro del sindicato, pero las autoridades siguieron negándose a emitir un reconocimiento oficial del mismo. La empresa interpuso un mandato judicial ante el Tribunal Supremo con el fin de suspender la decisión del Tribunal de Apelaciones — y lo consiguió. El Gobierno emitió entonces nuevas normativas que amplían la definición de las funciones de supervisión, de manera que ningún trabajador que ocupe este tipo de puesto puede afiliarse a un sindicato. Además, según las nuevas normas, los teléfonos móviles van a considerarse un servicio público esencial, lo que permitirá al Gobierno intervenir para limitar o prohibir las huelgas y manifestaciones.

**Dirigentes sindicales agredidos y despedidos por expresar preocupaciones en materia de seguridad:** El 2 de abril de 2015, la dirección de la fábrica de confección D&D ordenó a varios trabajadores que se oponían a los sindicatos, atacar físicamente a varios dirigentes sindicales, entre ellos el presidente. El ataque se llevó a cabo en represalia por una queja presentada por el sindicato el 16 de marzo con arreglo al Acuerdo sobre protección contra incendios y seguridad de los edificios en Bangladesh, en la cual se alegaba que la empresa no había mantenido las prácticas de seguridad del edificio. Una inspección realizada el 19 de marzo corroboró la no conformidad de la fábrica al respecto.

En diciembre de 2014 fue registrado el sindicato de la empresa, afiliado a la *Bangladesh Garment and Industrial Workers' Federation* (BGIWF), y el 14 de enero de 2015 presentó una carta de reivindicaciones para la negociación colectiva. A lo largo de los tres meses siguientes, la dirección se dedicó a reubicar continuamente a los dirigentes sindicales y a amenazar a los trabajadores de base con aumentar los objetivos de producción en señal de represalia si hablaban con alguno de los dirigentes sindicales. Además estableció un sindicato fantoche controlado por ella misma y obligó a muchos miembros del

personal a firmar una petición denunciando las reivindicaciones sindicales. Los dirigentes sindicales también recibieron llamadas de teléfono anónimas con amenazas de violencia.

Tras los ataques del 2 de abril, la dirección exigió que nueve dirigentes sindicales dimitieran de D&D. Ante la negativa de los dirigentes sindicales, la dirección llamó a la policía, la cual amenazó con arrestar a las personas que se negaran a dimitir. Al final todos dimitieron, salvo el presidente, que fue sacado a la fuerza de la fábrica y recibió amenazas de violencia. Las quejas y demandas por parte de la *Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association* (BGMA) para que se reincorporara a los trabajadores fueron en vano. Hicieron falta varios meses de presión por parte de clientes, instados por el Acuerdo, para convencer a la dirección de D&D de que reincorporara a los dirigentes sindicales, cosa que finalmente hizo el 15 de diciembre de 2015.

**Chevron despidió a los organizadores sindicales:** En mayo de 2015, el gigante americano del petróleo y el gas, Chevron, respondió a la decisión de su personal de crear un sindicato despidiendo a los organizadores.

Chevron Bangladesh empleaba 463 trabajadores, pero sólo 37 tenían contratos permanentes; el resto no tenía más que contratos temporales, en algunos casos desde hacía más de 20 años, lo cual vulnera la legislación laboral bangladesí, que limita el empleo temporal a tres meses. La dirección estuvo haciendo caso omiso durante años a las repetidas peticiones verbales y escritas de los trabajadores que solicitaban cambios a sus inaceptables condiciones de empleo. Tras años de intimidación, los trabajadores decidieron crear un sindicato de empresa, siguiendo el correspondiente procedimiento legal. El 14 de abril de 2015 el nuevo sindicato de trabajadores de Chevron solicitó su reconocimiento oficial ante las autoridades laborales. De los 463 asalariados, 218 se afiliaron al sindicato. El 20 de mayo, 75 empleados presentaron demandas ante el Tribunal Laboral reclamando su derecho a un estatus de empleo permanente.

La dirección reaccionó de forma agresiva al registro del sindicato. El 26 de mayo, la dirección recurrió a la policía y a las fuerzas de seguridad para bloquear la oficina sindical. Los trabajadores desafiaron a la policía y se manifestaron a las puertas de la oficina. Al día siguiente, el 27 de mayo de 2015, Chevron despidió a 17 trabajadores, publicando en la puerta de su oficina una lista con los nombres en la cual se incluía a todos los dirigentes recién elegidos del nuevo sindicato, entre ellos el Presidente Saiful Islam, el Secretario General Kama-luddin, y el Secretario responsable de organización Hasanur Rahman Manik.

En respuesta a las reivindicaciones de la *Bangladesh Chemical, Energy and Allied Workers' Federation* (BCEAWF) de reintegrar a los trabajadores, ofrecerles un contrato permanente y permitirles crear un sindicato, Chevron dijo que la empresa no era responsable del maltrato de los trabajadores, explicando que su empleador era una empresa asociada.

**Cuarenta trabajadores heridos en enfrentamientos con la policía:** El 5 de mayo de 2015, al menos 40 trabajadores de una fábrica de muebles de Otobi resultaron heridos durante un enfrentamiento con la policía a las afueras de la capital. Los trabajadores se estaban manifestando delante de su fábrica para reclamar el pago de los atrasos de dos meses de sueldo, ya que las repetidas peticiones de pago habían sido en vano. Los trabajadores empezaron a ponerse nerviosos, llegando incluso supuestamente a lanzar proyectiles, y la policía respondió con la fuerza, disparando balas de goma y lanzando gases lacrimógenos, como consecuencia de lo cual al menos 40 trabajadores tuvieron que recibir tratamiento médico en hospitales locales.



BELARUS

| 5

**Se erradicaron las actividades sindicales independientes:** El relator especial de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Belarús, Miklos Haraszti, destacó el deseo de las autoridades de evitar cualquier actividad sindical independiente. En la presentación de su último informe al Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra, que se realizó el 24 de junio de 2015, Haraszti advirtió que "la sistemática violación de los derechos humanos, en especial de los civiles y políticos, sigue siendo generalizada". Asimismo, confirmó que los derechos laborales siguen siendo pisoteados y que los sindicatos independientes se están erradicando.

El 3 y 4 de septiembre, estas opiniones se repitieron en una reunión subregional de los miembros de la Comunidad de Estados Independientes afiliados a la central sindical IndustriALL celebrada en Moldavia. Los líderes sindicales de Belarús hicieron hincapié en la necesidad urgente de que a los sindicatos de su país se les reconozcan sus derechos sindicales y la libertad sindical. Durante varios años, a los sindicatos en Belarús se les prohibió organizar eventos para celebrar el 7 de octubre, el Día Mundial del Trabajo Decente, ya que las autoridades

estatales nunca aprobaron sus solicitudes (en 2015 se les permitió conmemorar esta fecha). Según recalcaron los líderes, la organización sindical tal y como funciona en otros países de la región no es posible en Belarús. Asimismo, hablaron sobre el círculo vicioso del sistema de contratos laborales de corta duración, que afecta a la mayoría de los trabajadores/as, y sobre la reciente reducción legal de la notificación de despido de un mes a una semana, lo cual facilita la eliminación de los sindicalistas independientes.

### **Despido de huelguista y de la vicepresidenta del sindicato SPB en Bobruisk Tractor Plant and Components Company:**

El 30 de junio de 2015 la dirección de *Bobruisk Tractor Plant and Components Company* despidió a Sergey Pichugov, un joven trabajador cualificado. Se le comunicó con apenas un día de antelación que se pondría fin a su contrato de trabajo, en lugar del mes requerido por la legislación. En marzo de 2014 fue uno de los miembros del sindicato SPB que se declararon en huelga de hambre en su lugar de trabajo, lo que da pie para pensar que su despido fue discriminatorio a causa de su afiliación al sindicato y por la acción de huelga en la que participó.

No es el primer acto de comportamiento antisindical por parte de la empresa. Apenas dos meses antes, lo mismo le ocurrió a la vicepresidenta del sindicato del SPB en la empresa, Oksana Kernozhitskaya. El 21 de agosto la Sra. Kernozhitskaya fue despedida a pesar de que las autoridades locales e incluso miembros del Parlamento intercedieran a su favor. No se dio ninguna explicación de los motivos que justificaban el despido, dejando claro una vez más fue despedida a causa de su afiliación a un sindicato independiente y su activa defensa de los derechos e intereses de los trabajadores/as. Se trata de una nueva ola de despidos antisindicales en la compañía, tras la que se produjo en 2014.

### **Las autoridades pretenden imponer sindicatos oficiales en las empresas privadas:**

A finales de mayo de 2015, en el congreso de la progubernamental Federación de Sindicatos de Belarús (FTUB) que se celebró en Minsk, el presidente Lukashenko ordenó la creación para mediados de 2016 de sindicatos (oficiales) en todas las empresas. A principios de junio firmó el decreto nº 4 para introducir enmiendas en el decreto nº 2 del 26 de enero de 1999, el cual regulaba las actividades de los partidos políticos, sindicatos y otras asociaciones públicas. El decreto tiene como objetivo simplificar la creación de sindicatos en todas las empresas, independientemente de quién sea el propietario.

Según un artículo publicado en Belarus Infocus el 9 de junio de 2015: "El principal objetivo de la FTUB consiste en controlar

a los empleados/as, garantizar su integración y frenar las actividades de protesta de los trabajadores/as. En la práctica, los sindicatos oficiales no reaccionan ante el considerable deterioro de la situación de los trabajadores/as, como los retrasos en el pago de los salarios, el subempleo, las jornadas laborales reducidas y los despidos en masa". La FTUB representa a alrededor del 90% de la población económicamente activa de Belarús (alrededor de cuatro millones de personas). Sin embargo, la proporción de trabajadores/as empleados en el sector privado ha aumentado recientemente. Por tanto, las autoridades quieren crear sindicatos oficiales en las empresas privadas para disponer de mecanismos de control adicionales para el sector privado y para reprimir la disidencia.



BENÍN

| 4

### **Docentes se quejan de acoso en relación con una protesta salarial:**

El 17 de marzo los docentes representados por la *Fédération des Syndicats de l'Education Nationale* (FESEN), se declararon en huelga reclamando el pago del 25 por ciento de incremento en base al índice de precios, concedido a otros funcionarios civiles, en lugar de la bonificación mensual de 10.000 CFA ofrecida por el Gobierno. Sus demandas incluían asimismo el cese de las amenazas a los docentes y los traslados injustos por tomar parte en las protestas. Durante una huelga anterior que finalizó en mayo de 2014, el sindicato se había quejado ya de amenazas contra los dirigentes de los sindicatos de docentes.

### **Represión de protesta y huelga de docentes:**

En la mañana del 12 de febrero de 2015, agentes de la policía y la gendarmería de la localidad de Abomey impidieron una marcha de los sindicatos que representan a los profesores de educación primaria. La marcha había sido organizada por la agrupación *Forum des travailleurs et des peuples* reclamando, entre otras cosas, el pago de los beneficios de seguridad social, impagos desde hacía seis años. Apenas iniciada la marcha, los manifestantes fueron rodeados por policías uniformados y gendarmes, enviados al lugar por orden del Prefet responsable de la administración local, Armand Maurice, afirmando que se trataba de una acción ilegal. Ante la presencia intimidatoria de los agentes uniformados, los manifestantes convirtieron su marcha en una sentada.



## CAMERÚN

| 4

### **Empleador chino menosprecia las reivindicaciones de los trabajadores en una gran obra de construcción:**

Los días 11 y 12 de julio de 2015, las fuerzas del orden reprimieron violentamente una acción de huelga de trabajadores en la obra de construcción de una presa en Menve'lé. Según los huelguistas, la policía lanzó gases lacrimógenos y disparó con munición real contra la multitud; diez manifestantes tuvieron que ser hospitalizados, incluyendo dos mujeres, y se produjeron diversas detenciones. El 17 de julio la prensa informó sobre nuevos actos de violencia. Los huelguistas, apoyados por la *Confédération camerounaise du travail* (CCT) denunciaban las violaciones cometidas por el empleador, la empresa china Sinohydro: acoso sexual, corrupción, despidos abusivos, malas condiciones de trabajo, etc. Según el empleador, tan solo una minoría de los 1.448 que integran la plantilla habrían iniciado el conflicto social. Este pulso obligó al Ministro de Trabajo y de la Seguridad Social a intervenir personalmente para obtener un compromiso por parte del empleador respecto a la instauración del diálogo social y la mejora de las condiciones de trabajo.

### **Retrasos en la transferencia de las cuotas al sindicato:**

La *Union des syndicats libres du Cameroun* (USLC) asegura que los empleadores suelen retrasar la transferencia a los sindicatos de las cuotas sindicales, deducidas mediante el sistema de retención en nómina, privándoles así de fondos. Asimismo, afirma que ha habido injerencia y manipulación de las elecciones sindicales por parte de los empleadores, lo cual ha afectado recientemente a los trabajadores/as de la sanidad en Mfoundi y a los trabajadores de la construcción empleados en empresas chinas.

**Acoso antisindical en un banco:** La *Union des syndicats libres du Cameroun* (USLC) denunció que los miembros del sindicato de trabajadores y trabajadoras del sector financiero (FESYLTE-FCAM), empleados en el banco multinacional ATTJARIWafa sufren con regularidad acoso verbal por parte de la dirección y que se han dado varios casos en los que el representante sindical ha sido transferido a un puesto diferente sin informar al inspector laboral. El acoso ha sido tan persistente que el sindicato está pensando retirarse de las próximas elecciones de representación sindical, previstas para enero de 2016.

Asimismo, la USLC informa de que existe una flagrante discriminación en el sector bancario en general, donde los

empleadores suelen preferir el trato con un solo sindicato e ignoran al resto.



## CHILE

| 3

### **Represión policial contra trabajadores mineros en**

**huelga:** El 24 de julio de 2015, el trabajador Nelson Quichillao López, murió como consecuencia de los disparos efectuados por las Fuerzas Especiales, en las cercanías de la ciudad de El Salvador. En los mismos hechos resultó gravemente herido el trabajador Rodrigo Vásquez Salazar.

Según la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), las Fuerzas Especiales acudieron al lugar con el objetivo de reprimir, neutralizar y dispersar la movilización pacífica de los mineros en huelga.

La huelga de carácter nacional se había iniciado tras el rechazo de Coldeco a entablar la negociación de un acuerdo marco que buscaba mejores condiciones laborales para los trabajadores contratistas y subcontratistas organizados en la CTC.

### **Restricciones al principio de negociación libre y**

**voluntaria:** De acuerdo al Código del Trabajo, la negociación colectiva sólo está garantizada a nivel de empresa. Dicho código estipula una negociación colectiva 'voluntaria' a nivel inter-empresa. En efecto, el artículo 334 bis dispone que para el empleador será voluntario negociar con el sindicato inter-empresa y, en caso de negativa, los trabajadores de la empresa no afiliados a dicho sindicato podrán presentar proyectos de contrato colectivo.

El Código del Trabajo no permite la negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa, en aquellas en las que las leyes lo prohíban, ni en las empresas o instituciones públicas o privadas que hayan sido financiadas por el Estado en cualquiera de los dos últimos años en más del 50 por ciento de su presupuesto. Además, los funcionarios del Congreso Nacional y del Poder Judicial, así como trabajadores de empresas o instituciones del Estado o aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, no gozan del derecho de negociación colectiva (Código del Trabajo, Art. 1, 304).

El Código del Trabajo establece que los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada tarea, como los trabajadores/as temporales, aquellos en la agricultura, la construcción, portuarios y de artes y espectáculos, sólo pueden emprender negociaciones colectivas si el empleador da su consentimiento (Código del Trabajo, Art. 305.1).



CHINA

| 5

**Despido improcedente y arrestos policiales:** En diciembre de 2014, el empleador de la fábrica *Shenzhen Artigas Clothing and Leatherware* estaba planeando reubicar la empresa, en respuesta a lo cual los trabajadores convocaron una huelga para reclamar el seguro social obligatorio, el seguro de vivienda y una compensación por las horas extraordinarias atrasadas. La empresa había estado presionando a los trabajadores con más antigüedad y mayores de 50 años para que renunciaran a sus puestos de trabajo, pero dado que sólo estaban asegurados a partir del año 2003, no podrían disfrutar de los derechos de pensión, puesto que para ello la ley exige haber cotizado ininterrumpidamente durante 15 años. El 4 de diciembre de 2014 los trabajadores presentaron quejas ante la Oficina del Trabajo por los atrasos en los pagos del seguro social y el seguro de vivienda y solicitaron una respuesta por parte de la dirección. Al no recibir respuesta alguna, los trabajadores decidieron declararse en huelga el 10 de diciembre, con el objetivo de obligar a la dirección a negociar. No obstante, antes de que pudieran entablarse negociaciones entre los trabajadores y la dirección, la policía irrumpió en el lugar de trabajo y arrestó a 23 empleados, entre ellos los representantes electos del personal. A otros trabajadores se les prohibió abandonar el lugar de trabajo y se les requirió reanudar el trabajo.

En mayo de 2015 la dirección intentó volver a contratar a los trabajadores en una nueva empresa registrada, con un contrato de trabajo distinto. Una tercera parte de los trabajadores no estaban de acuerdo con los cambios y reclamaron mantener negociaciones al respecto. La petición de concertar una reunión de negociación fue rechazada por la dirección, y el 9 de junio de 2015 Wu Weihua, una representante de los trabajadores a la que anteriormente habían tratado de chantajear sin éxito, fue despedida y se le prohibió acceder al lugar de trabajo. Cuando intentó entrar en las instalaciones, la dirección llamó a

la policía y fue arrestada. Los trabajadores que se presentaron en comisaría para reclamar la puesta en libertad de Wu fueron también detenidos por la policía. El Gobierno local intervino y organizó una reunión de negociación entre la dirección y el personal, que se celebró el 11 de junio de 2015. No obstante, la presencia inesperada de la policía intimidó a los trabajadores que, en consecuencia, se negaron a asistir a la reunión.

La dirección trató de socavar las reivindicaciones colectivas intentando negociar individualmente con los trabajadores, pero no se alcanzó ningún acuerdo.

### **Seis representantes de los trabajadores de *New An Lun Lamp (SZ)* despedidos por encabezar una huelga y detenidos por la policía:**

A principios de 2015, la empresa *New An Lun Lamp* empezó a subcontratar su producción y a pagar a los trabajadores un sueldo no superior al salario mínimo establecido. El 13 de abril de 2015, todo el personal de la empresa se declaró en huelga. Eligieron a 53 representantes y reclamaron negociar con la dirección antes del 25 de abril. Los trabajadores exigían una compensación por el impago de las horas extraordinarias, así como incentivos, un seguro social y de vivienda y vacaciones pagadas. Protestaban además contra las elevadas cuotas de producción y las penalizaciones injustas, al igual que contra las estrictas normas de la fábrica, que impone por ejemplo restricciones en los descansos para ir al baño. La dirección pospuso la reunión de negociación hasta el 28 de abril. Durante la reunión, la dirección publicó un aviso amenazando con despedir a todos los trabajadores que hubieran participado en la huelga.

Cuando las negociaciones se interrumpieron, los trabajadores se declararon en huelga, organizando una sentada delante del almacén. El 13 de mayo, seis representantes electos de los trabajadores fueron despedidos por encabezar la huelga. Ese mismo día, las fuerzas de seguridad se presentaron en la fábrica y se llevaron a nueve trabajadores en huelga, entre ellos tres representantes electos, imponiéndoles detención administrativa. Los representantes despedidos están apelando ante el tribunal intermediario su despido improcedente y su arresto.

### **Trabajadores de la empresa *Wuyang Iron and Steel* despedidos por provocar una huelga y reelecciones:**

Zhao Xiaoming y Wang Shangyau, dos trabajadores de la empresa estatal *Wuyang Iron and Steel Co. Ltd* en la provincia de Henan, fueron despedidos el 13 de marzo de 2015 por instigar una huelga e incitar a los trabajadores a establecer un nuevo sindicato de empresa. La dirección amonestó a los trabajadores, quienes, para poder mantener sus puestos de trabajo, tuvieron que firmar una carta por la cual se comprometían a no afiliarse al nuevo sindicato y a abstenerse de criticar a la empresa.



El 2 de febrero de 2016, casi 10.000 trabajadores interrumpieron su trabajo y tomaron las calles para reclamar un aumento salarial. Zhao y Wang, entre otros, fueron arrestados y acusados de obstruir el tráfico y de perturbar el orden público.



COLOMBIA

| 5

**Asesinato de sindicalista del sector salud:** El día 12 de abril de 2016, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) denunció el asesinato de Oswaldo Hernández Gutiérrez, Presidente del Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social (Sindess), Seccional San Sebastián de Buenavista, Departamento del Magdalena.

Los hechos ocurrieron la noche del día jueves 7 de abril, cuando el sindicalista se disponía a entrar en su domicilio y fue atacado recibiendo varios disparos de arma de fuego en la cabeza y el cuello. Gravemente herido, fue trasladado a una clínica en la ciudad de Valledupar, donde tuvo que ser intervenido quirúrgicamente, falleciendo a consecuencia de sus heridas en la madrugada del domingo 10 de abril.

El sindicalista se desempeñaba como técnico de saneamiento en la E.S.E. Hospital Rafael Paba Manjarrez del Municipio de San Sebastián. En su condición de dirigente sindical se preocupó siempre por la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y empleados de la salud en el Magdalena.

#### **Violenta represión de una protesta de trabajadores**

**judiciales:** El 1 de febrero de 2016, unos 300 hombres del Escuadrón Móvil Antidisturbios (Esmad) arremetieron violentamente contra trabajadores judiciales que realizaban una protesta laboral frente a los edificios de los juzgados civiles y de familia en el centro de Bogotá.

Los funcionarios protestaban contra el acuerdo 10445 del Consejo Superior de la Judicatura (CSJ) que creó los Centros de Servicios para los juzgados civiles y de familia.

Durante la intervención del Esmad hubo golpes y ataques con pistolas eléctricas que dejaron varias personas lesionadas, entre ellas, una mujer embarazada.

#### **Asesinato de sindicalista de la Asociación de Educadores de Sucre:**

El 20 de noviembre de 2015, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia denunció el asesinato de Marcell Méndez Bertel, Presidenta de la Asociación de Educadores de Sucre (ADES), Subdirectiva Sincelejo. Los hechos ocurrieron el 17 de noviembre en horas de la tarde, cuando Marcell ingresaba a su vivienda en el Municipio de Sincelejo, fue atacada por sujetos armados, recibiendo varios disparos.

**SEATECH no respeta el derecho de huelga:** El 30 de octubre de 2015, la empresa atunera Seatech International paró su producción y cerró durante dos semanas su planta de Cartagena, Colombia, dejando durante ese tiempo sin empleo y sin ingresos a más de mil personas, en su gran mayoría mujeres cabeza de familia.

Ante esta situación, y como acto de protesta, un grupo de 125 mujeres afiliadas a la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Alimenticia (USTRIAL) decidió permanecer dentro de la planta en toma pacífica. Tres días después, a solicitud de la gerencia de la empresa, el Escuadrón Móvil Antidisturbios desalojó a las trabajadoras violentamente, empleando gases lacrimógenos.

**Amenazas contra líder sindical de la USO:** En agosto de 2015, la CSI recibió información sobre el continuo hostigamiento y las amenazas de que fuera víctima el líder sindical Héctor Sánchez Gómez, vicepresidente de la Junta de Acción Comunal de la vereda Rubiales (Municipio de Puerto Gaitán, departamento del Meta), e integrante afiliado a la Unión Sindical Obrera (USO).

Según la información recibida, a las 17:30 del día 1 de junio de 2015, el Sr. Sánchez se encontraba de visita en las oficinas del Colectivo de Abogados “José Alvear Restrepo” (CAJAR) cuando recibió una llamada de un miembro de la comunidad de Santa Helena, zona rural de Puerto Gaitán, advirtiéndole que le habían ofrecido nueve millones de pesos para que lo asesinara. El mismo hombre aconsejó al Sr. Sánchez que no regresara a su región de origen por el peligro que corría.

Además, en los meses de abril y mayo de 2015, el Sr. Sánchez fue en varias ocasiones seguido y fotografiado durante su trabajo como líder sindical por parte de sujetos vestidos de civil que fueron reconocidos por parte de la comunidad como agentes de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Nacional (SIJIN).

**Dirigente del KCTU detenido en una oleada de represión y muchos sindicalistas más se enfrentan a posibles cargos:**

En noviembre se emitió una orden de arresto contra Han Sang-kyun, dirigente de la *Korean Confederation of Trade Unions* (KCTU), por organizar manifestaciones y concentraciones para reclamar justicia para las víctimas del hundimiento del ferry Sewol y para protestar contra las propuestas de reforma laboral.

La policía trató de arrestarlo en el momento en que intervenía en una reunión celebrada poco antes de la manifestación del 14 de noviembre, pero los miembros del sindicato bloquearon el paso a los agentes y Han Sang-kyun consiguió escapar. Nueve personas fueron detenidas por haber impedido el arresto, 126 fueron acusadas de ayudar al dirigente del KCTU a escapar o de participar en manifestaciones "ilegales", y otras 450 personas fueron advertidas de que serían interrogadas por la policía por las mismas razones.

Dos días después de la manifestación del 14 de noviembre, Han Sang-kyun se refugió en el templo budista de Jogye, explicando que les debía a los trabajadores y trabajadoras del país resolver primero la cuestión de la reforma laboral pendiente. Finalmente abandonó el templo el 10 de diciembre, después de que la policía pusiera en marcha una operación para sacarlo de allí a la fuerza, enfrentándose con los encargados del templo. Han-Sang-kyun decidió que no quería que las personas que vivían en el templo sufrieran más molestias. Convocó una nueva manifestación contra las reformas del Gobierno para el 16 de diciembre, y dijo que sacaría a la luz la feroz represión que las autoridades estaban ejerciendo contra los trabajadores.

Han Sang-kyun permanecía detenido en la Comisaría de Nam-daemun en Seúl, a la espera de ser juzgado. Noriuki Suzuki, de la CSI-Asia Pacífico, trató de concertar una reunión con él, pero la policía rechazó su solicitud alegando preocupaciones por la posibilidad de que pudiera "destruir pruebas".

Además de las acusaciones por organizar manifestaciones "ilegales", la policía pidió que el dirigente del KCTU fuera también acusado de sedición — la primera vez en 29 años que alguien es acusado de eso.

**Detenidos varios miembros de un sindicato de grúas:**

Cinco dirigentes de la sectorial de grúas del sindicato de la construcción *Korean Construction Workers' Union* (KCWU) permanecían detenidos, a la espera de ser juzgados, a finales de año. Kim Myung-uk, Presidente de la sectorial de grúas de Seúl-Gyeonggi del KCWU, fue arrestado junto con otros cuatro miembros el 27 de noviembre de 2015, acusado de chantajear a una empresa de alquiler de grúas (*Junkeyung Tower Crane*). Las otras cuatro personas son Jeong Min-ho, Vicepresidente de la división de grúas; Lee U-seong, Presidente de la sectorial de grúas de Busan-Ulsan-South Gyeongsang; Ko Beom-seok y Hwang Seong-yong, ambos responsables de reclutamiento de la sectorial de grúas de Seúl-Gyeonggi. Todos ellos estaban en realidad tratando de establecer un convenio colectivo.

**El Gobierno prohíbe una manifestación masiva, arresta a varios participantes y lleva a cabo redadas en oficinas sindicales:**

Ante el anuncio el 14 de noviembre de planes para llevar a cabo una manifestación masiva, el Gobierno respondió declarando que era ilegal y exhortando seriamente a no participar en la misma. La manifestación se convocó para protestar contra las controvertidas reformas del mercado laboral, los libros de texto de Historia redactados por el Gobierno, la bajada del precio del arroz y el desempleo juvenil. "Perseguiremos y llevaremos a los tribunales a todas las personas que inciten a manifestaciones ilegales y participen en actos violentos", expresó el Ministro de Justicia Kim Hyun-woong.

No obstante, la manifestación se llevó a cabo, contando aproximadamente con 100.000 participantes. Las autoridades respondieron haciendo uso de gases lacrimógenos y cañones de agua. Además organizaron un bloqueo con autobuses de policía para impedir que los manifestantes se aproximaran a la Oficina de la Presidenta, a pesar de que en 2011 el Tribunal Constitucional había declarado ilegal el uso de autobuses de policía para hacer barricada. La policía detuvo a 51 personas y la *Korean Confederation of Trade Unions* (KCTU) calcula que aproximadamente 500 personas habían resultado heridas como consecuencia de lo que describió como una violencia policial desmedida. Veintinueve personas necesitaron atención hospitalaria. La policía dijo que había movilizado a cerca de 22.000 agentes, 700 autobuses y cañones de agua para impedir el acceso de los manifestantes a la Plaza Gwanghwamun.

Al día siguiente, el Ministro de Justicia prometió que se tomarían medidas severas contra los manifestantes que habían encabezado lo que calificó de concentraciones "violentas e ilegales".

El sábado siguiente, 21 de noviembre, la Agencia de Policía Metropolitana de Seúl llevó a cabo redadas en 12 oficinas de 8



sindicatos, entre ellos la KCTU, en búsqueda de pruebas de su participación en las manifestaciones. La policía confiscó documentos sindicales y agentes especializados en análisis forense digital copiaron archivos desde los ordenadores.



EGIPTO

| 5

### **Grandes maniobras contra los sindicatos independientes:**

Pese a que el informe del Comité de Libertad Sindical de 2015 indicaba que “el Comité espera firmemente que el proyecto de ley [sobre las organizaciones sindicales] sea adoptado cuanto antes, otorgando una protección legislativa clara a los numerosos sindicatos independientes que se han formado recientemente y garantizando el respeto pleno de los derechos de libertad sindical”, los ataques contra dichas organizaciones se han intensificado desde entonces.

A finales de 2015, el *Center for Trade Unions and Workers's Services* (CTUWS) denunció un nuevo intento de acallar a los sindicatos independientes. En un documento oficial, la Presidencia recomienda a sus ministros que se organicen reuniones mensuales con los representantes de la ETUF en presencia de los medios de comunicación, para poner de relieve la supuesta voluntad del Gobierno de defender los derechos de los trabajadores.

En el marco de esta escalada antisindical, en una directiva gubernamental del 1 de marzo de 2016 se da instrucciones a todas las instancias del Estado para que no se reconozca a los sindicatos independientes ni se trate con ellos, y a invalidar los sellos que aparezcan en sus documentos. También en los tribunales, estas organizaciones luchan por sobrevivir. Se espera una importante sentencia en 2016, en el proceso que enfrenta a un sindicato oficial y un sindicato independiente en el sector financiero.

Por último, a nivel político, con la remodelación ministerial de marzo de 2016, el puesto de Ministro de Trabajo sería para Mohamed Saafan, hasta entonces Vicepresidente de la ETUF y que nunca ocultó su hostilidad hacia los sindicatos independientes. Con la designación de un cacique de la central sindical oficial, se retoma una larga tradición, tras una interrupción de cinco años.

El 8 de abril, el Director General de la OIT, Guy Ryder, expresó su preocupación por las amenazas a los derechos humanos y sindicales en un país que, no obstante, ha ratificado los Convenios 87 y 98. Unos días antes, una declaración del Grupo de los Trabajadores de la OIT iba ya en ese sentido. Denunciaba los “ataques sistemáticos” lanzados por el Ministerio de Trabajo contra los sindicatos independientes. La ETUF respondió calificando estas críticas de “injerencia infundada en los asuntos egipcios”.

**Asesinato de Giulio Regeni:** El 3 de febrero, el cadáver mutilado y con evidentes señales de tortura del joven estudiante de doctorado que trabajaba sobre el movimiento sindical independiente en Egipto fue encontrado en una zanja a las afueras de El Cairo. Giulio Regeni había desaparecido el 25 de enero, el día del aniversario de la “revolución egipcia”. Acababa de publicar en el sitio web Nena News un artículo titulado “El Egipto de las huelgas en busca de la unidad sindical”. Su asesinato suscitó la indignación internacional. En una carta de protesta, la CSI declaró que “Resulta evidente que, con la escalada de medidas contra las libertades, y en particular contra la libertad sindical, Giulio estaba considerado como una amenaza por el Gobierno egipcio”. A finales de marzo, las autoridades afirmaron haber dado muerte a cinco malhechores designados como autores del crimen, no obstante, para muchos el modo operatorio del asesinato lleva la marca de los servicios de seguridad egipcios. En opinión de las organizaciones de defensa de los derechos humanos, las desapariciones forzadas han involucrado a cientos de egipcios tan solo en los últimos meses de 2015. En el mejor de los casos, reaparecen después de unos días o unas semanas, pero muchos no han corrido esa suerte y languidecen o mueren en prisiones de alta seguridad.

**Representante del sindicato de médicos encarcelado:** El 14 de enero de 2016, en vísperas del quinto aniversario de la “revolución del 25 de enero”, el Dr. Taher Mokhtar, miembro del *Syndicat des médecins égyptiens*, fue arrestado junto a dos de sus amigos en su domicilio de El Cairo, acusados de estar en posesión de documentos considerados sediciosos. En realidad, se trataba de panfletos denunciando las condiciones de salud en las prisiones, un tema en torno al cual el sindicalista venía trabajando activamente a instancias de su organización. El 2 de marzo, pese a una campaña internacional pidiendo su liberación, la detención de los tres activistas se prolongó durante 45 días suplementarios.

Conviene señalar que el 12 de febrero, el sindicato ignoró la prohibición de manifestación, reuniendo a varios miles de médicos frente a su sede en protesta por la violencia policial, y particularmente el ataque perpetrado por dos policías contra dos médicos en un hospital.

### **Sindicalistas del sector público amenazados y casi**

**amordazados:** El 10 de agosto, en El Cairo, varios miles de trabajadores/as desafiaron a las autoridades y las severas restricciones a la libertad de reunión al agruparse ante el sindicato de la prensa, históricamente un lugar emblemático de la resistencia, ya que, por definición, refleja en la prensa las acciones de protesta que allí se llevan a cabo. Los manifestantes, trabajadores/as del sector público (hacienda, seguro social, ferrocarriles, etc.) afiliados a sindicatos independientes, protestaban contra la nueva ley del servicio público en vigor desde finales de julio sin haber consultado a los representantes de los trabajadores/as. Además, protestaban porque, como muchos temían, esta ley a menudo se materializa en una disminución de los ingresos. La ley también deja vulnerables a los seis o siete millones de trabajadores/as públicos en relación con la dirección de su servicio. El 17 de agosto debía tener lugar una manifestación similar, pero fue prohibida, por lo que se fijó el 5 de septiembre como fecha para manifestarse de nuevo contra esta ley.

El contexto que prevaleció durante la acción de protesta del 5 de septiembre dice mucho sobre la libertad de expresión y de reunión en Egipto en 2015. Se negó a los organizadores el permiso para celebrar su actividad en la plaza Tahrir, o frente al sindicato de la prensa, por lo que tuvieron que optar por el Parque Fustat. Este parque fue uno de los dos únicos lugares autorizados por el gobernador de El Cairo, ambos relativamente aislados, de difícil acceso y lejos de la vista de los transeúntes. Varios testigos explicaron que los autobuses repletos de manifestantes, procedentes a veces de la provincia, fueron bloqueados por la policía y obligados a dar marcha atrás. En el lugar, la policía negó el acceso a los manifestantes presentes con el pretexto de que había obras de mantenimiento, lo que luego fue desmentido. Tras una hora de negociación, finalmente concedieron el acceso por una entrada secundaria. Los días anteriores tuvieron lugar un sinnúmero de intimidaciones contra los organizadores y contra todos aquellos que planeaban participar en esta manifestación. Estas intimidaciones procedían del Gobierno, de la central sindical oficial y de los medios de comunicación afines al Gobierno.



ESPAÑA

| 3

**Sentencia absolutoria para los 8 de Airbus:** Los ocho sindicalistas, miembros de CC.OO. de Industria, y de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT), fueron enjuiciados bajo las acusaciones de “delitos en contra de los derechos de los trabajadores” y “atentados y lesiones”, supuestamente cometidos durante el transcurso de una huelga general el 29 de septiembre de 2010. Las penas, totalmente desproporcionadas, solicitadas inicialmente eran de ocho años y tres meses de prisión para cada uno de los encausados, por haber formado parte de un piquete que bloqueó la entrada de la fábrica en Getafe, Madrid. Los ocho sindicalistas —Tomás García, Enrique Gil, Rodolfo Malo, José Alcázar, Raúl Fernández, Armando Barco, Jerónimo Martín y Edgar Martín— fueron acusados en virtud del artículo 315.3 del Código Penal español, una ley que data de la época franquista y que permite dictar sentencias de prisión para los sindicalistas que intervienen en piquetes para incitar a otros trabajadores a sumarse a una huelga o a continuarla.

Tras una intensa campaña de protestas por parte de los sindicatos españoles y el movimiento sindical internacional en solidaridad con los imputados, el 18 de febrero de 2016 el Juzgado No. 1 de lo Penal de Getafe dictó una sentencia absolutoria para los ocho trabajadores de Airbus, por falta de pruebas y en base al principio de presunción de inocencia.

Esta sentencia positiva fue dictada tras una temporada de dura represión de las actividades sindicales. Queda también pendiente la sentencia dictada contra cinco trabajadores de la empresa ArcelorMittal, afiliados a MCA-UGT, que fueron condenados en total a 31 años de prisión por sus actividades sindicales durante una huelga general que tuviera lugar en 2012.

### **Ryanair demanda a su personal en España por una**

**acción de huelga:** Los trabajadores de ‘handling’ de equipaje de Ryanair en el aeropuerto de Madrid se declararon en huelga para protestar por recortes salariales y las malas condiciones de trabajo, interrumpiendo el servicio durante varios días.

En un principio el comité de huelga estaba integrado por CTA, UGT, CC.OO. y CGT. No obstante, la CTA sería la única que continuó con la acción al no llegar a un acuerdo con la empresa. En respuesta a esta prolongada acción de protesta, Ryanair presentó una demanda contra los huelguistas dado que, según

un portavoz de la compañía, “los sindicatos incumplieron con los servicios mínimos establecidos por la ley”. La compañía es bien conocida en toda Europa por sus políticas antisindicales y ha sido condenada ya en diversos Tribunales Laborales europeos, desde Francia hasta Dinamarca.

### **La FIP y la FEP se oponen a las restricciones a los medios de la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana:**

La Federación Internacional de Periodistas (FIP) y su organización regional, la Federación Europea de Periodistas (FEP), se han sumado a sus afiliados españoles FAPE, FESP, FSC-CC. OO. y ELA-Gizalan para rechazar la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, también conocida como “Ley Mordaza”, que entró en vigor el 1 de julio de 2015.

La Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana convierte en delito penal “el uso no autorizado de imágenes o datos personales o profesionales” de policías “que pueda poner en peligro la seguridad personal o familiar de los agentes”, además limita de manera arbitraria el derecho de los ciudadanos de reunirse y expone a los fotoperiodistas a ser perseguidos por tomar fotografías que incluyan agentes en los eventos públicos.

Organizaciones de periodistas en España han denunciado los motivos de la ley, incluyendo el esfuerzo del Gobierno para prohibir las multitudinarias protestas contrarias a los recortes presupuestarios. Los sindicatos temen que el texto aprobado afecte de manera especial a los medios regionales y a los comunicadores sociales, socavando así la diversidad mediática y el pluralismo informativo en España.



---

FEDERACIÓN RUSA | 3

---

**Huelga en el estadio de Nizhniy Novgorod donde se celebrará la Copa Mundial de Fútbol en 2018:** Los trabajadores del estadio de Nizhniy Novgorod, donde se celebrará la Copa Mundial de Fútbol en 2018, se declararon en huelga para denunciar que no les habían pagado por su trabajo y que no tenían contratos de empleo. Su empleador, una subcontrata turca, traspasó todas las responsabilidades al principal contratista. Este último negó todas las acusaciones alegando que los pagos siempre se abonaban a tiempo. Durante las obras de preparación para la Copa Mundial de Fútbol de 2018 se registraron casos de retrasos en el pago de salarios en

dos estadios, accidentes mortales durante la construcción del estadio en San Petersburgo y un accidente relacionado con la salud y seguridad laborales en el estadio de Volgogrado. Todos estos incidentes provocaron una enorme desconfianza entre los trabajadores hacia la organización responsable de la Copa Mundial. En este contexto, Ambet Yuson, Secretario General del Sindicato de Constructores Rusos (BWI), denunció que los sindicatos han sido excluidos de los preparativos de la Copa Mundial y que no tienen ninguna oportunidad de garantizar la protección de los derechos laborales (el pago a tiempo, unas condiciones laborales decentes, contratos de empleo, etc.).

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

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

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

### **Despiden a líder sindical de una empresa de construcción de puentes:**

N.M. Tarasenko, presidente de la organización sindical del equipo de construcción de puentes nº 72 de la empresa JSC Uralmostostroy en la región de Sverdlovsk, fue despedido el 7 de diciembre debido a su activismo sindical. El sindicato recurrió a un tribunal que falló a favor del sindicalista y ordenó su reincorporación.



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

**Acuerdo tripartito entre el gobierno, la federación patronal y la central sindical:** Tras la visita de la misión de la OIT, el gobierno de Fiji, la federación patronal *Fiji Commerce and Employers Federation* y la central sindical *Fiji Trades Union Congress* firmaron un acuerdo para aprobar un informe conjunto de aplicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los acuerdos firmados establecieron entre otras cosas: el restablecimiento de la deducción de las cuotas sindicales; la reducción del periodo de notificación de huelga de 28 a 14 días; una invitación a la OIT para que preste asistencia técnica y asesoramiento en la redacción de la lista de servicios e industrias esenciales; la eliminación de todas las referencias a las unidades de negociación en la ERP enmendada; y la autorización a los trabajadores/as a afiliarse o formar libremente un sindicato (incluidos los sindicatos de empresa).

un nuevo convenio colectivo. Su sindicato, la *Planters Development Bank Employees Association* (PDBEA), había tratado de obtener la garantía del mantenimiento en el cargo para los trabajadores, la mayoría de los cuales eran representantes sindicales. La *Ecumenical Institute for Labour Education and Research, Inc.* (EILER) cree que la razón detrás de los despidos era socavar el proceso de negociación colectiva y debilitar el sindicato. Al parecer el objetivo era remplazar a los trabajadores despedidos por trabajadores contractuales.

**Una empresa bananera interfiere en la elección de un sindicato y bloquea la negociación colectiva:** La *Association of Democratic Labour Organisation* (ADLO), una federación de la central nacional *Kilusang Mayo Uno* (KMU), tuvo que afrontar lo que describió como una “campana de difamación” contra la KMU a manos de la empresa japonesa exportadora de plátanos Sumifru. La asociación fue creada en octubre de 2014 para representar a los trabajadores de la unidad de almacenamiento en frío del *Port AJMR Sumifru*, en Davao City. La campaña era al parecer un intento para detener la negociación colectiva, e incluía llamadas a miembros individuales del sindicato, ordenándoles retirar su apoyo al sindicato.

Sumifru favoreció al sindicato “amarillo”, *Southern Philippines Federation of Labour* (SPFL), pero los trabajadores le dieron la espalda y el 6 de agosto optaron por desafiliarse. Un mes más tarde se afiliaron oficialmente al ALDO-KMU, del cual habían estado obteniendo asesoramiento y apoyo durante los tres últimos años.

El 14 de septiembre de 2015 el sindicato presentó a Sumifru su propuesta de convenio colectivo. Con arreglo a la ley, el empleador tiene que presentar una contrapropuesta en un plazo de diez días, pero la empresa no hizo nada hasta el 9 de octubre, cuando cuestionó el derecho de ADLO-KMU a representar a los trabajadores durante las negociaciones.

Estaba claro que la dirección no tenía ninguna intención de negociar, de modo que el 16 de octubre los trabajadores organizaron un piquete para protestar y reclamar a la empresa que presentara su contrapropuesta y empezara a negociar.

Al sindicato también le preocupaba que Sumifru hubiera empezado a contratar nuevos trabajadores, excediendo el número de empleados necesarios para las operaciones de la empresa. Teniendo en cuenta el historial de violaciones de derechos y comportamiento antisindical de Sumifru, los trabajadores sospechaban que esta medida pudiera ser el preludio de su reemplazo.



**Sindicalistas despedidos en una fusión de bancos:** El 30 de diciembre, 11 mensajeros y conserjes fueron despedidos por el *Planters Development Bank*, recientemente fusionado con la *China Bank Savings Inc.*, durante las negociaciones para

Carlo Olalo, portavoz de KMU Southern Mindanao, explicó que Sumifru es conocida desde hace tiempo por acosar a los sindicatos y vulnerar los derechos de los trabajadores. Para finales de mes todavía no se había logrado ningún progreso, lo cual suscitó nuevas protestas.

### **Represión violenta de trabajadores en huelga de una destilería:**

Los trabajadores en huelga de una destilería tuvieron que enfrentarse a una violenta represión cuando montaron un piquete. Los trabajadores contractuales de la destilería Tanduay, sindicalizados bajo el nombre de *Tanggulan, Ugnayan, Daluyan ng Lakas ng Anakpawis ng Tanduay Distillers Inc.* (TUDLA), organizaron una huelga el 18 de mayo de 2015 para protestar por haber sido despedidos cuando trataban de organizarse (véase el caso precedente), y montaron un piquete delante del edificio de Tanduay, a las puertas del complejo de *Asia Brewery*.

El primer día, la dirección intentó dispersar a los trabajadores en dos ocasiones, utilizando cañones de agua. A continuación atacaron el piquete recurriendo a guardias de seguridad de la empresa y a policías, que golpearon a los huelguistas con porras y les arrojaron piedras y botellas. Al día siguiente los guardias de seguridad arrojaron botellas y piedras contra el piquete, golpeando también a los huelguistas. La zona quedó cubierta de cristales y al menos 50 huelguistas resultaron heridos.

Los trabajadores contractuales habían solicitado un contrato fijo. El 22 de junio, la Oficina Regional del Ministerio de Trabajo y Empleo (DOLE) emitió una orden obligando a la empresa *Tanduay Distillers Inc.* a regularizar a los trabajadores contractuales en huelga. La empresa se opuso presentando una apelación. El 25 de agosto, la Oficina Nacional del DOLE emitió una decisión en la cual confirmaba la orden de su Oficina Regional.

Aún así, la empresa no respetó la orden, y el 22 de septiembre TUDLA organizó otra huelga y una manifestación de protesta. La dirección volvió a responder con la violencia, y cuando los huelguistas que participaban en la manifestación llegaron a la fábrica de cerveza, fueron recibidos con piedras que les arrojaron los guardias de seguridad de la empresa, mientras que un camión de bomberos de *Asia Brewery* arremetió contra ellos utilizando cañones de agua. Al parecer, un vehículo de policía que se encontraba en la retaguardia de la manifestación intentó atropellar a varios manifestantes. En un vídeo publicado por la *Ecumenical Institute for Labour Education and Research, Inc.* (EILER) se puede ver el coche de policía que llega a la puerta de la empresa a toda velocidad, da media vuelta y se aproxima peligrosamente a los manifestantes. Uno de los oficiales de

policía también disparó dos veces contra los trabajadores en huelga, a modo de advertencia.



FRANCIA

| 1

### **Recurso ilegal a empleados temporales durante una huelga, suspensión de delegado sindical:**

En febrero de 2016, Frédéric Willemain, delegado sindical de la CGT en *Start People*, una agencia de empleo temporal, fue suspendido y sería objeto de un procedimiento de despido por falta grave. Se le reprochaba haber impedido, el 16 de diciembre de 2015, que empleados temporales accediesen a las oficinas de correos de Correos de Rivesaltes (Pirineos-Orientales) y de haber agredido al director de Correos, algo que el sindicalista niega rotundamente. La CGT le había enviado para apoyar a los empleados de Correos en huelga y explicar sus derechos a los trabajadores temporales contratados ilegalmente para reemplazarlos, lo que había sido constatado, de hecho, por la inspección de trabajo.

**Discriminación y represión antisindical:** Tras años de procesos judiciales, el tribunal impuso importantes multas en 2015 a la empresa de ferrocarriles, la *Société nationale des chemins de fer* (SNCF) y al grupo *Air Liquide* por el trato discriminatorio en relación con los activistas sindicales, ya sea en materia salarial o de promoción profesional. La *Agence France Presse* (AFP) también fue declarada culpable de discriminación antisindical contra un miembro del sindicato de periodistas, el *Syndicat national des journalistes* (SNJ-CGT), que siempre ha visto denegada su candidatura a puestos de responsabilidad sin explicación ni razón objetiva. Este hecho confirma una tendencia constante en Francia: los delegados/as sindicales reciben menos promociones que los compañeros/as a los que representan y que presentan las mismas características (edad, formación, antigüedad, etc.); el 40% de los delegados/as sindicales también señalan que su mandato ha sido un obstáculo para su carrera. Por otra parte, muchos trabajadores/as evitan sindicalizarse por temor a las represalias. Cabe notar que la nueva ley sobre el diálogo social de 2015 incluye disposiciones para garantizar que los/las representantes de los trabajadores no sean “penalizados en su carrera”.

En agosto, Mediapart, un sitio de noticias en línea, reveló que un director de recursos humanos de Atos, un gigante de los

servicios informáticos, había enviado instrucciones a los gerentes del grupo en relación con los puestos vacantes pidiéndoles que no seleccionaran a representantes sindicales, a personas mayores de 55 años ni a personas con discapacidad.

En su último informe, el Observatorio de la discriminación y la represión sindical enumeró otras facetas de la represión sindical: chantaje, intimidación, sanciones disciplinarias, acoso y despido. Para dar solamente unos pocos ejemplos, mencionemos que, en septiembre, McDonald's fue condenada en apelación por haber despedido en 2014 a un delegado de la CGT que había participado en una formación sindical durante sus horas de trabajo. Su solicitud de permiso para ausentarse no fue aceptada y McDonald's lo despidió por un retraso de "dos horas y 13 minutos". El 22 de septiembre, Julien Sanchez, alcalde de Beaucaire (Gard), miembro del *Front national*, un partido de extrema derecha, fue declarado culpable en 2014 por declaraciones de incitación al odio en contra de una sindicalista de la CGT.

#### **Derecho de huelga vulnerado en Sodexo e ID Logistics:**

El 25 de noviembre de 2015, la dirección de la cocina central de Sodexo en Marsella suspendió a 23 repartidores en huelga por "abandono del puesto de trabajo" y "falta grave". Tras dos días de huelga, se había llegado a un acuerdo para poner fin a la acción entre la dirección y la mayoría de los delegados de personal. Pero esos 23 empleados denunciaron los términos del acuerdo, estimando que las concesiones salariales acordadas eran totalmente insuficientes. Pese a haber sido advertido de que los 23 trabajadores continuaban la acción de huelga, el director regional de Sodexo no dudó en despedirlos. A mediados de diciembre, 19 de ellos recibieron la carta de despido y los otros cuatro fueron readmitidos a condición de dejar de solidarizarse con el movimiento. Ante la amplitud mediática y el anuncio de nuevas acciones de protesta, la dirección de Sodexo Francia entabló, en enero de 2016, negociaciones directamente con la CGT, concluyendo un acuerdo para poner fin al conflicto y garantizando la reintegración de 11 de los 19 huelguistas.

El 17 de 2015 en la empresa *ID Logistics* de la localidad de Lisses, las fuerzas del orden disolvieron un piquete de huelga organizado por la intersindical CFDT, CGT, FO y CFTC para protestar contra el deterioro del sistema de primas. El empleador emprendió de inmediato el procedimiento de despido de 35 de los huelguistas, incluidos los 11 delegados sindicales.



## GEORGIA

| 3

#### **En RMG Gold sigue la discriminación antisindical:**

La discriminación antisindical y la intimidación han seguido registrándose en la empresa *RMG Gold* de Kazreti, tras el intento por parte de la dirección de destruir el sindicato obligando a casi 1.000 trabajadores a abandonar sus puestos de trabajo, tal y como se publicó en el informe de marzo de 2015.

El 30 de septiembre de 2015, varios representantes de la central sindical Georgian Trade Unions Confederation (GTUC), junto a líderes del sindicato minero *Metallurgy, Mining and Chemical Industry Workers' Trade Union*, visitaron Kazreti para reunirse con los empleadores locales, investigar las denuncias de intimidación constante e intentar reconstruir el sindicato. La localidad en sí está prácticamente controlada por *RMG Gold*, ya que la amplia mayoría de la población está empleada en la empresa.

En una visita anterior de dos miembros de la GTUC, los guardias de seguridad de *RMG Gold* les siguieron mientras les sacaban fotografías. Los habitantes de Kazreti tenían miedo de hablar con ellos, pues temían que la empresa decidiera tomar represalias y despedirlos a ellos o a sus familiares. En el segundo viaje, el 30 de septiembre, los representantes sindicales hablaron con mucha gente en la localidad. Los habitantes les mencionaron problemas que abarcaban desde los bajos salarios a los graves riesgos para la salud. En la primera noche de su visita, un director de RMG intentó intimidar a los voluntarios del sindicato mientras hablaban con unos trabajadores en una parada de autobús. Asimismo, negó que existiera riesgo alguno para la salud o contaminación medioambiental, alegando que el cianuro que se utiliza para extraer oro no es del tipo peligroso.

El segundo día de la visita se vio afectado por graves injerencias. Se había organizado una reunión pública para abordar los principales problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as y para rectificar las historias falsas que RMG Gold está difundiendo sobre el sindicato. Una representante de la dirección de RMG Gold, Lia Ajiashvili, interrumpió el debate antes incluso de que comenzara la reunión, haciendo sonar una pequeña bocina en el exterior del edificio. Más tarde, ya dentro del edificio, gritaba cada vez que los representantes sindicales intentaban hablar, impidiendo que se llevara a cabo la reunión. Muchos de los que habían llegado para participar en la reunión acabaron abandonando el lugar. El día anterior, los trabajadores

y lugareños habían expuesto sus quejas relacionadas con la empresa y declarado que querían organizarse para mejorar sus condiciones laborales, pero al constatar la agresiva postura de la representante de RMG ya no se atrevieron a expresar sus opiniones en público.

**Intento de socavar sindicato independiente:** Los Ferrocarriles de Georgia ofrecen bonificaciones a los trabajadores que se incorporan al sindicato amarillo próximo al empleador. Por ejemplo, en abril de 2014, Zurab Nasaria recibió una prima mucho más alta que los demás trabajadores. Los directores instan abiertamente a los trabajadores a revocar su afiliación del sindicato *Railway Workers New Trade Union* (RWNTUG). Debido a la presión ejercida por la dirección, numerosos trabajadores han abandonado el sindicato. Asimismo, la dirección ha tratado de socavar al sindicato ya sea retrasando o complicando la remisión de las cuotas sindicales.



GUATEMALA

| 5

**Despidos antisindicales en Purulhá:** El 17 de febrero de 2016, en la Municipalidad de Purulhá, Departamento de Baja Verapaz, con la llegada del nuevo alcalde Sebastián Castro García, se procedió a realizar una serie de despidos injustificados, que afectan a 106 trabajadores entre los que se encuentran miembros del sindicato y de su Comité Ejecutivo, sin respetar el fuero sindical.

**Despidos antisindicales en San Rafael:** El 12 de febrero de 2016, en la Municipalidad de San Rafael Pie de la Cuesta, Departamento de San Marcos, con la llegada del nuevo alcalde Carlos Alfonso Mazariegos Ramírez, se procedió a realizar una serie de despidos injustificados, que afectan a 15 trabajadores entre los que se encuentran la Secretaría de Previsión Social del sindicato.

**Despidos antisindicales en el Ingenio Palo Gordo:** En Guatemala, la empresa Ingenio Palo Gordo inició despidos selectivos de trabajadores y trabajadoras afiliados al sindicato, debilitando la organización sindical y el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Los despidos han sido de la siguiente manera: el 28 de febrero de 2015 despiden 10 trabajadores, el 15 de octubre 2015 a 10 más, el 6 de noviembre 2015 otros cinco y el 20 de noviembre 2015 a 10 trabajadores más. El

Sindicato de Trabajadores del Ingenio Palo Gordo, que contaba con 283 trabajadores afiliados, pasó a tener en noviembre de 2015 apenas 203 miembros. La empresa mantiene una campaña para que los trabajadores y trabajadoras no se afilien al sindicato y además ha creado una subdivisión para obstaculizar la acción sindical.

**Sindicalista de Jalapa asesinado:** El 24 de septiembre de 2015 fue asesinado el sindicalista Mynor Rolando Ramos Castillo, afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa (SITRAMJ). El trabajador había sido despedido por sus actividades sindicales y formó parte de las movilizaciones para que el Alcalde Municipal, Elmer Leónidas Guerra, cumpliera con la resolución del Juez de Trabajo ordenando la readmisión de las trabajadoras y los trabajadores despedidos.



HAÍTÍ

| 4

**Creación de un sindicato afín al Estado, comités de empresa en la zona franca, discriminación y ataques**

**contra sindicatos:** En una comunicación enviada en 2016 a la CSI, la organización sindical *Confédération des travailleurs des secteurs public et privé* (CTSP) denunció la connivencia entre el Gobierno y el sindicato *Front syndical haïtien* (FSH). Según Jean Bonald Golinsky, responsable de la CSTP, las autoridades están detrás de la creación de este supuesto frente, para sofocar la voz de los sindicatos genuinos. En la huelga de transportistas de febrero de 2015, Joseph Montes, Coordinador del FSH, criticó enérgicamente esta movilización convocada por una plataforma de sindicatos del sector del transporte, afirmando que la huelga se convocó por motivaciones políticas. Joseph Montes es, además, Director de la compañía estatal de transportes *Service Plus*, donde en el pasado despidió a un gran número de trabajadores, todos ellos delegados sindicales. El responsable de la CSTP criticó también que los nueve miembros del comité de empresa de la Oficina de Correos, despedidos en 2012, no hayan sido reincorporados aún, a pesar de la exigencia en este sentido de la Oficina de Protección del Ciudadano, una institución independiente establecida por el Estado. En su opinión, la discriminación antisindical es moneda común en Haití, sobre todo en el sector privado —como en la compañía cervecera BRANA—, en el sector de la banca y en las zonas francas, donde los empleadores suelen crear comités de empresa a pesar de la presencia de sindicatos.



**Continúa la represión en la cervecera BRANA:** En agosto de 2015, varios dirigentes del sindicato de la cervecera BRANA, *Syndicat des travailleurs et travailleuses de BRANA* (SYTBANA), recibieron amenazas y dos sus militantes fueron despedidos. El 1 de septiembre, otro empleado, Wilson Celín, sufrió la misma suerte: A pesar de que a principios de 2015 había recibido autorización para participar en un seminario sindical organizado por el sindicato canadiense *Teamsters*, un responsable profirió amenazas apenas veladas contra su integridad física. De hecho, al poco tiempo, escapó por poco de un accidente grave después de que un jefe reiniciara una lavadora de botellas de la que se estaba ocupando. El 1 de septiembre, Wilson fue despedido. Dos responsables justificaron la decisión explicando que su perfil no correspondía a las necesidades de la empresa (en la que, no obstante, trabajaba desde hacía diez años) y que, sin duda, la queja que presentó contra su jefe después del incidente en la fábrica no había contribuido a nada. En el plano internacional, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) envió una misión de investigación sobre el terreno. El sindicato canadiense *Teamsters*, entre otros, ejerció presión sobre la multinacional cervecera Heineken para que hiciera respetar los derechos sindicales en su filial haitiana BRANA.



HONDURAS

| 4

**Trabajadores de Fyffes secuestrados tras formar un sindicato:** Catorce trabajadoras empleadas en las plantaciones de melón de SURAGROH, subsidiaria de Fyffes en Honduras, tuvieron que ser hospitalizadas en diciembre de 2015 después de haber resultado envenenadas por los productos químicos nocivos que se vieron obligadas a manejar sin ningún equipo de protección personal.

Los trabajadores y trabajadoras denuncian que la empresa no cumple con sus obligaciones legales en materia de salario mínimo, pago de horas extraordinarias, días festivos, ni tampoco el pago doble los domingos. Las cuotas de la seguridad social se deducen del pago, pero no se transfieren al seguro social nacional, privando así a los empleados del acceso al sistema de salud o recibir los beneficios que les corresponden.

La compañía también cobra ilegalmente a los trabajadores para su traslado hasta los campos, y cuando formaron una subseccional del Sindicato de Trabajadores/as de la Agroindustria y Similares (STAS) a finales de enero de 2016, cuatro miembros de la nueva ejecutiva fueron secuestrados, amenazados y se los mantuvo incomunicados durante un día hasta que renunciaron al sindicato.

**Asesinado sindicalista de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras:** El 17 de junio de 2015 fue asesinado Héctor Orlando Martínez, que se desempeñaba como Presidente de la Seccional No. 6 del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH), en el Centro Universitario Regional del Litoral Pacífico (CURLP-UNAH) de la ciudad de Choluteca.

El crimen tuvo lugar cuando el sindicalista se dirigía a su domicilio tras terminar su jornada laboral en la Universidad. Según los informes fue atacado por dos individuos en motocicleta, que dispararon a su vehículo recibiendo doce impactos de bala. Estos hechos presuntamente habrían ocurrido luego de que una comisión investigadora de derechos humanos procediera a constatar una serie de denuncias realizadas por Héctor Orlando Martínez.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) había otorgado medidas cautelares el 19 de mayo de 2015 a favor de Héctor Orlando Martínez y su familia, en atención a las amenazas y actos de hostigamiento de los que habría sido objeto como consecuencia directa de sus actividades como representante del SITRAUNAH.

**Desaparición forzada de sindicalista universitario:**

Donatilo Jiménez Euceda, ex presidente de la seccional número 3 del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (SITRAUNAH) desapareció el 8 de abril de 2015 mientras cumplía con sus labores en el Centro Universitario Regional Litoral Atlántico (CURLA) de La Ceiba. El sindicalista era el responsable de organizar las próximas elecciones en SITRAUNAH.



**Arresto de 200 trabajadoras de guarderías tras una manifestación por impago salarial:**

Cerca de 200 trabajadoras de guarderías (*anganwadi*) fueron detenidas en diciembre de 2015 por haber participado en manifestaciones para instar al Gobierno a implementar el aumento salarial que se supone deberían haber recibido. Muchas de ellas informaron de que no habían recibido su magro salario desde hacía más de cuatro meses. El *Centre of Indian Trade Unions* (CITU), que ayudó a organizar las protestas, condenó los arrestos explicando que estas mujeres estaban luchando por sus derechos legítimos. Las trabajadoras también estaban ayudando a pagar de su propio bolsillo los gastos de mantenimiento de los centros de atención infantil. El Gobierno terminó por acceder a satisfacer algunas de las reivindicaciones de las trabajadoras, concretamente un mes de baja médica pagada y la liberación de fondos para construir nuevos centros.

**Manifestantes detenidos en un conflicto salarial de larga data:**

El 31 de diciembre de 2015 la policía detuvo a varios activistas sindicales empleados como trabajadores contractuales con arreglo al Sistema Nacional de Garantías para el Empleo Rural Mahatma Gandhi, que protestaban delante de la secretaría del Gobierno estatal para expresar su frustración por los bajos salarios que se les estaba pagando. A lo largo de los últimos siete años habían mantenido numerosas reuniones con el Ministro de Desarrollo Rural y con otros altos cargos, pero su situación no había mejorado. Además se habían publicado anuncios de vacantes con salarios más altos, mientras que a los trabajadores contractuales que habían estado empleados durante años no se les había ofrecido un contrato permanente. La policía trató de dispersar a los manifestantes hacia el parque infantil, lejos del Ministerio y a un lugar que no guardara ninguna relación con su manifestación. Al negarse a moverse, los manifestantes fueron llevados a comisaría, donde permanecieron detenidos hasta que se registraron los correspondientes informes.

**Las reformas laborales del Gobierno empiezan a socavar las protecciones y derechos sindicales de los trabajadores:**

En abril de 2015, el Gobierno de la Alianza Democrática Nacional propuso integrar tres leyes laborales – la Ley de Sindicatos de 1926, la Ley de Conflictos Laborales de 1947 y la Ley de Empleo Industrial (Reglamento) de 1946 – en un código único para las relaciones laborales. Los sindicatos protestaron

por no haber podido implicarse lo suficiente en la preparación de unas leyes que podrían socavar los derechos sindicales y la protección de los trabajadores.

El borrador de dicho código alteraba considerablemente la manera de establecer sindicatos en las fábricas y de registrarlos ante las autoridades. Con arreglo a las leyes existentes, bastaba que el sindicato contara con siete miembros para poder presentar una solicitud de registro, independientemente del tamaño del establecimiento. El borrador del proyecto de ley propone que para establecer un sindicato se requiera como mínimo un 10% del número total de empleados o 100 miembros del personal.

El nuevo borrador modifica igualmente la definición de huelga, pasando a incluir “una ausencia ocasional en un día determinado por parte del 50% o más de los trabajadores empleados en una industria”.

La nueva ley no incluye disposiciones para promover la negociación colectiva, haciendo en cambio hincapié en el arbitraje. Varias disposiciones de la ley hacen referencia a agentes de negociación reconocidos o certificados, sin prever ningún procedimiento para la acreditación de los mismos. Además prevé que todos los dirigentes de un sindicato registrado deban estar contratados o empleados en los establecimientos o la industria del sindicato en cuestión, restringiendo la libertad de un sindicato para elegir a sus propios delegados.

Otra disposición permitiría que las empresas que emplean a un máximo de 300 trabajadores puedan despedir personal sin la autorización del Gobierno – frente a la cifra tope que anteriormente estaba fijada en 100 trabajadores. En la India, el 85% de las empresas manufactureras emplean menos de 50 trabajadores, y aproximadamente la mitad de estos trabajadores tienen contratos a corto plazo y ganan apenas 5 o 6 USD al día. Las propuestas del Gobierno les privarían de protecciones jurídicas vitales, dejándoles en una situación más precaria todavía.

En septiembre, las centrales sindicales de la India INTUC, AITUC, HMS, CITU, AIUTUC, TUCC, SEWA, AICCTU, UTUC y LPF, convocaron una huelga nacional en protesta por las reformas propuestas. Decenas de millones de personas participaron en la huelga. Los sindicatos habían presentado una carta de doce reivindicaciones que, además de oponerse a las enmiendas de la legislación laboral, incluían un nuevo salario mínimo, acabar con la mano de obra contractual en el trabajo permanente, el pago de los mismos salarios y beneficios a los trabajadores contractuales y a los trabajadores permanentes que realicen un trabajo similar, la aplicación estricta de todas las leyes básicas

del trabajo, una cobertura universal de la seguridad social para todos los trabajadores y trabajadoras, el registro obligatorio de los sindicatos en un plazo de 45 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud y la ratificación inmediata de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En respuesta a las protestas, el Gobierno constituyó un Comité Interministerial y aseguró a los sindicatos que las reformas se basarían en una serie de consultas. Para finales de 2015 no se había aprobado ninguna reforma.



## INDONESIA

| 5

### **Trabajadores agredidos y heridos se tienen que enfrentar a acciones judiciales:**

Veintitrés trabajadores, incluidos el secretario general de la central sindical *Confederation of Indonesian Trade Unions* (KSPI/CITU) Muhammad Rusdi, un estudiante y dos representantes de la organización de asesoramiento jurídico *Jakarta Legal Aid Institute* (LBH), han sido denunciados en relación con la manifestación celebrada el 30 de octubre de 2015. Esta acción industrial se organizó para protestar por la Normativa Gubernamental nº 78/2015 sobre salarios y acabó con la policía atacando a los trabajadores/as. A pesar de que fueron agredidos y heridos, los manifestantes ahora son tildados de provocadores por la policía regional de Metro Jaya y, como tales, se enfrentan a una imputación penal en virtud del artículo 216 del Código Penal (KUHP) por presunta desobediencia de las órdenes policíacas durante la manifestación. Esto plantea importantes interrogantes sobre por qué los trabajadores, que fueron los que sufrieron la agresión, la destrucción de su vehículo y los disparos con gases lacrimógenos y acabaron heridos y detenidos, son los que han acabado denunciados, mientras que no se ha tomado ninguna medida contra los policías que cometieron las agresiones. Maruli Tua, el defensor público de la LBH en Yakarta, opina que la denuncia de los activistas es una forma de criminalización por parte de la policía y un agravio que se suma a la larga lista de casos anteriores sufridos por diversos líderes de organizaciones de la sociedad civil con el objetivo de desalentar la libertad de expresión.

**La empresa estadounidense Phillips Seafood en Lampung ejecuta despidos improcedentes y crea un sindicato falso para impedir el sindicalismo libre:** La

empresa *Phillips Seafood* tiene su sede en Estados Unidos, donde cuenta con una cadena de restaurantes de productos del mar en la costa este y con locales en aeropuertos y casinos. La empresa comercializa productos del mar procesados y tiene su mayor centro de producción en Lampung (Indonesia). En 2015 demostró su comportamiento antisindical en más de una ocasión: despidió a 205 trabajadores/as mediante mensaje de texto con el objetivo de externalizar la mayor parte de los puestos de trabajo a residencias privadas aisladas que trabajan por la mitad del precio de los trabajadores/as fijos. De los 205 trabajadores/as despedidos, tan solo 50 pudieron reincorporarse como trabajadores/as eventuales contratados por jornada laboral, con la condición de que no fueran miembros de ningún sindicato.

Para desalentar e impedir aún más el sindicalismo dentro de la empresa, *Phillips Seafood* creó un sindicato falso. Luego amenazó y acosó a los trabajadores/as para que se afiliaran al mismo si querían que les llamaran para trabajar. A continuación, *Phillips Seafood* organizó unas «elecciones sindicales», obligando a los trabajadores/as a elegir entre el sindicato real y el sindicato recién creado por la dirección. La empresa trajo a dos funcionarios locales del Departamento de Trabajo para que el procedimiento pareciera oficial. La dirección engañó deliberadamente a los trabajadores/as para que creyeran que la votación era legítima y al mismo tiempo les amenazaba con el tema de la seguridad laboral. Asimismo, les obligó a votar el 25 y 26 de noviembre. La votación final estaba prevista para el 16 y 17 de diciembre, pero gracias al apoyo de la central sindical *Federation of Lampung Workers' Unions* (FSBL), los trabajadores/as se negaron a votar. El Departamento de Trabajo de la provincia confirmó que la votación había sido ilegal porque una empresa privada no puede organizar unas elecciones sindicales sin supervisión. El papel que desempeñaron los dos funcionarios del Departamento de Trabajo y la empresa *Phillips Seafood* se está investigando actualmente.

**Acoso e intimidación de dirigentes sindicales:** En relación con las detenciones del 30 de octubre durante las protestas por el salario mínimo, varios dirigentes sindicales fueron víctimas de acoso e intimidación. Muhammad Rusdi, Secretario General de la confederación sindical de Indonesia, *Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia* (KSPI), fue citado para ser interrogado. Poco después de las manifestaciones, la sección sindical del KPBI (*Komite Politik Buruh Indonesia*), en el norte de Yakarta, fue ocupada por la policía, la oficina central de la confederación KSPI y todas las secciones sindicales locales de la federación de trabajadores de la industria metalúrgica, *Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia* (FSPMI), fueron vigiladas por la policía y otras autoridades. En la zona este de Java, un sindicalista fue golpeado por la policía. Varios líderes

sindicales también señalaron que sus coches privados habían sido dañados.

### **Violencia y detenciones en la manifestación por el**

**salario mínimo:** Cuando tres centrales sindicales nacionales, la *Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia* (KSPI), la *Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia* (KSPSI) y la *Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia* (KSBSI), organizaron una segunda ronda de manifestaciones pacíficas contra las reformas del salario mínimo del 24 al 27 de noviembre, las manifestaciones fueron declaradas ilegales por las autoridades. El Ministerio del Trabajo, los empleadores y la policía amenazaron con sanciones y multas.

Visto que las manifestaciones siguieron adelante, la policía utilizó cañones de agua y gases lacrimógenos contra los manifestantes. Detuvieron a varios activistas sindicales, quienes posteriormente fueron puestos en libertad por la policía.



IRÁN

| 5

**Líder sindical muere en prisión por malos tratos:** El 13 de septiembre de 2015, Shahrokh Zamani, miembro del Consejo Fundador del Sindicato de Pintores de Teherán y del Comité para Fomentar la Creación de Organizaciones de Trabajadores/as, fue hallado muerto en la prisión de Gohardasht (Rajai Shahr) en Karaj.

Shahrokh Zamani fue detenido en junio de 2011 y condenado a 11 años de prisión por el delito de "difundir propaganda contra el régimen y formar grupos socialistas" y "poner en peligro la seguridad nacional". Era un líder sindical activo que organizaba a los trabajadores/as y defendía sus derechos.

El compañero de celda de Shahrokh encontró su cuerpo sin vida con sangre en la boca y la nariz, cuando intentó despertarle por la mañana. Las autoridades alegan que su muerte se debió a causas naturales.

Según su hija, el señor Zamani no tenía ningún problema de salud antes de entrar a la cárcel, pero se fue enfermado cada vez más como resultado de los malos tratos. Después de un año encarcelado, Shahrokh Zamani escribió una carta a organizaciones sindicales y de derechos humanos en la que describía

las torturas físicas y psíquicas a las que le sometían. Asimismo, manifestó su preocupación por la posibilidad de que su vida y la de otros prisioneros políticos corrieran peligro. También llevó a cabo varias huelgas de hambre para protestar por los malos tratos. A pesar de sufrir pérdidas esporádicas de conciencia debido a los malos tratos y las torturas, le denegaron los medicamentos y tuvo que esperar un año para que le permitieran hacerse una resonancia magnética. Además, le denegaron todas las visitas y sufría al saber que su familia soportaba interminables episodios de acoso a manos del gobierno.

**Dictan más condenas de prisión contra docentes:** Esmail Abdi, Secretario General de la Asociación Sindical de Docentes Iraníes (ITTA-Teherán), fue condenado a seis años de prisión por la sala 15 del Tribunal Revolucionario Islámico, presidida por el célebre juez Salavati. El veredicto se anunció el 22 de febrero de 2016, después de un juicio iniciado el 31 de enero. Entre los cargos que se le imputaban se encontraban la "reunión y conspiración con la intención de vulnerar el orden público" y la "difusión de propaganda contra el sistema". Según su sindicato, los verdaderos motivos de su detención y encarcelamiento fueron su activismo sindical como secretario general de la ITTA (Teherán) y el prominente papel que desempeñó en las protestas de los docentes.

El 7 de marzo de 2016, Mahmoud Beheshti Langroodi, portavoz de la ITTA, y Mohammad Reza Niknejad y Mehdi Bohloli, antiguos consejeros de la ITTA (Teherán), fueron condenados por el Tribunal Revolucionario Islámico en Teherán. Cada uno fue condenado a cinco años de prisión por el tribunal de primera instancia, cuya resolución puede ser revisada en el tribunal de apelaciones. Mahmoud Beheshti Langroodi ya estaba cumpliendo una condena de prisión de nueve años dictada por el juez Salavati en un juicio que solo duró varios minutos. Tras su detención el 31 de agosto, Mohammad Reza Niknejad y Mehdi Bohloli habían sido liberados el 29 de septiembre de 2015 bajo una fianza de 300 millones de tomanes.

**Detienen a mineros al protestar por despidos:** El 26 de enero de 2016, veinte trabajadores del Complejo de Minas de Cobre Khatoonabad en Kerman fueron detenidos por participar en protestas. Las detenciones se llevaron a cabo después de que los trabajadores se congregaran para protestar por el impago de salarios y el despido de 130 trabajadores con contrato de obra, tras una serie de pruebas que se anunciaron en septiembre de 2015. El 13 de febrero de 2015, 23 de los detenidos fueron puestos en libertad bajo fianza.

**Niegan sus derechos de negociación a docentes y**

**amenazan con el despido a huelguistas:** En agosto de 2015, el Tribunal Supremo de Kenya resolvió que los docentes del Estado debían obtener un aumento salarial de entre el 50 y el 60%, según las demandas presentadas por los sindicatos *Kenya National Union of Teachers* (KNUT) y *Kenya Union of Post-Primary Education Teachers* (KUPPET). Sin embargo, el gobierno alegó que no tenía dinero para financiar el aumento salarial y se negó a pagarlo. Los sindicatos llevaban más de 18 años luchando para obtener un aumento salarial y haciendo frente a las promesas reiteradamente incumplidas por los sucesivos gobiernos. Al fin, decidieron convocar a sus miembros a una huelga si no obtenían su aumento salarial para el 31 de agosto, al inicio del año escolar. El aumento salarial no fue otorgado y se inició la huelga, con más de 280.000 docentes participando en la misma.

El 4 de septiembre, un tribunal de Nairobi declaró que la huelga, que se inició oficialmente el 1 de septiembre, no era “protegida”, por lo que cualquier docente que no fuera a trabajar no estaría protegido de las medidas disciplinarias. Le faltó muy poco para declarar la huelga ilegal.

El 14 de septiembre, a los docentes en huelga les dieron un ultimátum: o iban a trabajar antes del viernes o serían despedidos. Su empleador, la Comisión de Servicios a los Docentes (TSC), también declaró que no pagaría a los docentes en huelga los días que no habían trabajado. Los docentes no fueron despedidos, pero 245.000 de los 288.060 docentes no cobraron sus salarios de septiembre. La TSC únicamente pagó a 42.973 de ellos, en su mayoría directores de escuela, subdirectores y jefes de departamento, que no tienen derecho a afiliarse a un sindicato y permanecieron en las escuelas durante la huelga.

Finalmente el 25 de septiembre, el juez Nelson Abuodha del Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales ordenó a los sindicatos de docentes que suspendieran la huelga durante 90 días. Durante dicho período se llevarían a cabo procedimientos de conciliación y arbitraje; al final del plazo, si fracasaba la conciliación cualquier parte tendría la libertad de declarar un conflicto laboral. Asimismo, el juez se negó a declarar la huelga ilegal. Los docentes regresaron a sus puestos de trabajo a principios de octubre.

En noviembre, un tribunal de apelaciones de Kenya desestimó el aumento salarial de hasta el 60% anteriormente otorgado a los docentes del país por un tribunal laboral. El tribunal alegó que el tribunal de empleo y trabajo carecía de competencia para decidir sobre este asunto. En noviembre, la Organización Central de Sindicatos (COTU) llevó el caso ante la OIT e hizo hincapié en que: “El gobierno de Kenya ha declarado abiertamente que no pagará y nunca respetará ni negociará con el *Kenya National Union of Teachers* ni con el *Kenya Union of Post Primary Education Teachers*”.

A principios de enero de 2016, la TSC todavía no había iniciado las negociaciones salariales ni deducido las cuotas sindicales de octubre, noviembre ni diciembre, lo cual privaba al sindicato de fondos.

**Despiden a trabajadores/as portuarios en huelga:** El 4 de julio de 2015, el mayor puerto de África oriental ubicado en la ciudad de Mombasa despidió sumariamente a 28 trabajadores por haber organizado una huelga que paralizó las operaciones durante dos días. Más de 2.000 trabajadores/as se declararon en huelga el 1 y 2 de julio para protestar por el aumento de las deducciones para el plan nacional de seguros médicos del gobierno, el National Hospital Insurance Fund (NHIF), sin que se hubiera dado un aumento de los salarios. La dirección del puerto amenazó inmediatamente con despedirlos y anunció que sus puestos de trabajo estaban vacantes. El 3 de julio, el gobierno obtuvo una orden judicial para detener las huelgas.

El sábado 4 de julio, en un cercano colegio propiedad del puerto y gestionado por el mismo, al menos diez personas resultaron heridas en una estampida, pues miles de personas se presentaron para las entrevistas que habían anunciado para sustituir a los trabajadores/as en huelga.

El Ministro de Transporte en Funciones, James Macharia, revocó los despidos. Sin embargo, a pesar de esta decisión, la Autoridad Portuaria de Kenya (APK) siguió adelante con su estrategia y el domingo 5 de julio varios guardias de seguridad del puerto y agentes de policía desalojaron por la fuerza de las casas propiedad de la APK a los 28 empleados despedidos. Entre los trabajadores despedidos se encuentran enlaces sindicales y miembros de la junta ejecutiva del sindicato *Dock Workers' Union* (DWU).

Al día siguiente, el Tribunal de Empleo y Relaciones Laborales en Mombasa ordenó a la Autoridad Portuaria de Kenya que permitiera a los 28 trabajadores despedidos regresar a sus casas hasta la fecha prevista para la vista de la causa. El juez James Rika declaró que los trabajadores habían sido desalo-

jados ilegalmente de sus hogares por haber participado en la huelga nacional por las deducciones del NHIF.

#### **Despiden a trabajadores/as sanitarios en huelga:**

El 23 de noviembre, el gobierno del condado de Busia despidió a más de 1.000 trabajadores/as sanitarios después de llevar una semana de huelga. La huelga fue convocada por los sindicatos *Kenya National Union of Nurses* (KNUN) y *Kenya Medical Practitioners, Pharmacists and Dentists Union* (KMPPDU) después de que fracasaran las negociaciones con las autoridades del condado. Entre las quejas de los trabajadores/as sanitarios se encontraban los retrasos en el pago de los salarios, la falta de ascensos y la falta de medicinas.

Después de enviar las cartas de despido, el gobierno del condado recurrió a los tribunales para que declararan la huelga ilegal.

Finalmente la huelga acabó con un acuerdo negociado de 7 puntos que se firmó el 3 de diciembre. A todos los huelguistas se les permitió regresar a sus puestos de trabajo con la promesa de que ninguno sería perjudicado por haber participado en la huelga.



LÍBANO

| 4

#### **Sindicato de trabajadores del hogar no reconocido por el Ministerio de Trabajo:**

El 29 de diciembre de 2014, seis trabajadores libaneses presentaron una solicitud al Ministerio del Trabajo para formar un sindicato destinado a organizar a los trabajadores/as del hogar, excluidos de la protección del Código del Trabajo libanés. El sindicato propuso incluir a los trabajadores/as del hogar, así como a las personas que brindan atención en hogares de ancianos y a personas con discapacidad, que ofrecen servicios de limpieza en los hogares y oficinas y otras categorías similares.

El 25 de enero de 2015, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la *Federation of Trade Unions of Workers and Employees* (FENASOL) del Líbano, aproximadamente 350 trabajadores/as del hogar de diversas nacionalidades se reunieron para celebrar el Congreso de fundación del sindicato. Sin embargo, los miembros del sindicato anunciaron que no

habían recibido respuesta a su solicitud, y que el Ministro del Trabajo Sejaan Azzi había denunciado al sindicato como ilegal, según informes de los medios de comunicación.

El Código del Trabajo del Líbano de 1946 excluye específicamente a los trabajadores/as del hogar, tanto libaneses como migrantes, negándoles la protección que concede a los demás trabajadores/as. En Líbano, las familias emplean aproximadamente a 250.000 trabajadores/as del hogar migrantes, procedentes principalmente de Sri Lanka, Etiopía, Filipinas y Nepal. En virtud del artículo 92 del Código del Trabajo, también se niega explícitamente a los trabajadores extranjeros el derecho a elegir o a ser elegidos como representantes de un sindicato.

Como resultado, se niega a miles de trabajadores y trabajadoras el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y no existen garantías jurídicas adecuadas para los trabajadores/as migrantes ni para algunas categorías de trabajadores/as libaneses, dejándolos vulnerables al abuso y la explotación.

Las quejas más comunes recibidas por las embajadas de los países de procedencia de estos trabajadores/as y las organizaciones no gubernamentales son los malos tratos infligidos por los reclutadores, el impago o retraso en el pago de los salarios, el confinamiento forzoso en el lugar de trabajo, la negativa de disponer de tiempo libre, el trabajo forzoso y el maltrato verbal y físico. A pesar de las reiteradas declaraciones públicas de los funcionarios libaneses indicando que van a mejorarse las condiciones de los trabajadores/as del hogar migrantes, las reformas han sido insignificantes.



MADAGASCAR

| 3

#### **Despido de dos dirigentes sindicales en un subcontratista de Rio Tinto:**

El 5 de noviembre, tras una huelga de tres semanas, más de 100 agentes de seguridad de Rio Tinto consiguieron ganar la partida en un conflicto que los oponía a su empleador, *Pro'Tech Security*. Su principal reivindicación era la readmisión de dos de sus representantes, también dirigentes de la *Confederación general de sindicatos de trabajadores de Madagascar*, la FISEMA. Eugène Chrétien, Secretario General de la FISEMA, destacó tras la victoria el poder de la solidaridad. También rindió homenaje a la dirección de *Pro'Tech Security* por la corrección de su comportamiento para escuchar sus rei-

vindicaciones y en la negociación. IndustriALL, que apoyó a su afiliado, hizo hincapié en la urgencia de una campaña a escala mundial contra el uso excesivo de subcontratistas por parte de Río Tinto y los malos tratos que se derivan de esta situación.

**Desprecio del gigante canadiense Sherritt hacia sus trabajadores y sus representantes:** El 3 de junio, la empresa minera *Sherritt International*, que emplea a 3.000 trabajadores/as directos y otros 6.000 a través de subcontratistas, suspendió durante seis meses a 900 trabajadores/as de su mina de Ambatovy (níquel y cobalto). Entre ellos se encontraban 15 delegados sindicales pese a la protección que su función debía garantizarles. Esta decisión fue tomada de repente y sin consultar al comité de empresa. Muchos de los trabajadores/as en paro técnico sin goce de sueldo se enteraron de la noticia el 5 de junio por la mañana, cuando se les negó la entrada a la mina. Desesperada, una de las trabajadoras suspendidas prefirió suicidarse. Además de la caída del precio del níquel, la dirección motivó su decisión por la pérdida de beneficios que había implicado una huelga de dos semanas que había tenido lugar ese mismo año. Con la ayuda de la internacional IndustriALL, los sindicatos demostraron inmediatamente la falsedad de estos pretextos. Los resultados financieros de 2014 y del primer trimestre 2015 habían sido considerados excelentes. Asimismo, Sherry acababa de donar unos pocos meses antes un millón de dólares al ministerio de Defensa, un gesto que IndustriALL juzgó poco ético. Los sindicatos afiliados a IndustriALL (FESATI, FSTEM, SVS y SEKRIMA) vieron este recorte masivo de personal como una manera de Sherritt de aplastar a los sindicatos con la complicidad del Gobierno, con mayor razón porque el grupo minero se negó posteriormente a dar pruebas de que esta suspensión se justificaba desde el punto de vista económico. Se sospecha que el empleador infiltró los sindicatos dando lugar a luchas internas, creando la desunión y un clima de sospecha que debilitó a los sindicatos, una estrategia que también produjo tensiones, miedos y resentimientos entre los trabajadores/as y la población local. En diciembre, IndustriALL condenó “la arrogancia absoluta” del grupo minero, que negó una mediación con los dirigentes sindicales a invitación de las autoridades y que suspendió al comité de empresa. Cabe mencionar también que Sherry no ha dejado de contratar a trabajadores/as extranjeros, migrantes y trabajadores/as locales por contrato, y que el grupo anunció a finales del año que solamente el 10% de los trabajadores/as suspendidos en junio podrían reanudar el trabajo.

**Obstrucción al derecho de huelga en la empresa de agua y electricidad:** El 18 de septiembre, en la capital, las autoridades arrestaron y encarcelaron a Oliva Andrianalimanana, presidente de la *l'Union des syndicats autonomes de Madagascar* (USAM) afiliada a la CSI y presidente de la Intersindical

de la compañía de agua y electricidad, JIRAMA. Parte de los 5800 trabajadores/as de JIRAMA estaban en huelga desde el 10 de agosto, y contaban con el apoyo de la CSI-África y la IndustriALL Global Union.

El dirigente sindical fue acusado de falsificación y uso de documentos falsificados en un antiguo asunto ya dirimido y sin relación con el conflicto social. Para los huelguistas, los sindicatos y numerosos observadores habituados a este tipo de maniobras, el hecho de desenterrar un asunto antiguo es una maniobra de las autoridades para silenciar al dirigente sindical y romper la huelga. Por otra parte, la dirección de JIRAMA también prohibió las manifestaciones en el interior de los locales de la empresa con el pretexto de que unas semanas antes se habría encontrado un artefacto explosivo casero en su sede de Ambohijatovo Avaratra. El 23 de septiembre, la Intersindical, agotada, tuvo que resignarse a poner fin a la huelga. El 11 de noviembre, Oliva Andrianalimanana y otro huelguista implicado en el mismo asunto fueron condenados a una pena de 14 meses de prisión condicional. También fueron despedidos.

**Criminalización de una acción sindical, detención y despido de cuatro activistas:** El malestar social que reinaba en Air Madagascar debido principalmente a la mala gestión de la empresa, la discriminación salarial (entre nacionales y extranjeros) y el hecho de no conceder las vacaciones restantes a las que tienen derecho los trabajadores/as se intensificó a principios de junio, cuando el empleador inició un procedimiento disciplinario contra los activistas sindicales culpables de haber expuesto públicamente sus quejas. El 15 de junio, reunidos en intersindical, los sindicatos iniciaron una huelga de conformidad con el Código del Trabajo. En lugar de escuchar las quejas del sindicato, la dirección respondió declarando ilegal la huelga y pidiendo la requisición de personal, lo que solamente provocó el reforzamiento de la huelga. El 27 de junio, siete huelguistas fueron convocados a la policía económica a raíz de una denuncia por parte del Ministerio de Turismo por “sabotaje económico, desestabilización del Estado y conspiración criminal”. Rado Rabarilala, el sindicalista a la cabeza del movimiento que había sido detenido brevemente mientras que la policía procedía al registro de su domicilio, se enteró posteriormente de su despido conjuntamente con el de otros tres representantes del personal. Finalmente la situación logró desbloquearse tras la dimisión del director y el nombramiento de un nuevo consejo de administración por parte del Gobierno. El 17 de julio la huelga se levantó con la promesa de la reincorporación de los cuatro militantes despedidos. Sin embargo, a finales de 2015, todavía no habían sido reintegrados.





### **Empresa maderera sigue denegando el reconocimiento al sindicato de los trabajadores:**

El 14 de mayo de 2014, *Sabah Forest Industries* (SFI) presentó un recurso judicial para anular una orden ministerial que permitía a sus trabajadores/as participar en una votación secreta para decidir si deseaban ser representados por el sindicato *Sabah Timber Industry Employees Union* (STIEU). Los trabajadores/as de la empresa SFI han estado luchando durante 24 años por el reconocimiento del sindicato, pero éste se ha visto frustrado a cada paso por las maniobras legales de la empresa. Dos intentos previos para presentar una solicitud de reconocimiento, una en el año 2003 para el ahora inexistente *Sabah Forest Industries Employees Union*, y en 2010 para el STIEU, resultaron fallidos debido al recurso judicial interpuesto por la dirección de la empresa SFI. Sin embargo, los resultados de la votación secreta de 2010 pidiendo el reconocimiento del STIEU revelaron que contaba con el apoyo del 85,9% de los trabajadores/as de SFI.

Lamentablemente, los acontecimientos del 12 de julio de 2015 vinieron a recordar claramente la necesidad de contar con un sindicato para proteger el bienestar de los trabajadores/as. Yiki Janing, de 51 años, falleció en la división de fabricación de recortes de madera en la planta en Sipitang de la SFI al operar una maquinaria. Se demandó a la SFI por no haber instalado una valla en la máquina transportadora, lo que causó la muerte del Sr. Janing. En diciembre de 2015, la empresa fue formalmente acusada de no garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores/as.

A finales de 2015, el STIEU seguía sin obtener el reconocimiento. Entre tanto, el STIEU informó de que la SFI estaba tratando de revivir el extinto sindicato de empresa, e instaba a algunos trabajadores/as a presentar denuncias contra los líderes del STIEU ante el Departamento de Actividades Sindicales, en un esfuerzo por dividir a los miembros sindicales y acosar a los líderes.

Por otra parte, a raíz de las quejas presentadas por la Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), la empresa está siendo investigada por el Consejo de Administración Forestal (FSC) y el Asesor en materia de observancia/ Ombudsman del Grupo del Banco Mundial por sus prácticas antisindicales y su incumplimiento de los

Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, como es requisito en los sistemas de certificación y las normas de desempeño.

### **Sospecha de tácticas antisindicales en Malaysian**

**Airlines:** En junio del año 2015, la *Malaysian Airlines Systems Berhad* (MAS Bhd) transfirió sus activos y su negocio de aerolíneas a una entidad jurídica independiente recién creada, las *Malaysian Airlines Berhad* (MAB). Los 20.000 trabajadores/as de MAS Bhd perdieron su puesto de trabajo, y solamente 14.000 fueron readmitidos por la MAB, la nueva empresa que se ocupa de la gestión de la Malaysian Airlines, dejando sin trabajo a 6.000 trabajadores/as. Al mismo tiempo, los sindicatos internos que existían en MAS Bhd ha dejado de existir, dejando a MAB sin organización sindical. Tanto la antigua empresa MAS como la nueva MAB son propiedad estatal.

El sindicato de auxiliares de vuelo, la *National Union of Flight Attendants Malaysia* (NUFAM), solicitó debidamente su reconocimiento al nuevo empleador MAB en una carta de fecha 11 de septiembre de 2015. Sin embargo, MAB no respondió a la solicitud en el plazo de los 21 días estipulados por la ley, ni para conceder el reconocimiento, ni notificar los motivos de denegación del reconocimiento.

El 6 de octubre de 2015, NUFAM informó del asunto por escrito al Director General de Relaciones Laborales, también tal como lo requiere la ley, con el fin de que las autoridades tomaran las medidas pertinentes, o hicieran las investigaciones necesarias para determinar "... la competencia del sindicato de trabajadores en cuestión para representar a todo trabajador o tipo de trabajador...." en MAB. Al cabo de más de 40 días, la Dirección General de Relaciones Laborales seguía sin dar respuesta al sindicato NUFAM.

NUFAM temía que la línea aérea propiedad del Estado estuviera emulando el comportamiento antisindical de las empresas del sector privado. Las empresas ya se han dado a conocer antes por formar una nueva entidad jurídica independiente, para luego transferir los activos y negocios de la empresa existente a la nueva entidad. Esta es una forma de acabar con los sindicatos existentes, obligando a los trabajadores/as a empezar todos los trámites de nuevo para formar, registrar y obtener el reconocimiento de sus sindicatos en la nueva entidad. Esta estrategia también ha sido utilizada para deshacerse de los líderes de los trabajadores/as y sindicalistas que se han levantado contra la explotación.

### **Propuesta de cambios legislativos debilita a los sindicatos:**

El Secretario General de la central sindical *Malaysian Trades Union Congress* (MTUC), N. Gopal Kishnam, advirtió que los cambios legislativos propuestos en el marco del "11º Plan de

Malasia" anunciado en junio de 2015 debilitaría la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores/as industriales con sus empleadores.

El texto del 11º Plan establece que se introducirían enmiendas a la Ley de Empleo de 1955, a la Ley de Sindicatos de 1959 y a la Ley de Relaciones laborales de 1967. Dichas enmiendas "corregirían la rigidez de los procesos de despido existentes" y "aumentarían la flexibilidad de la jornada laboral y el registro de los miembros sindicales".

El Ministerio de Recursos Humanos, encargado de la enmienda a la legislación, aún no había anunciado cuáles serían concretamente estas enmiendas, pero la federación de empleadores, *Malaysian Employers Federation* (MEF) ya había expuesto sus propuestas respecto al contenido que deben tener.

El MTUC expresó su preocupación en relación con varias propuestas de la federación de empleadores MEF, en especial sobre la reclasificación de los despidos. En el caso de los denominados planes de separación voluntarios, por ejemplo, los trabajadores/as tienen que elegir entre dos opciones igualmente inicuas. Gopal citó un caso en el que se dio a elegir a los trabajadores/as de una fábrica entre dos opciones: o bien firmar un nuevo contrato de empleo en el que dejarían de ser miembros del sindicato, o aceptar el plan de separación voluntaria de la empresa. "Permanecer en la empresa es aún peor, porque no habrá ningún sindicato para proteger sus intereses, y sus beneficios sociales no estarán cubiertos por un convenio colectivo".

El MTUC sospecha que las empresas están recurriendo cada vez más a estos planes coercitivos de separación voluntaria así como planes de separación mutua con el fin de deshacerse de los trabajadores/as o reducir los costos salariales. "A diferencia de un sistema de reducción de personal, con estos planes de separación voluntaria y mutua no se tiene que informar ni justificar sus razones ante el ministerio". "El resultado final de estas prácticas es un número cada vez más importante de trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a renunciar a sus derechos de sindicalización", señaló Gopal. "Es una forma de acabar con los sindicatos".



MALÍ

| 4

**Hostigamiento a dos dirigentes sindicales:** Dos dirigentes sindicales, Loseni Bengali, miembro del sindicato del sector sanitario *Syndicat national de la santé, de l'action sociale et de la promotion de la femme* (ISNS-AS-PF, afiliado a la UNTM), y el Secretario General de la Sección Sindical del Hospital Gabriel Touré, junto con Youssouf Fofana, ex Secretario General del sindicato de policía *Syndicat de la Police Nationale* (SNP, afiliado a la CSTM) estuvieron en el punto de mira de sus gerentes durante todo 2015. El primero fue despedido arbitrariamente en 2013, según alega su sindicato, que convocó varias huelgas durante el año para reclamar su readmisión. El segundo, injustamente suspendido de empleo en 2013 a causa de sus actividades sindicales y víctima de un hostigamiento permanente, fue finalmente despedido.

**En el sector minero, antiguos huelguistas continúan a la espera de justicia:** La excesiva lentitud de la justicia maliense, que a veces prolonga durante años la tramitación de las denuncias por violaciones de los derechos sindicales, ha contribuido a envenenar las relaciones entre las organizaciones sindicales y las autoridades. Estas últimas, escudándose en la separación de poderes, eluden asumir su responsabilidad y no dejan de repetir que los procedimientos judiciales deben seguir su curso. El sector minero es el más afectado. Los sindicatos han denunciado por enésima vez a las compañías mineras, las agencias de contratación, la Dirección Nacional de Geología y Minas e incluso la Cámara de Minas, por no reincorporar a los trabajadores despedidos arbitrariamente, muchos de ellos militantes sindicales, y por no pagarles lo que les adeudan.

En ocasiones, incluso cuando ya hay una sentencia dictada por los tribunales, las empresas no las cumplen, con total impunidad. Por ejemplo, en 1999, una sentencia obligó a Analabs-Morila a pagar un aumento salarial, pero aún no lo ha hecho, como tampoco ha respetado el acuerdo suscrito con los representantes del personal a propósito de las horas extraordinarias.

La CSI ya documentó la vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras de la compañía minera LTA-Mali en la huelga de 2011. La administración de Kayes validó el despido de 27 sindicalistas, acusados de ejercer abusivamente el derecho de huelga y de voluntad manifiesta de perjudicar la empresa. El apoyo prestado a los huelguistas por la federación



sindical minera *Fédération nationale des mines et de l'énergie* (FENAME) no pudo impedir el despido de otros 30 huelguistas. El 25 de octubre de 2015, estos 57 trabajadores y trabajadoras, que aún esperan que la justicia dicte sentencia, iniciaron una sentada en el patio de la *Confédération syndicale des travailleurs du Mali* (CSTM) que continuaba activa a finales de año.



## MARRUECOS

| 3

### **Diálogo social vulnerado en el sector energético:**

En cuanto a la privatización de la Oficina Nacional de Electricidad y Agua Potable (ONEE), el Gobierno ha demostrado en varias ocasiones su desprecio por el diálogo social. Alrededor de 9000 trabajadores/as de la *Fédération nationale des travailleurs de l'énergie* (FNTE, afiliada a la UMT) llevaron a cabo una huelga nacional para denunciar la forma en que las autoridades han vulnerado un acuerdo marco difícilmente obtenido después de maratónicas negociaciones con la FNTE. IndustriALL apoya a su afiliado marroquí y señala estar "muy preocupada por la escalada de la situación y la ausencia de diálogo social y negociaciones con los representantes de los trabajadores/as".

### **Victoria sindical en los centros de llamadas:**

Después de años de luchas, de acoso y despidos (véase el artículo de 2014 sobre *Total Call*) decenas de sindicalistas, entre ellos numerosas mujeres, consiguieron hacerse elegir en las elecciones profesionales celebradas en junio en el sector de los centros de llamadas. Para la central Union marocaine du travail, que encabezó la campaña, esta elección representó una gran victoria. Se sindicalizaron 11 empresas y cerca de 20 000 trabajadores/as, de los 70 000 con los que cuenta el sector, ahora están cubiertos por la negociación colectiva. Sin embargo, en estas unidades deslocalizadas la precariedad sigue siendo, por definición, la misma. El 11 de junio, los empleados de los subcontratistas de SFR, el operador francés de telefonía, se declararon en huelga para protestar contra los rumores de deslocalización a Madagascar de la línea directa marroquí de SFR.

### **Dos nuevos sindicatos duramente reprimidos en agosto:**

Por lo menos en dos empresas, el establecimiento de sindicatos de la UMT provocó reacciones muy hostiles por parte de los empleadores. En agosto, en Mahgreb Steel, cerca de Casablanca, la dirección reprimió una huelga suspendiendo

a 13 huelguistas. También en agosto, en *Med Paper*, cerca de Tánger, después de despedir a los líderes del nuevo sindicato, el empleador despidió sin contemplaciones a todos los trabajadores/as que habían participado en una huelga en apoyo de sus representantes sindicales. Una delegación de la Federación Sindical Internacional UNI (*Union Network International*), de paso por Marruecos, pudo dar testimonio de las dificultades experimentadas por los trabajadores/as despedidos de *Med Paper*. En diciembre, se reanudó la huelga en *Maghreb Stell*, y la dirección recurrió a la policía para evacuar a los huelguistas que ocupaban la planta. En ambos casos, los empleadores justificaron las sanciones por las amenazas que supuestamente habrían ejercido los huelguistas hacia los demás trabajadores, así como los daños y el sabotaje a las herramientas de trabajo. En un comunicado, la dirección de Magreb Steel anunció su intención de castigar estos "actos criminales", mencionando también una "manipulación exterior".

Cabe notar también que, en julio, la *Organisation démocratique du travail* (ODT) señaló un caso de represión hacia un sindicato afiliado en Honda-Seat, en Rabat. Su secretario general fue despedido y otros dos dirigentes fueron molestados.



## MAURITANIA

| 4

**Represión de una huelga portuaria:** A principios de 2016, las fuerzas del orden dispersaron una concentración y una manifestación de trabajadores portuarios en huelga en Nuakchot. Dos responsables sindicales, incluyendo al Secretario de la Sección Local de la CGTM, Seyedna Ould Mohamed, fueron arrestados y mantenidos en detención preventiva. Los trabajadores portuarios del puerto autónomo de Nuakchot se declararon en huelga el 4 de abril y consiguieron impedir que la dirección del puerto impusiera como interlocutor a un sindicato que no cuenta con su apoyo y se opone a la huelga.

### **Represión energética de la militancia contra la esclavitud:**

El 27 de enero de 2016, las autoridades locales de Dar Naim prohibieron una reunión convocada por la *Confédération libre des travailleurs de Mauritanie* (CLTM), con el apoyo del Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Justificaron su decisión por el carácter "político" de la reunión, a pesar de que ésta sólo pretendía anunciar el lanzamiento de una campaña de sensibilización contra la esclavitud.

Mauritania continúa padeciendo esta lacra, tanto en sus formas tradicionales como modernas. En 2015, las centrales sindicales recibieron cada día quejas de mujeres mauritanas que habían vuelto de Arabia Saudita, donde claramente habían sido víctimas de trata de personas. Estos sindicatos alertaron a la CSI y a otras organizaciones sindicales internacionales sobre centenares de mauritanas que continúan trabajando bajo coacción en Arabia Saudita. Se lanzó una intensa movilización sindical. Aunque Mauritania continúe reforzando su arsenal jurídico para luchar contra la esclavitud —es de destacar que fue uno de los primeros países en ratificar el protocolo de la OIT de 2014 contra el trabajo forzoso—, en la práctica, los explotadores actúan con bastante impunidad. En cambio, tres activistas contra la esclavitud fueron arrestados en noviembre de 2014 y condenados en 2015 a dos años de prisión.

#### **Estancamiento de las negociaciones en la SNIM, represión policial de una asamblea del personal:**

El 6 de noviembre, las autoridades intentaron impedir una asamblea general de trabajadores y trabajadoras de la SNIM, convocada en Zouérate. Las fuerzas del orden intentaron impedir a los trabajadores y trabajadoras la entrada al local donde tenían previsto celebrar la reunión, pero no lo consiguieron, según la confederación sindical *Confédération générale des travailleurs de Mauritanie* (CGTM). La policía continuó con sus provocaciones y utilizó gases lacrimógenos en la sala donde se celebraba la asamblea. A principios de 2015, la SNIM vivió la huelga más larga de su historia. La huelga finalizó el 3 de abril porque la dirección se comprometió a entablar negociaciones sobre las reivindicaciones del personal, pero a principios de noviembre aún no había cumplido su promesa. La asamblea general se convocó para que los delegados y delegadas de personal pudieran informar sobre sus infructuosos intentos de negociación y decidir qué medidas adoptar.



MÉXICO

| 4

#### **Trabajadores de México inician huelga contra Arcelor**

**Mittal:** El Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), afiliado a IndustriALL, decidió iniciar una huelga en Lázaro Cárdenas, Michoacán el 4 de marzo en rechazo a los despidos y violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo vigente por parte de la empresa Arcelor Mittal México Hierro. IndustriALL brinda

su completo apoyo y respaldo a los trabajadores en su ejercicio del derecho de huelga.

Los trabajadores tenían pautado el comienzo de la huelga para el 4 de marzo a las 12 del mediodía. Sin embargo, una hora antes de comenzarla fueron informados de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) decidió archivar el expediente de huelga por considerarla improcedente. Dicha acción posibilitaría que la huelga fuese declarada nula por el organismo, y que tenga como consecuencia la represión de los trabajadores de Lázaro Cárdenas, Michoacán.

Por ello los trabajadores decidieron marchar por la avenida principal de la ciudad hasta llegar hasta las instalaciones de Arcelor Mittal, para denunciar más de 300 despidos injustificados desde 2015, y violaciones al contrato colectivo. Hasta el momento se encuentran bloqueando las instalaciones de la empresa.

#### **Se deniega libertad sindical a trabajadores en Juárez:**

En noviembre de 2015, trabajadores de la maquila en distintas fábricas de Ciudad Juárez, al otro lado de la frontera con El Paso, Texas, iniciaron una serie de protestas que continuarían iniciado el año nuevo. Juárez tiene 330 maquiladoras que emplean a unos 225.000 trabajadores y trabajadoras, lo que representa alrededor del 13 por ciento de la mano de obra nacional en la industria maquiladora. Tan solo 17 de las mayores fábricas, de capital estadounidense, japonés y europeo, emplean 69.000 trabajadores.

Los trabajadores de Foxconn, Lexmark, ADC/Commscope y Eaton reclamaban incrementos salariales, mejores condiciones de trabajo y libertad sindical. Los trabajadores repartieron panfletos, organizaron marchas por las calles, mantuvieron piquetes frente a los parques industriales, participaron en huelgas de hambre. El sueldo base se situaba en torno a los 50 USD por semana, más otros 40 USD en bonificaciones, teniendo en cuenta que residen en una ciudad fronteriza donde el coste de la vida es muy elevado.

En diciembre, las protestas se centraron en Lexmark, una empresa multinacional que fabrica cartuchos para impresoras, pagando a sus empleados 70,10 MXN (4,04 USD) al día. Los trabajadores reclamaban un aumento salarial a 120 MXN (7 USD) al día. El 8 de diciembre, unos 700 empleados realizaron un paro laboral en apoyo a esa demanda, además de insistir en el pago de la prima extra de vacaciones, tal como estipula la ley mexicana, que la compañía había retenido.

El 28 de diciembre, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) denegó la petición de los trabajadores de Lexmark

para la creación y el registro de un sindicato. A principios de 2016, los trabajadores en Lexmark y otros centros de trabajo continuaron con su sentada al tiempo que seguían intentando organizarse y obtener el reconocimiento de sindicatos independientes.

**Violenta carga policial contra educadores:** La Gendarmería Nacional y el Ejército Mexicano cargaron violentamente contra trabajadores/as de la educación, estudiantes normalistas y ciudadanos que participaban, el 8 de diciembre de 2015, en una protesta contra la evaluación punitiva del magisterio chiapaneco, la cual se desarrollaba en el municipio de Ocozocoautla, Chiapas. Además de varios activistas heridos y detenidos, la carga policial resultó en la muerte del profesor David Gemayel Ruiz Estudillo, miembro de la Sección 40 (estatal) del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).



MONTENEGRO

| 3

### **La USSCG pide apoyo internacional contra la Ley de quiebras que permite limitar los derechos de los trabajadores:**

La Unión de Sindicatos Libres de Montenegro (USSCG) ha alertado acerca de la Ley de quiebras montenegrina. Según la ley actual, cuando se inicia un procedimiento de quiebra en la empresa, se puede imponer una serie de limitaciones significativas a los derechos individuales y colectivos de los empleados. La cuestión ha adquirido una gran importancia durante los últimos cinco años, ya que 2.363 empresas montenegrinas han iniciado procedimientos de quiebra en un período tan corto.

Los trabajadores de estas empresas ven sus derechos socavados a pesar de su reconocimiento expreso en el derecho laboral y otras normativas. Los empleados de empresas en quiebra parecen no tener otra opción que soportar condiciones discriminatorias en comparación con las aplicadas al resto de sus colegas montenegrinos. En particular, en lo que concierne a derechos individuales, no disfrutaban del derecho a vacaciones anuales; el derecho a ausencia remunerada por incapacidad temporal para trabajar; el derecho a horas extraordinarias remuneradas; el derecho a salud y seguridad en el trabajo; el derecho a una semana laboral de 40 horas; y el derecho a días libres durante el fin de semana. Además, se les discrimina en cuanto al salario: según la Ley de quiebras, los administradores

pueden pagar el salario mínimo por trabajo a tiempo completo, por lo que no tienen que cumplir los convenios colectivos ni las disposiciones establecidas por ley que regulan los salarios en el sector. Además de limitar los derechos individuales, cuando están en quiebra, las empresas también pueden limitar los derechos colectivos: un sindicato no puede organizar ni actuar en estas empresas y los trabajadores no disfrutaban del derecho de libertad sindical.

### **Enfrentamiento entre policía y trabajadores de una mina en quiebra durante huelga:**

Trabajadores de *Bauxite Mines*, una empresa minera en quiebra de Niksic, se manifestaron a causa del impago de sus salarios. Los trabajadores, agotados por tres licitaciones infructuosas, expresaron su desacuerdo con la decisión de la dirección de rechazar una oferta de 4,4 millones de euros de la empresa local Neksan por considerarla insuficiente para la adquisición de la empresa. En respuesta a las numerosas ocasiones frustradas para la venta de la empresa, que podría haber permitido por fin pagar a los trabajadores, unos 200 empleados decidieron tomar las calles en dirección a Niksic. La policía se enfrentó a ellos en la manifestación y los paró, pero los mineros consiguieron bloquear las calles. Declararon —por medio de su dirigente sindical Borisav Bojanovic— que levantarían los bloqueos si la reunión con el Gobierno era positiva y si el tribunal comercial que declaró la quiebra de la mina en 2013 aprobaba la venta de la empresa.

### **Trabajadores van a la huelga en el astillero Bijela por el impago de sueldos:**

El 30 de junio de 2015, 126 de los 392 trabajadores empleados por Adriatic Shipyard Bijela fueron despedidos tras la decisión de un tribunal comercial de iniciar el procedimiento de quiebra después de que fracasaran cuatro licitaciones. Los trabajadores respondieron con una huelga para exigir que se subsanara la deficiencia de servicios de cinco años y se pagaran los salarios no percibidos por los trabajadores de marzo a junio. Se organizó una reunión entre los representantes del astillero y el Gobierno; los trabajadores anunciaron que si la reunión no daba resultados satisfactorios, radicalizarían su protesta e impedirían que los barcos salieran o entraran al astillero. Esta huelga fue solo una de las declaradas por los trabajadores montenegrinos en 2015 contra el impago de salarios y el socavamiento de sus derechos tras el inicio del procedimiento de quiebra. Se produjeron otras huelgas, como la de Metalac, el gobierno autónomo local de Kolasin y la fábrica de tabaco de Podgorica.



## NEPAL

| 3

**Tribunal restringe actividades sindicales a la negociación colectiva:** El viernes 10 de abril de 2015 el Tribunal Supremo de Nepal prohibió a los sindicatos involucrarse en actividades políticas, y dictaminó que deberían limitar sus actividades a la negociación colectiva.

El dictamen del tribunal sobre el papel y las actividades de los sindicatos fue la respuesta a una petición remitida por el abogado Arjun Kumar Aryal el 8 de abril de 2015, pidiendo que todos los sindicatos afiliados a partidos políticos fuesen declarados ilegales y que se formase un único sindicato autorizado. Aryal aducía que las actividades políticas de los sindicatos habían dañado la imagen de los cargos gubernamentales.

La Constitución Interina de Nepal, de 2007, autoriza a los funcionarios públicos y a los trabajadores industriales formar sindicatos para proteger sus derechos colectivos. La Ley del Servicio Civil de 1993 permite igualmente a los funcionarios constituir sindicatos.

**Limitaciones a la acción de huelga en algunos sectores:** La legislación no otorga el derecho de huelga a los empleados de los servicios esenciales. En los últimos años el gobierno ha recurrido a esta legislación para prohibir las huelgas en numerosos sectores, en especial en los bancos, las telecomunicaciones, el suministro de agua y de electricidad, el transporte por carretera, aéreo y marítimo, las actividades de imprenta, el gobierno, la prensa, hoteles y restaurantes.



## NUEVA ZELANDIA

| 2

**Barreras legislativas a la promoción de la negociación colectiva:** Los cambios introducidos en la Ley de Relaciones Laborales de 2000, que entraron en vigor en 2015, imponen nuevas barreras a la negociación colectiva: como el derecho de los empleadores a abandonar la negociación de acuerdos colectivos multiempresas cuando se les envía un anuncio de

inicio (s 44A-44C de la Ley de Relaciones Laborales de 2000). Los empleadores no necesitan justificar su decisión. De hecho, este cambio bloquea la capacidad de los sindicatos de negociar a cualquier nivel por encima del de empresa.

### **Los trabajadores y trabajadoras de la industria cinematográfica excluidos del derecho a la negociación colectiva:**

Los cambios que conlleva la nueva la Ley de Empleo, introducida a raíz del conflicto entre *Actors Equity* y la industria cinematográfica, respaldada por el gigante Warner Brothers, ha despojado a los trabajadores y trabajadoras de la industria cinematográfica del derecho a reclamar mejoras en sus condiciones laborales. A partir de ahora, los trabajadores y trabajadoras de la industria cinematográfica son considerados subcontratistas y carecen del derecho a negociar colectivamente sus reivindicaciones: no podrán recurrir a la huelga para reivindicar un convenio colectivo, ni acceder a los diversos mecanismos dispuestos para ayudar a los interlocutores sociales a llegar a un acuerdo. Individualmente, como contratistas, se les niega la protección contra el despido injustificado o la desventaja desleal, y las condiciones laborales mínimas dispuestas por ley (como los salarios mínimos), además de varias protecciones inherentes a los contratos de empleo, como el principio de buena fe y actuación leal.

**Negativas a negociar:** La cadena nacional de ferreterías Bunnings modificó unilateralmente la jornada de trabajo e impuso la obligación de trabajar a destajo, sin garantizar un número estable de horas de trabajo. Estos cambios no tienen justificación alguna, dados los beneficios obtenidos por la empresa. Además, los cambios se introdujeron haciendo caso omiso del debate legislativo que está teniendo lugar en el Parlamento para ilegalizar los contratos de cero horas. La compañía se negó a negociar ningún cambio con los sindicatos.

AFFCO impuso varios cambios desfavorables en las condiciones laborales (como la no obligación de la empresa de volver a contratar a los trabajadores después de los paros estacionales, reducciones salariales, etc.), se negó a reunirse con los sindicatos y propuso nuevas cláusulas imposibles de aceptar, aparentemente sin intención alguna de concluir un acuerdo.

El Plan Rangioru de Talley rechaza negociar los despidos previstos, a pesar de lo dispuesto en el convenio colectivo vigente y de los distintos intentos del sindicato por entablar negociaciones. La empresa despidió a unos 100 trabajadores, todos ellos miembros del sindicato y que en principio gozaban de mayor protección frente al despido que otros trabajadores con mucha menos antigüedad.

La compañía proveedora de alimentos frescos *Fresh Max* se ha negado repetidas ocasiones a negociar un convenio colectivo para su plantilla, a pesar de vulnerar gravemente varios derechos fundamentales, entre ellos acoso y agresión sexual y utilización de mano de obra infantil. La solución llegó de la mano del sindicato FIRST, que se dirigió a la compañía matriz, *Countdown*, y le exigió que ejerciera presión sobre *Fresh Max*, en cumplimiento de las políticas y obligaciones éticas en la cadena de suministros suscritas por *Countdown*.

Se han producido varias negativas a negociar equivalentes a discriminación sindical. El sindicato representante de los docentes del sector privado invitó a negociar a la empresa del sector educativo privado. Ésta amenazó al personal con reducir sus salarios con carácter inmediato si el sindicato seguía insistiendo en una negociación. El personal amenazado abandonó el sindicato y las negociaciones fracasaron.



PAKISTÁN

| 5

### Trabajadores de un telar mecánico ven denegado su

**derecho a negociar:** Los trabajadores de un telar mecánico de Faisalabad obtuvieron garantías del inicio de negociaciones sobre salarios y derechos mediante la firma de un acuerdo, pero dos meses y medio más tarde no se había celebrado todavía ni una sola reunión. El 18 de septiembre de 2015, el *Labour Qaumi Movement* (LQM) organizó una larga marcha para hacer públicas sus quejas, y la suspendió tan pronto recibió garantías de que sus inquietudes serían atendidas. Sin embargo, para diciembre, los dueños de la fábrica todavía no habían accedido a celebrar una reunión, y las únicas sanciones que las autoridades del distrito impusieron a los empleadores fueron pequeñas multas.

### Trabajadores encarcelados por protestar contra

**despidos improcedentes en Philip Morris:** Treinta y cinco trabajadores fueron arrestados en la ciudad de Mardan el 6 de enero de 2016 por manifestarse pacíficamente contra el repentino despido de 141 empleados de la filial pakistaní del gigante del tabaco *Philip Morris International*. Los trabajadores fueron informados de los despidos en masa el 21 de noviembre de 2015, cuando llegaron al trabajo.

Con el apoyo del sindicato local, cuyo presidente Abrar Ullah había sido una de las personas despedidas, los trabajadores iniciaron una ronda de protestas continuas a las puertas de la fábrica después de que la dirección se negara a hablar de los despidos y empezara a presionar a los trabajadores para que aceptaran los despidos improcedentes. Para ejercer más presión, los directivos llamaron a la policía, que se presentó en las puertas de la fábrica cuando empezó la manifestación.

El 6 de enero los trabajadores se reunieron con sus representantes sindicales para presentar una Carta de Reivindicaciones a la dirección. La policía se presentó en el lugar de la reunión y detuvo a 35 manifestantes en virtud de la Ley de Mantenimiento del Orden Público, que permite una detención de hasta 90 días sin cargos.

Tras las detenciones en masa, una delegación solidaria procedente de la *Pakistan Food Workers Federation* (PFWF) se manifestó a las puertas de la comisaría. Los trabajadores detenidos fueron entonces trasladados a la cárcel de Bannu, situada a 250 kilómetros de Mardan y famosa por encarcelar a activistas talibanes.

Gracias a una campaña de acción urgente coordinada por la *Federación Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines* (UITA), los 35 trabajadores fueron puestos en libertad el 10 de enero.

### Representantes de trabajadores despedidos por exigir

**derechos:** Ochenta y ocho trabajadores de la empresa *Denim Clothing Company* (DCC), una fábrica que manufactura prendas de vestir para marcas internacionales como H&M y Primark, fueron despedidos la última semana de noviembre de 2015 por reclamar sus derechos.

Los trabajadores no tenían seguridad social, seguro médico ni prestaciones médicas, y recibían unos sueldos muy bajos sin fecha fija de pago. Así que decidieron comunicar sus inquietudes a la dirección de la empresa. El 26 de noviembre los trabajadores celebraron una reunión en la que eligieron a cinco representantes para mantener negociaciones con la dirección. A mediodía, el equipo se dirigió al despacho del director, pero ninguno de los representantes regresó a su puesto de trabajo: fueron despedidos en el acto.

Como muestra de solidaridad, 83 de sus compañeros acudieron a la dirección para reclamar la reincorporación de los cinco representantes, pero todos ellos fueron también despedidos en el acto.



## PARAGUAY

| 4

**Acciones antisindicales en la Dinac:** En junio de 2015, una huelga impulsada por la Coordinadora Sindical de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (Dinac), fue motivo de medidas de retaliación por parte del Gobierno paraguayo y de las autoridades de la institución aeroportuaria.

El presidente de la Dinac, Luis Aguirre ordenó el despido de tres dirigentes sindicales, amparados por la estabilidad sindical, y dispuso el traslado de más de 20 funcionarios por el hecho de haberse adherido a la huelga.

Sumado a esto, uno de los dirigentes sindicales, Justo Alfonso, fue imputado judicialmente por “obstrucción al tránsito aéreo” y otros 10 trabajadores fueron imputados por “perturbar el orden público”.

Finalmente, una juez laboral declaró ilegal la huelga, vulnerando el debido proceso y autorizando la presentación de pruebas fuera de lo que la propia demanda contemplaba. El fallo estaba plagado de irregularidades, motivo por el cual la defensa de los trabajadores solicitó la nulidad del mismo.

**Choferes despedidos por formar un sindicato:** En junio de 2015, la empresa de Transporte La Limpeña SRL Línea 49 despidió a 51 choferes que habían constituido un sindicato para intentar mejorar condiciones de trabajo para todos los trabajadores. Algunos días después, los conductores despedidos se crucificaron con clavos e iniciaron una huelga de hambre frente a los talleres de la empresa, exigiendo la atención a sus reclamos laborales.

**Persecución antisindical en Citibank:** En julio de 2015, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), señaló varios atropellos perpetrados por el banco Citibank contra el Sr. Oscar Ricardo Paredes Dürrling, ex funcionario del Citibank N.A. Sucursal Paraguay y ex miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Empleados del Citibank Paraguay.

Según la CSA, Citibank se empeñó durante varios años en tratar de conseguir por distintos medios ilegales e inconstitucionales la renuncia de Paredes Dürrling. A consecuencia de ello, el sindicalista se encuentra actualmente sin percibir salario y sin jubilación, después de 34 años de servicios, viéndose

obligado a entablar un proceso judicial en el ámbito laboral, para hacer valer sus derechos.



## PERÚ

| 3

**Camposol se niega a respetar acuerdo colectivo:** Camposol, la mayor empresa agroexportadora del Perú, contrata a la gran mayoría de su plantilla, de más de 13.000 trabajadores, mediante diversas formas de contratos temporales. La gerencia de la empresa habitualmente toma represalias contra los trabajadores por afiliarse a un sindicato o presentar quejas, obligándolos a tomar “licencias temporales” o negándose a renovar sus contratos de duración determinada. En 2013, la empresa se negó a respetar un contrato de negociación colectiva en vigencia, llegando incluso a presentar cargos legales absurdos contra los dirigentes sindicales por ejercer su derecho a la huelga.

### Tácticas antisindicales por parte de Agrícola Virú:

Agrícola Virú, una de las mayores empresas agroexportadoras peruanas, emplea a más de 8.000 trabajadores, en gran parte por medio de contratos temporales y de temporada. Según un informe reciente, la empresa ha utilizado una amplia gama de tácticas antisindicales para denegar a los trabajadores y trabajadoras su derecho a la libertad sindical, incluyendo el acoso a los sindicalistas y dirigentes con la amenaza de suspensiones y despidos. En 2013, la empresa presentó cargos penales de difamación contra un dirigente sindical por hablar en un programa de radio local sobre las malas condiciones de trabajo en el sector agrícola.

### Un muerto durante huelga en mina de hierro de Nazca:

Un trabajador perdió la vida y se registraron cerca de 200 heridos cuando la policía disparó contra los mineros en huelga que bloqueaban la carretera de acceso a la mina de Shougang Hierro Perú en Marcona, provincia de Nazca, en la región costera de Ica, Perú, el 25 de mayo. Al menos otro minero sufrió una herida de bala. En varios videos publicados en diversos medios de comunicación peruanos se escucha a los trabajadores gritar “no disparen, no disparen” a los efectivos de la Policía Nacional. La huelga había sido convocada por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) en protesta por el despido de más de 80 trabajadores por parte de la subcontratista Coopsol.

Los huelguistas también querían hacer presión respecto a demandas comunitarias para obtener una reducción de las tarifas de electricidad y un proyecto de agua potable. Los 963 trabajadores de la mina se sumaron a la huelga, y la compañía no recurrió a la contratación de trabajadores de reemplazo para sustituirlos mientras mantenía negociaciones con la FNTMMSP. El 18 de mayo, la FNTMMSP convocó una huelga nacional en protesta contra los decretos del Gobierno que permiten un mayor recurso a empresas contratistas en el sector minero. La FNTMMSP suspendería la huelga nacional el 27 de mayo. El complejo Marcona, la mayor mina de hierro en Perú, es propiedad del mayor productor de hierro chino, el Grupo Shougang. La mina quedó ya paralizada por huelgas en 2009 y 2007.

**Ataque a trabajadores peruanos en huelga:** Varios miles de trabajadores de la Sociedad Agrícola Virú (SAV), empresa de espárragos y alcachofa establecida al norte de Perú, dejaron de trabajar el 22 de abril de 2015 en protesta por lo que ellos consideran un fraude por parte de su empleador.

Por tercer año consecutivo, la compañía declaró una pérdida financiera a las autoridades fiscales, pero el sindicato cree que se trata de una manipulación de la contabilidad para evitar compartir ganancias con los trabajadores.

Al menos dos trabajadores resultaron heridos cuando la policía antidisturbios, a la que recurriera la empresa, intentó dispersar a los trabajadores en huelga utilizando balas de goma.

El Secretario General del sindicato SITESAV, Genaro Quispe Ventura, dijo que dos trabajadores heridos estaban siendo tratados en la clínica local. Lamentó que la empresa respondiese mediante la represión en lugar de recurrir al diálogo. La policía negó haber abierto fuego contra los trabajadores, alegando que únicamente actuaron en legítima defensa.



REINO UNIDO

| 3

### **Sindicalistas interponen una demanda ante el Tribunal Supremo contra empresas constructoras por haber elaborado listas negras ilegales:**

Un polémico conflicto enquistado desde hace décadas entre trabajadores/as de la construcción y las empresas que les incluyeron en listas negras se ha resuelto en el Tribunal Supremo. Ocho grandes empresas

constructoras se han tenido que enfrentar a acciones judiciales para que desembolsen indemnizaciones a 700 personas representadas por los sindicatos GMB, Ucat y Unite. Aunque el uso de las listas negras en el sector de la construcción se descubrió en 2009, las empresas tan solo admitieron que las usaron el año pasado. En aquel año, funcionarios de la *Information Commissioner Office* (la autoridad británica responsable de la protección de datos) efectuaron una redada en las oficinas de la *Consulting Association* (TCA), una organización financiada por empresas de la construcción para elaborar listas negras. Allí encontraron los archivos personales de más de 3.000 trabajadores/as, activistas y sindicalistas, incluidos en listas negras porque se les consideraba "problemáticos". El objetivo solía ser incluir a personas activas en sindicatos o campañas políticas o a aquellos que planteaban cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Las ocho principales empresas constructoras presentaron una disculpa ante el Tribunal Supremo en Londres por su participación en el asunto de las listas negras. En febrero de este año, un tribunal resolvió que las constructoras debían pagar millones de libras esterlinas en concepto de indemnización a 71 trabajadores que se habían incluido ilegalmente en las listas negras.

**Proyecto de Ley de Sindicatos:** En marzo de 2016 el Parlamento debatió el nuevo Proyecto de Ley de Sindicatos que añade más requisitos al enrevesado procedimiento que deben seguir los sindicalistas antes de declararse en huelga. Entre sus disposiciones más importantes se encuentran las siguientes: nuevos porcentajes de participación en las votaciones (una participación mínima del 50% para todas las huelgas y, para los servicios públicos importantes, el requisito de que al menos el 40% de los miembros con derecho a voto esté a favor de la huelga) (cláusulas 2-3); requisitos detallados de notificación de las huelgas (cláusula 4); un período más corto durante el cual se pueden celebrar huelgas (cláusula 8); restricciones adicionales a los piquetes y la obligación de incluir un supervisor en cada piquete (cláusula 9); nuevas normas que limitan la contribución de los miembros a los fondos políticos de los sindicatos (cláusulas 10 y 11); restricciones en el sector público al tiempo de asistencia de los sindicatos (el tiempo que dedican los representantes sindicales a las obligaciones sindicales) (cláusulas 12 y 13); prohibición en el sector público de la deducción de cuotas sindicales directamente de los salarios (cláusula 14) y cambios en diferentes reglamentos que permiten a los empleadores utilizar a trabajadores/as de agencias para sustituir a los trabajadores/as en huelga. Tan solo se han efectuado pequeñas modificaciones al proyecto de ley, a pesar de la fuerte oposición de los sindicatos y de ambas partes del ámbito político (desde diputados conservadores sin



cargos hasta diputados del Partido Laborista), así como de las críticas de la Comisión de Expertos de la OIT.

**El banco Lloyds Bank retira el reconocimiento a su mayor sindicato de trabajadores/as:** El banco Lloyds Bank retiró el reconocimiento a su mayor sindicato: el "*Lloyds Trade Union*" (LTU). Dicho sindicato, fundado hace más de un siglo, representa a más de 25.000 trabajadores y trabajadoras del mayor banco minorista de Gran Bretaña. La decisión de excluir al sindicato de las negociaciones formales sobre los salarios y las condiciones laborales en el banco se tomó después de que el LTU se opusiera enérgicamente a los cambios al plan de pensiones de Lloyds, convocara una votación de huelga y ganara millones de libras esterlinas para 10.000 trabajadoras tras una larga batalla jurídica. Según el secretario general del LTU, Mark Brown: "Lloyds se está vengando porque somos un incordio para ellos, pero vamos a seguir siendo un incordio". Asimismo, describió la decisión del banco como un acto de represalia por las actividades sindicales.



SERBIA

| 4

**Falta de acceso al sistema judicial:** El acceso a la protección legal en casos de violaciones de los derechos laborales está limitado por las elevadas costas judiciales, impuestas por la ley de tasas judiciales y la ley sobre las tarifas de la abogacía, unidas a la prohibición de que al trabajador le represente alguien que no sea abogado (como un representante sindical). El procedimiento judicial, sobre todo en casos laborales, se prolonga excesivamente. Los procedimientos en primera instancia tardan una media de cuatro años pero, en muchos casos, se prolongan hasta ocho años. Agotar todos los recursos extiende los procesos una media de siete años. NEZAVISNOST ha apelado ya al Gobierno para que establezca una magistratura laboral separada y procedimientos que permitan acelerar el acceso a la justicia pero, hasta ahora, sin resultado. Además, preocupa enormemente la falta de independencia del sistema judicial y sus lazos con el Gobierno.

**Mala fe en las negociaciones:** Son frecuentes los casos en que el Gobierno, en calidad de empleador, negocia de mala fe, tanto a escala nacional como de empresa. En el caso de las negociaciones mantenidas en el *Republic Geodesy Institute*, tras una convocatoria de huelga, el Gobierno formó

un grupo de trabajo para redactar un programa de reformas y determinar el número óptimo de empleos en dicha institución. Los interlocutores acordaron un período de tiempo para llevar a cabo la redacción del programa. El Gobierno difundió en los medios de comunicación que se había llegado a un acuerdo y resuelto el conflicto colectivo pero, en la práctica, no hizo lo que dijo a través de los medios: el grupo de trabajo no cumplió su mandato porque los miembros representantes del Gobierno se negaron a convocar una reunión y planificar las tareas en el marco de tiempo acordado. En el conflicto sobre la redacción de la ley sobre el sistema salarial de los servicios públicos, considerada inaceptable por los sindicatos, el Gobierno procedió a una manipulación similar de la opinión pública a través de los medios controlados por el Estado. Dos confederaciones sindicales representativas anunciaron una convocatoria de huelga. Varios Ministros y el Primer Ministro anunciaron en los medios que el Gobierno aceptaba todas las reivindicaciones del sindicato, pero en la práctica no fue así. La información difundida generó una notable confusión entre la opinión pública y los miembros del sindicato, mientras el Gobierno continuó el curso del procedimiento legislativo.

Las negociaciones se suelen prolongar sin razón alguna, a nivel sectorial o de empresa, y ello imposibilita en la práctica llegar a la conclusión de un acuerdo. Así sucedió en las negociaciones del convenio colectivo sectorial del personal de guarderías de Belgrado con el Ayuntamiento de Belgrado como empleador y durante las negociaciones del convenio colectivo sectorial de empleados de colegios preescolares y de instituciones de educación secundaria en la República de Serbia.

**Injerencia en la labor de sindicalización en el sector militar:** Si bien la ley dispone el derecho de sindicalización del personal militar, en la práctica resulta muy difícil que los sindicatos ejerzan ese derecho. El decreto que regula el derecho de sindicalización en las fuerzas armadas dispone que las actividades sindicales pueden llevarse a cabo a nivel de brigada y que los problemas deben resolverse en la Comandancia de la brigada. Los sindicatos con una estructura distinta, no compatible con la organización del ejército, como NEZAVISNOST, encuentran enormes obstáculos para llevar a cabo su labor de sindicalización. Sólo pueden visitar algunas unidades, previa aprobación de los superiores y únicamente a la hora en que la Comandancia considere que la labor de organización no interfiere con los asuntos militares. Esta discrecionalidad suele dar lugar a abusos por parte de la Comandancia. Durante la campaña de sindicalización que tuvo lugar frente al Ministerio de Defensa, el Ministro intervino directamente y prohibió la distribución de folletos sindicales, diciendo que revelaban información clasificada (se trataba de



información sobre la situación material de los empleados en el Ejército de Serbia).



SUIZA

| 2

### **Suiza no enmienda su legislación laboral para evitar los despidos antisindicales:**

La legislación laboral suiza no prevé la reincorporación en caso de despido discriminatorio de sindicalistas y el único recurso jurídico que establece para estos casos es la indemnización. En el caso de los despidos improcedentes y discriminatorios, la ley suiza contempla una indemnización de hasta seis meses de salario, aunque de media oscila entre uno y tres meses. Si se tiene todo esto en cuenta, es muy probable que la indemnización prevista por las leyes suizas sea considerada por las empresas como un coste que merece la pena pagar para deshacerse de los individuos problemáticos, pues es tan baja que no tiene un efecto disuasorio sobre los despidos discriminatorios. Por tanto, el sindicato SGB/USS presentó una queja al gobierno y solicitó una enmienda de dicha ley. En enero de 2011, en respuesta a la solicitud del sindicato, el gobierno suizo redactó un proyecto de ley para llevar a cabo una revisión parcial del Código de Obligaciones que aumentaba la sanción máxima por la rescisión antisindical del contrato de empleo de seis a doce meses de salario. Sin embargo, debido a los ataques de los empleadores, el gobierno acabó suspendiendo el proyecto de ley. Por tanto, los trabajadores/as suizos llevan ya más de diez años atrapados en este "limbo" de desprotección ante los despidos antisindicales.



SWAZILANDIA

| 5

### **Detienen a líderes sindicales después de una manifestación para exigir la publicación de una revisión salarial:**

Mcolisi Ngcamphalala, miembro del sindicato de docentes *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT), y Mbongwa Dlamini, presidente de la sección regional del SNAT en Manzini, fueron detenidos el 4 de febrero, después de una manifesta-

ción de funcionarios/as celebrada el día anterior para entregar una petición a la oficina del Primer Ministro. Alrededor de 300 funcionarios/as participaron en la manifestación para exigir la publicación varias veces aplazada del informe de la revisión salarial del funcionariado, que se había finalizado en octubre de 2015.

Los funcionarios/as celebraron piquetes cada miércoles para protestar por el secretismo en torno a la revisión salarial. Los funcionarios/as de Swazilandia tienen prohibido organizar manifestaciones de protesta y, por tanto, recurren a modos de plantear sus demandas más flexibles y a menor escala, como los piquetes. Por último, decidieron acudir a la oficina del Primer Ministro para entregar la petición.

El 4 de febrero de 2016, agentes de la unidad de delitos graves de Swazilandia, también conocida como la brigada antiterrorista de Swazilandia, registraron los hogares de Mcolisi Ngcamphalala y Mbongwa Dlamini. Ambos fueron acusados de haber infringido la Ley de Orden Público por haber bloqueado la carretera que conduce a las oficinas del Gabinete ministerial. Fueron detenidos y posteriormente les otorgaron la libertad bajo una fianza de 1.000 SZL (60 USD) cada uno en espera del juicio.

El 12 de febrero, los funcionarios/as de los sindicatos *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT), *Swaziland Democratic Nurses Union* (SWADNU), *National Association of Public Servants and Allied Workers* (NAPSAW) y *Swaziland National Association of Government Accounting Personnel* (SNAGAP) volvieron a intentar entregar su petición mediante una marcha a la apertura oficial del parlamento. Sin embargo, fueron rechazados por la policía.

### **La policía impide que representantes de la central sindical de trabajadores/as del sector público asistan a un proceso judicial:**

El 24 de noviembre, el gobierno presentó una solicitud urgente al Tribunal Supremo para evitar que la central sindical de trabajadores/as del sector público *Public Sector Associations* (PSA), compuesta por el sindicato de docentes *Swaziland National Association of Teachers* (SNAT), el de funcionarios/as *Swaziland National Association of Civil Servants* (SNACS), el de personal de enfermería *Swaziland Nurses Association* (SNA) y el de contables *Swaziland National Association of Government Accounting Personnel* (SNAGAP), visitara el recinto del Ministerio. La PSA había previsto acudir a las oficinas del Ministerio de Servicios Públicos para exigir la publicación del informe sobre la revisión salarial. El Ministerio presentó la solicitud urgente porque consideraba que la visita constituía una acción de protesta.

Sin embargo, cuando los representantes de las cuatro organizaciones (todos citados como demandados en el juicio) llegaron al Tribunal Supremo para que se examinara la solicitud, la policía les impidió el acceso al recinto. El juez emitió una orden provisional a favor del gobierno para que los sindicatos del sector público se abstuvieran de continuar con su acción de protesta.

La acción de la PSA se debió a su frustración por los sucesivos retrasos. A principios de septiembre, se había contratado a un asesor para que llevara a cabo una revisión salarial para los funcionarios/as tras los compromisos adquiridos por el Equipo de Negociaciones del Gobierno en el Foro Conjunto de Negociaciones con la PSA. Aunque el informe ya estaba listo y existía el compromiso de publicarlo antes del 25 de octubre, el gobierno alegó que los sindicatos no podían verlo porque todavía no se había presentado ante el Gabinete ministerial. Los sindicatos opinaban que el gobierno les estaba tratando a ellos y al proceso de negociación con desprecio.

Técnicamente, los sindicatos del sector público no tienen permiso para participar en consejos de negociación ni juntas de conciliación y mediación. Por tanto, tienen que llamarse "asociaciones". Los funcionarios/as no tienen permiso para dedicarse a tiempo completo a actividades sindicales y a menudo se les niega el derecho a viajar al extranjero para participar en actividades sindicales internacionales.



TAILANDIA

| 4

**Aerolínea intenta destruir el sindicato reclamando daños y perjuicios:** El 10 de agosto de 2015, un tribunal impuso a cuatro dirigentes sindicales de *Thai Airways International Union* (TG Union) el pago de más de nueve millones de USD en concepto de daños y perjuicios a la empresa, en un caso relativo a una protesta pacífica que tuviera lugar en 2013 y que desembocó en un convenio colectivo.

El convenio colectivo fue firmado por el sindicato y la dirección en enero de 2013, tras dos días de protestas en relación con los salarios y la seguridad en el empleo. El acuerdo concedía un aumento salarial y prestaciones que beneficiaron no sólo a los trabajadores sino también a cargos directivos de la compañía - entre ellos el presidente en funciones de la aerolínea. No

obstante, un año más tarde, en enero de 2014, *Thai Airways* presentó una demanda por daños y perjuicios, reclamando un total de 9.281.349 USD a los cuatro dirigentes del sindicato que firmaron el mencionado convenio colectivo con la dirección. El tribunal falló a favor de la aerolínea en agosto de 2015.

En enero de 2016, TG Union, conjuntamente con la *State Enterprise Workers Relations Confederation* (SERC) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, presentaron una queja contra el Gobierno tailandés ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por no proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Específicamente, la queja aduce que el principio de libertad sindical no está consagrado en la ley.

### **Se recurre a nueva ley para reprimir protesta pacífica e intimidar a sus líderes:**

El 6 de enero de 2016, se desplegaron tres unidades policiales reforzadas por fuerzas militares para dispersar una manifestación de protesta por parte de 500 trabajadores despedidos en el proveedor de partes de automóviles japonés Sanko Gosei ante el Ministerio de Trabajo en Bangkok. El Gobierno invocó nuevos poderes, en virtud de la Ley de Reunión Pública de 2015, según la cual se puede imponer una pena de hasta diez años de prisión por perturbación o alteración de los servicios públicos.

Más de 600 trabajadores de Sanko Gosei, todos ellos afiliados al sindicato, fueron despedidos el 20 de diciembre de 2015 tras fracasar las negociaciones sobre un nuevo convenio colectivo y primas. La empresa afirmó que no resultaba rentable. Entre tanto se contrató a trabajadores eventuales para sustituir a los trabajadores despedidos. El sindicato de trabajadores de Sanko Gosei acusa a la empresa de utilizar el conflicto para reprimir al sindicato y sustituir a trabajadores permanentes por trabajadores subcontratados.

Poco después de la manifestación dos líderes sindicales, Chalee Loysoong, Vicepresidente del *Thai Labour Solidarity Committee* (TLSC) y Amorndech Srimuang, Presidente del sindicato de trabajadores de *Sanko Gosei*, fueron interrogados por las autoridades durante cerca de cuatro horas. Durante ese tiempo, sus teléfonos y sus tarjetas de identidad fueron confiscados temporalmente, y permanecieron vigilados permanentemente, incluso para ir al baño. Los líderes sindicales habían participado en las negociaciones de mediación con *Sanko Gosei* y el Ministerio de Trabajo durante el día, mientras la manifestación tenía lugar en el exterior.

La intimidación continuó al día siguiente, cuando Wilaiwan Sae-tia, Presidenta del TLSC, fue seguida desde la fábrica hasta su domicilio por cuatro o cinco militares uniformados y vestidos de

paisano. Yongyut Mantapao, Vicepresidente del TLSC, también informó haber sido seguido por agentes de la policía y militares pertenecientes a unidades no identificadas.

La semana siguiente, el miércoles 13 de enero de 2016, cinco militares visitaron a Wilaiwan Saetia en las oficinas del Om Noi/Om Yai Labour Union en la provincia de Samut Sakhon hacia las 8:00 pm. Durante la discusión, que duraría hasta las 11:00 pm, los oficiales citaron su autoridad en virtud de la Sección 44 de la Carta Interina, que les concede poderes absolutos para mantener la seguridad, e informaron a la dirigente del TLSC que a partir de entonces estaba obligada a informar al ejército antes de emprender cualquier acción política.

### Se impide la sindicalización tanto en la ley como en la práctica:

La ley deniega a la mayoría de los 39 millones de trabajadores/as del país sus derechos sindicales básicos. Las restricciones respecto a la sindicalización hacen que resulte extremadamente difícil para los trabajadores temporales afiliarse a un sindicato - y la mitad de la mano de obra industrial en Tailandia es temporal. El recurso a mano de obra subcontratada también está generalizado, lo que limita considerablemente la sindicalización, mientras que la legislación prohíbe que los trabajadores migrantes - aproximadamente el 10% de la mano de obra total - puedan organizar un sindicato u ocupar un cargo sindical. Esta situación y toda una serie de abusos de los derechos de los trabajadores llevaron al sindicato global IndustriALL a presentar una queja contra Tailandia ante la OIT el 7 de octubre de 2015, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, por violaciones a la libertad sindical y el derecho de sindicalización. IndustriALL señala que la ley no concede los derechos básicos de libertad de sindicalización y negociación colectiva a aproximadamente el 75% de la mano de obra del país, integrada por 39 millones de personas. Como resultado de ello, Tailandia registra la tasa de sindicalización más baja del Sudeste Asiático, con un 1,5%.

La queja cita 18 casos de abusos de los derechos sindicales fundamentales, incluyendo numerosos trabajadores y trabajadoras despedidos sencillamente por pertenecer a un sindicato. Una compañía llegó a despedir y reemplazar al 60% de su plantilla con trabajadores migrantes, para impedir la sindicalización de su planta. A los trabajadores les resulta extremadamente difícil obtener reparación. Incluso cuando los tribunales declaran los despidos ilegales, las autoridades hacen muy poco por asegurarse de que se apliquen las sentencias. Se permite a las compañías continuar excluyendo e intimidando a los líderes sindicales.



TÚNEZ

| 4

### El Nobel de la paz en un contexto de grave crisis

**socioeconómica:** El 9 de octubre se concedió el Premio Nobel de la Paz al “cuarteto” de Túnez, establecido a iniciativa de la *Union générale tunisienne du travail* (UGTT), que agrupa asimismo a las organizaciones *Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat* (UTICA), *Ligue tunisienne des droits de l'homme* (LTDH) y *Ordre national des avocats de Tunisie*. Estas cuatro organizaciones recibieron el galardón por su contribución en la negociación de la transición democrática tunecina y a la adopción de una constitución basada en los derechos humanos fundamentales; además de por ayudar a evitar los enfrentamientos sangrantes que padecieron otros países durante la Primavera Árabe. El país se encontraba paralizado cuando estas cuatro organizaciones lanzaron su famoso llamamiento al “diálogo nacional”.

Pero nada ha cambiado desde entonces. Un informe de 2015 sobre el diálogo social tunecino encargado por la fundación *Friedrich Ebert Stiftung* hizo inventario de los obstáculos que habría que sortear para su reforma en profundidad y concluyó destacando la importancia de la educación y la formación adaptada al sistema productivo actual, así como una mejor gobernanza de las instituciones públicas y privadas.

El país está sumido en una crisis económica profunda. El turismo, uno de los pilares de la economía, está totalmente devastado debido al terrorismo. En los cuatro años transcurridos desde la revolución, el poder adquisitivo ha descendido un 40% y el número de personas pobres ha aumentado un 30%. Los sindicatos reclaman una subida salarial y se han multiplicado las movilizaciones sociales y las huelgas.

Días después de la concesión del Premio Nobel, se anuló una importante reunión para retomar el diálogo social, debido a la ausencia de la UTICA. La UGTT ha sido blanco de violentos ataques en los medios de comunicación, a los que ha respondido subrayando la importancia de aunar los esfuerzos nacionales, cada uno según su capacidad, y rechazando que sean los trabajadores/as quienes carguen con todo el peso de las repercusiones de la crisis.

**Precariedad y amenazas contra la prensa:** Además de lidiar con las amenazas a la libertad de prensa, el sindicato de periodistas *Syndicat national des journalistes tunisiens* (SNJT)

no tuvo fácil defender a sus miembros frente a los empleadores. Numerosos periodistas fueron despedidos arbitrariamente en 2015. Según el SNJT, los periodistas padecen una enorme precariedad laboral, además la represión y los peligros en que incurrir. Casi las tres cuartas partes de los periodistas de prensa escrita no están cubiertos por ningún convenio colectivo y carecen de contrato de trabajo claro.

**Un decreto antiterrorista liberticida:** Después del atentado de Sousse, el 4 de julio, el Presidente tunecino decretó el estado de emergencia durante un mes. Las organizaciones de derechos humanos, además de la UGTT, expresaron su temor de que este decreto sirviera para limitar la libertad de expresión, de reunión y asociación, además de los derechos sindicales. El decreto permitía al Ejecutivo prohibir cualquier manifestación considerada una amenaza contra el orden público y desautorizar toda reunión que pudiera provocar algún desorden. A finales de julio se prolongó dos meses más el estado de emergencia. Durante ese tiempo, el Parlamento aprobó una nueva ley antiterrorista, criticada por la sociedad civil por su potencial deriva liberticida.

En este contexto de primacía de la seguridad, las fuerzas del orden reprimieron el 1 de septiembre una manifestación en Túnez convocada ante la sede de la UGTT. Las fuerzas del orden dispersaron a golpes a algunos manifestantes y arrestaron a otros, como Lasaad Yakoubi, Secretario General del sindicato de docentes *Union des écoles secondaires*, o Nejib Sellami, de la UGTT. Después de varias horas detenidos en la comisaría de policía fueron puestos en libertad. Los manifestantes protestaban contra el proyecto de ley sobre la reconciliación en el ámbito económico y financiero, una ley que amnistía a los empresarios que se beneficiaron del sistema de Ben Ali. La UGTT se opone enérgicamente a esta ley. La actuación policial del 6 de septiembre en Sfax fue especialmente violenta y grave. El Gobierno levantó el estado de emergencia el 2 de octubre y lo reinstauró el 24 de noviembre, después de un nuevo atentado en Túnez que provocó la muerte de 12 miembros de la guardia presidencial. En Túnez y sus alrededores se impuso, además, un toque de queda entre las 9 de la noche y las 5 de la mañana.



TURQUÍA

| 5

**Fábrica de Hugo Boss continúa sus ataques contra sindicato textil:** A principios de marzo de 2015, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, Tejidos de Punto y Vestuario de Turquía (TEKSIF) informó que la dirección de la fábrica de Hugo Boss establecida en Izmir continuaba despidiendo a los trabajadores afiliados al sindicato y a sus simpatizantes. Los ataques contra el sindicato comenzaron poco después de haber empezado a organizar a los trabajadores tras años antes.

Largos procesos judiciales declararon improcedentes los despidos de 20 simpatizantes del sindicato, ocurridos entre 2011 y 2014. Otros ocho casos seguían aún pendientes en los tribunales a principios de 2015. Aunque el Tribunal de Apelaciones confirmó que los trabajadores fueron despedidos por HUGO BOSS a causa de su afiliación sindical y ordenó su readmisión, la dirección de la empresa prefirió pagar una indemnización adicional.

Los despidos continuaron. La dirección despidió a otros 3 simpatizantes del sindicato en febrero de 2015. Durante todo este proceso, la dirección de HUGO BOSS en Izmir no aceptó en ningún momento las ofertas de TEKSIF para resolver los problemas a través del diálogo social, ni hubo intervención alguna por parte de la dirección internacional de la empresa. Cuando IndustriALL, la Federación Sindical Internacional a la que está afiliado TEKSIF, se puso en contacto con el Director General de HUGO BOSS en agosto de 2014 para solicitar su intervención a fin de asegurarse que se pusiera fin a las violaciones y con vistas a iniciar un diálogo social constructivo en la planta, la respuesta que se recibió fue una amenaza de demanda legal, negando toda responsabilidad.

**Trabajadores del cuero que querían sindicalizarse se enfrentan a intimidación y despidos:** El fabricante de bolsos *SF Leather*, cuya producción está destinada esencialmente a la marca de lujo *Mulberry*, despidió a 14 trabajadores por afiliarse al sindicato Deriteks en marzo de 2015. Deriteks acababa de empezar a organizar a los trabajadores/as de la fábrica, situada en la Zona Franca del Egeo, en Izmir.

*SF Leather* empezó demandando a los trabajadores y a Deriteks, alegando que sus “intereses comerciales” habían resultado dañados por las tácticas de organización del sindicato y las manifestaciones de protesta de los trabajadores reclamando

la readmisión de sus compañeros despedidos. La empresa consiguió incluso que un tribunal local incautase una pancarta en la que se pedía a *Mulberry* respetar los derechos de los trabajadores, y ordenase un bloqueo informativo de las protestas sindicales en los sitios web turcos. Al mismo tiempo, continuó ejerciendo presiones e intimidando a los trabajadores para que no se afiliaran al sindicato.

Debido a las presiones sindicales, incluyendo el apoyo brindado por la Federación Sindical Internacional IndustriALL, *SF Leather* anunciaría más tarde que estaba dispuesta a readmitir a los trabajadores despedidos – pero con la condición de que renunciaran a su afiliación sindical. Cuando Deriteks rechazó esta condición, *SF Leather* inició una campaña de desprestigio del sindicato con acusaciones falsas.

Finalmente se alcanzaría un acuerdo entre sindicato y dirección el 14 de octubre. *SF Leather* no readmitiría a los trabajadores despedidos, pero al menos aceptó pagarles una indemnización. Decidió además permitir que el sindicato organizara en la fábrica, y ambas partes acordaron retirar los casos pendientes ante los tribunales (el sindicato también había iniciado una demanda judicial por las violaciones de los derechos ocurridas en la fábrica).

### **Gases lacrimógenos y detenciones para reprimir una manifestación con ocasión del Primero de Mayo:**

La policía turca utilizó cañones de agua y gases lacrimógenos para dispersar a cientos de manifestantes el Primero de Mayo, que pretendía encaminarse hasta la Plaza Taksim en el centro de Estambul.

Esta plaza tiene un significado simbólico para la izquierda turca. Más de 30 personas murieron en 1977 cuando presuntos nacionalistas abrieron fuego contra los participantes en una manifestación del Primero de Mayo, y se había convertido en el lugar tradicional para las celebraciones del día del trabajo. El Gobernador de Estambul anunció, no obstante, que se cerraría el acceso a la Plaza Taksim ese 1 de mayo, por motivos de seguridad.

La policía de Estambul decidió desplegar a 10.000 agentes para garantizar la prohibición, cancelando todos los permisos y recurriendo además a refuerzos provenientes de fuera de la ciudad. Dispuso además cañones de agua listos para ser utilizados. Todas las calles que conducen a la plaza fueron cerradas, y se anuló todo el transporte público en torno a dicha área.

El Comité de Organización del Primero de Mayo, integrado por la Confederación de Sindicatos Progresistas (DISK), la Confederación de Sindicatos del Sector Público (KESK), la Unión

de Cámaras Turcas de Ingenieros y Arquitectos (TMMOB) y la Unión de Médicos de Turquía (TTB), protestaron por la decisión de bloquear los accesos a la plaza, instando a las autoridades a levantar la prohibición, pero en vano. Exhortaron a los miembros de los sindicatos y al público en general a llevar a cabo sus mítines del Primero de Mayo en el centro de la ciudad.

Los mítines desembocaron en una protesta, que sería reprimida mediante cañones de agua y gases lacrimógenos. La Asociación Contemporánea de Abogados (ÇHD) indicó que 479 habían sido arrestadas y 20 detenidas con cargos, algunas por violar la ley sobre reuniones y manifestaciones y otras por “hacer propaganda a una organización terrorista”. Los abogados que acudieron más tarde a los Tribunales para asistir a los detenidos fueron agredidos por policías antidisturbios, y 16 de ellos resultarían heridos.

### **La policía interrumpe marcha de trabajadores del sector público:**

El 3 de agosto de 2015, la policía interrumpió una marcha de miembros de la Confederación de Sindicatos del Sector Público (KESK) que se encaminaban hacia el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se habían iniciado las negociaciones colectivas en relación con los salarios de los funcionarios públicos, pero el sindicato quería que el proceso se suspendiera hasta que el Gobierno provisional hubiera sido reemplazado por un Gobierno permanente. La policía utilizó gases lacrimógenos y sus escudos para detener la marcha, aunque finalmente se permitió que continuara después de acordar que los manifestantes se limitarían a ocupar las aceras.

### **Atentado contra marcha por la paz convocada por sindicatos y OSC:**

Unas 100 personas resultaron muertas y centenares heridas en dos atentados suicidas contra una manifestación convocada por los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en la capital, Ankara, el 10 de octubre de 2015.

La gran manifestación y concentración masiva bajo el lema “Trabajo, Paz y Democracia” había sido organizada por cuatro organizaciones: DISK (Confederación de Sindicatos Progresistas), KESK (Confederación de Sindicatos del Sector Público), TMMOB (Unión de Cámaras Turcas de Ingenieros y Arquitectos) y TTB (Unión de Médicos de Turquía).

Las dos bombas, al parecer detonadas por terroristas suicidas, estallaron en rápida sucesión, mientras los manifestantes cantaban y bailaban portando pancartas pidiendo el fin de la violencia entre los separatistas curdos del PKK y el Gobierno turco. Los manifestantes reivindicaban asimismo que se respeten los derechos de los desempleados y de los pobres.

Tras los atentados, y cuando los supervivientes intentaban socorrer a los heridos, las fuerzas de seguridad bloquearon el acceso de los servicios médicos para llegar hasta las víctimas, utilizando gases lacrimógenos para dispersar a la multitud.

Las autoridades volvieron a recurrir a la violencia en relación con una manifestación programada tres días después, para protestar por las atrocidades. KESK, DISK, TTB y TMMOB querían organizar una marcha el 13 de octubre para protestar contra el atentado y honrar a las víctimas de la masacre. El permiso les fue denegado, alegando que el recorrido transcurriría por "lugares frecuentados por los ciudadanos" y teniendo en cuenta "la sensibilidad en el período actual".

Al parecer la policía cargó contra las personas que intentaban llegar hasta los lugares donde estaban previstas las manifestaciones, y en un principio cerraron el acceso al ferry *Kadıköy-Eminönü* entre las zonas asiática y europea de la ciudad en la mañana del 13 de octubre, aduciendo que la marcha había sido declarada ilegal. Se firmó a policías de paisano empujando violentamente a los pasajeros del ferry para intentar detenerlos. En otros lugares se desplegaron fuerzas antidisturbios y se emplearon cañones de agua para impedir que la gente se sumara a las protestas.

También se celebraron actos de protesta contra la masacre en otras ciudades del país. La policía empleó gases lacrimógenos para dispersar a un grupo de unos 30 abogados y otras 150 personas que habían acudido a apoyarlos frente a los tribunales en el distrito de Alanya en Antalya.



UCRANIA

| 5

### **Proyecto de ley debilita gravemente los derechos de negociación colectiva:**

Un proyecto de ley "sobre los convenios colectivos" limita considerablemente el alcance de dichos convenios. El Organismo Común Representativo (JRB) envió una copia de la ley, publicada por el Ministerio de Políticas Sociales, a la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KVPU) para su aprobación. Durante la preparación del proyecto de ley no se consultó a la KVPU.

Si se aprueba la nueva ley, se liquidarán los convenios colectivos nacionales y territoriales, lo cual podría traducirse en una

menor protección de los trabajadores/as. El nuevo proyecto de ley también estipula que los convenios colectivos no son medidas obligatorias, lo cual permite al empleador reducir las obligaciones y garantías. Además, otorga al empleador el derecho a suspender la aplicación de un convenio colectivo durante un período indeterminado de tiempo. El proyecto de ley no incluye medidas para que alguien rinda cuentas en caso de que se vulnere un convenio colectivo.

Además, incorpora un nuevo lenguaje para debilitar las leyes existentes. Por ejemplo, la sección 7 del artículo 65 del Código Laboral de Ucrania se cambiará de "debe celebrar un convenio colectivo" a "puede celebrar".

**Agreden a líder minero:** El 3 de febrero de 2016, Anatoliy Mukhamedzhanov, presidente del sindicato de base en la mina de Novovolynska, fue brutalmente agredido en la oficina del director de la empresa minera. El Sindicato Independiente de Mineros de Carbón de Ucrania (NPGU) cree que el objetivo del ataque fue intimidar al líder del sindicato independiente de mineros tras las protestas celebradas contra la privatización y los cierres previstos.

**Despiden a mineros en huelga que se enfrentan a posibles juicios por traición en Donetsk:** Varios mineros de la empresa Makiyivka, respaldada por el Kremlin y controlada por los milicianos, se enfrentan a un posible juicio por "traición" después de su huelga del 13 de enero de 2016 por el impago de salarios. Según un diario local, las "autoridades" de la autodenominada "República Popular de Donetsk" [RPD] habían identificado a los organizadores del acto que tildaron de "sabotaje" y estaban llevando a cabo una investigación por la vía penal.

A algunos mineros les pagaron parte de sus salarios pendientes, pero varias publicaciones en las redes sociales aseguraron que 132 de los huelguistas habían sido despedidos. En un incidente similar en la mina de Chaikino, a los mineros que hicieron huelga el 29 de diciembre de 2015 también les pagaron parte de sus salarios, pero al parecer muchos de ellos fueron despedidos. Según varias publicaciones en las redes sociales, también se emitió una orden para que los mineros en huelga no fueran contratados en otras minas.

El 23 de enero de 2016, la página web oficial del gobierno de la ciudad publicó que el llamado "Ministerio de Energía de la RPD" había declarado que: "se está librando una guerra y, por tanto, no es aceptable ningún tipo de sabotaje, el cual solo se puede considerar una traición". El ministerio reconoció que existían problemas con los retrasos salariales, pero aseguró que estos eran temporales.





## ZAMBIA

| 5

**Despedido un sindicalista judicial por reivindicar sus derechos ante el Presidente de Zambia:** El 13 de enero de 2016, la Comisión de Servicios Judiciales despidió a Paul Chilosha, Presidente del sindicato *Judiciary and Allied Workers Union of Zambia Copperbelt*. Chilosha había declarado que el personal judicial tenía la intención de hacerse oír en 2016 y que el Presidente, Edgar Lungu, no lo tendría fácil si se negaba a aumentar los salarios en una cantidad razonable. Tras estas declaraciones, Chilosha recibió una carta de despido de la Comisión de Servicios Judiciales en nombre del Presidente Lungu.

**Arrestados durante una protesta seis trabajadores de la compañía de correos de Zambia:** La policía arrestó a seis trabajadores de la compañía de correos de Zambia, ZAMPOST, cuando se manifestaban ante su oficina de correos en Lusaka. Mientras protestaban por las deducciones salariales y los recortes incluidos en los paquetes de despido, varios agentes de la policía les obligaron a subir a sus furgones para ser trasladados a la comisaría central de Lusaka. La policía calificó de ilegal la protesta, al igual que el responsable de la zona de Lusaka de ZAMPOST, Henry Zimba, quien reafirmó la legitimidad de las medidas adoptadas por la policía alegando que “Correos es un lugar público donde de todos modos no están autorizadas las protestas”.

**El New Fairmont Hotel en Livingstone prohíbe los sindicatos:** El Secretario General de la central sindical *Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU)*, Cosmas Mukuka, pronunció un discurso con ocasión de la conferencia cuatrienal del sindicato de enfermeras *Zambia Union of Nurses Organisation (ZUNO)*, celebrada en el *New Fairmount Hotel*. Entre otras cosas, explicó que ningún sindicato celebrará en el futuro sus reuniones en dicho hotel, porque la dirección prohíbe al personal pertenecer a un sindicato de su elección y ha despedido a todos, excepto a uno, sus empleados interesados en el sindicalismo. Mukuka instó a los responsables de ZUNO a dialogar con la dirección del hotel para acercarlos a la cuestión de la libertad sindical en el trabajo.



## ZIMBABWE

| 5

**Un tribunal prohíbe el acceso del líder de un sindicato de trabajadores/as agrarios a una granja:** Un juez del Tribunal Supremo ha prohibido al líder del sindicato de trabajadores/as agrarios *Zimbabwe Horticulture Agro-industries and General Agricultural Workers' Union (Zhagawu)*, el señor Raymond Sixpence, que celebre reuniones sindicales en la explotación agrícola *Tavistock Estates*, ubicada en Beatrice. El tribunal dictó la resolución después de que el dueño de la explotación, Christopher Hawgood, llevara a Sixpence a juicio acusándole de interferir en las operaciones de la granja y de pagar insuficientemente a sus empleados.

El juez Maxwell Takuva dictó una orden de paz a finales de febrero de 2016 y prohibió a Sixpence que visitara o “llevara a cabo reuniones innecesarias en *Tavistock Farm* sin el permiso de la policía o la autorización de Tavistock”. Varios documentos han revelado que Zhagawu se había enfrentado a *Tavistock Farm* por el bienestar de los trabajadores/as y alegan que el dueño blanco de la explotación se niega a permitir que sus empleados/as se afilien al sindicato, acusación que éste rechaza.

**La policía agrede a manifestantes por exigir el pago de sus salarios:** El 4 de enero, la policía impidió el curso de la marcha de un puñado de trabajadores/as que se manifestaban por el centro de Harare para exigir el pago inmediato de los salarios pendientes de los funcionarios/as.

Los manifestantes con pancartas, encabezados por el sindicato de maestros/as rurales *Rural Teachers Union of Zimbabwe (RTUZ)*, consiguieron eludir a la policía en la concurrida terminal de autobuses de Market Square en Harare mientras se dirigían al Nuevo Complejo Gubernamental. Allí pretendían entregar su petición a los Ministerios de Finanzas y Servicios Públicos. Sin embargo, un grupo de antidisturbios les impidió el paso cuando se estaban aproximando al edificio legislativo. El secretario general del RTUZ, Obert Masaraura, y los activistas Robson Chere y Pride Mkono fueron agredidos por la policía y trasladados a la comisaría central de Harare. Más tarde, fueron puestos en libertad sin cargos. Rutendo Kawadza, un activista de la *Zimbabwe Activists Alliance (ZAA)* que también participó en la manifestación, acabó hospitalizado por las lesiones sufridas durante la marcha.

**El Tribunal Supremo autoriza el castigo selectivo a**

**empleados/as:** En enero de 2016, una resolución del Tribunal Supremo autorizó el castigo selectivo a empleados/as. Esto significa que el empleador puede decidir arbitrariamente a quién acusar si un grupo de empleados/as comete un delito. Está claro que esta resolución deja un amplio espacio para el castigo o despido selectivo de líderes sindicales dentro de la empresa, los cuales pueden ser víctimas de actos de represalia con el objetivo de desalentar las actividades sindicales en la empresa.







## PARTE I

1. Para más detalles sobre la metodología, véase  
[http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/methodological\\_framework.pdf](http://survey.ituc-csi.org/IMG/pdf/methodological_framework.pdf)
2. La lista de indicadores está adaptada de Sari y Kucera, OIT, Working Paper 99, 2011  
[http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_150702.pdf](http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf)
3. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_090632.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf)
4. Estudio general sobre la libertad sindical y de negociación colectiva, OIT, 1994  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281994-81-4B%29.pdf>





**CSI Confederación Sindical Internacional**

5 Bd Roi Albert II, Bte1 – 1210 Bruselas, Bélgica  
Tel.: +32 2 224 02 11 – Fax: +32 2 224 02 97  
Email: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org) – [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

EDITORIA RESPONSABLE: Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI