



2014

ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI

**LOS PEORES LUGARES DEL MUNDO PARA
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Índice Global de los Derechos de la CSI

Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras

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 325 organizaciones afiliadas en 161 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 176 millones de trabajadores, de los que el 40 por ciento son mujeres. Forma parte asimismo de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) junto con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI tiene oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo, y cuenta con carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Índice

Prefacio	5	Panamá.....	60
I. Índice Global de los Derechos de la CSI.....	9	Perú.....	61
Clasificaciones de los países.....	15	República Dominicana.....	61
República Centroafricana.....	17	Trinidad y Tobago.....	62
Camboya.....	18	Venezuela.....	62
Kuwait.....	20	Asia y Pacífico	64
Ghana.....	22	Bangladesh	66
Suiza.....	24	China.....	66
Uruguay	26	Corea, República de.....	67
Lista de indicadores.....	29	Fiji	68
Lista de clasificación de países.....	38	Filipinas	68
II. Extractos del Informe de 2014.....	41	India.....	69
África.....	42	Indonesia.....	69
Burkina Faso	44	Japón.....	70
Burundi	44	Myanmar	70
Congo, República del	44	Pakistán.....	71
Congo, República Democrática Del.....	45	Sri Lanka.....	71
Côte D'Ivoire.....	45	Europa y Asia Central.....	74
Gabón	46	Belarus.....	76
Kenya.....	46	Bosnia y Herzegovina	77
Lesotho.....	46	Bulgaria.....	77
Malawi	46	Croacia	77
Malí	47	Federación Rusa	78
Mauricio	47	Georgia	78
Mozambique.....	47	Grecia	78
Namibia.....	47	Italia.....	79
Nigeria	48	Letonia.....	80
Sierra Leone	48	Polonia.....	80
Sudáfrica.....	49	Portugal	80
Swaziland.....	49	Reino Unido.....	81
Tanzania.....	50	República Checa	81
Uganda	50	Rumania.....	81
Zambia.....	50	Rusia.....	79
Zimbabwe	51	Serbia	82
Americas	52	Suecia.....	82
Argentina	54	Turquía.....	82
Bolivia	54	Ucrania	83
Brazil	55	Oriente Medio y Norte de Áfricaa.....	84
Canadá	55	Argelia	86
Chile	56	Bahréin	86
Colombia.....	56	Egypto.....	87
Costa Rica.....	57	Emiratos Árabes Unidos.....	87
Ecuador.....	57	Irán	87
El Salvador	57	Israel.....	88
Estados Unidos de América.....	58	Jordania.....	89
Guatemala.....	58	Libano.....	89
Haití.....	59	Libia.....	89
Honduras.....	59	Marruecos	90
México	60	Mauritania	90
		Omán.....	91
		Túnez	91

Prefacio

La garantía del libre ejercicio de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras es también garantía de una sociedad más equitativa y más próspera. Cuando los trabajadores disfrutan de la libertad de una voz colectiva, cuando pueden negociar para que los lugares de trabajo sean seguros y las condiciones y los salarios justos, y trabajar libres de discriminación, entonces la productividad y el crecimiento económico pueden prosperar.

Sin embargo, en todas partes, los trabajadores tienen que luchar por su derecho a una representación colectiva, y el trabajo decente escasea en mayor o menor medida en la mayoría de los países. Los abusos a los derechos están empeorando en lugar de mejorar, y son muchos los países que no asumen ninguna responsabilidad para proteger los derechos de los trabajadores/as en un contexto nacional o a través de las cadenas de suministro corporativas.

Según diversos informes de las organizaciones afiliadas, en al menos 53 países se han registrado casos de trabajadores despedidos o suspendidos de sus funciones por intentar negociar unas condiciones laborales mejores. En la gran mayoría de los casos la legislación nacional no ofrece ningún tipo de protección ni prevé tampoco sanciones disuasorias para exigir responsabilidades a los empleadores abusivos. Efectivamente, empleadores y Gobiernos actúan en complicidad para acallar las voces de los trabajadores que protestan contra situaciones de explotación.

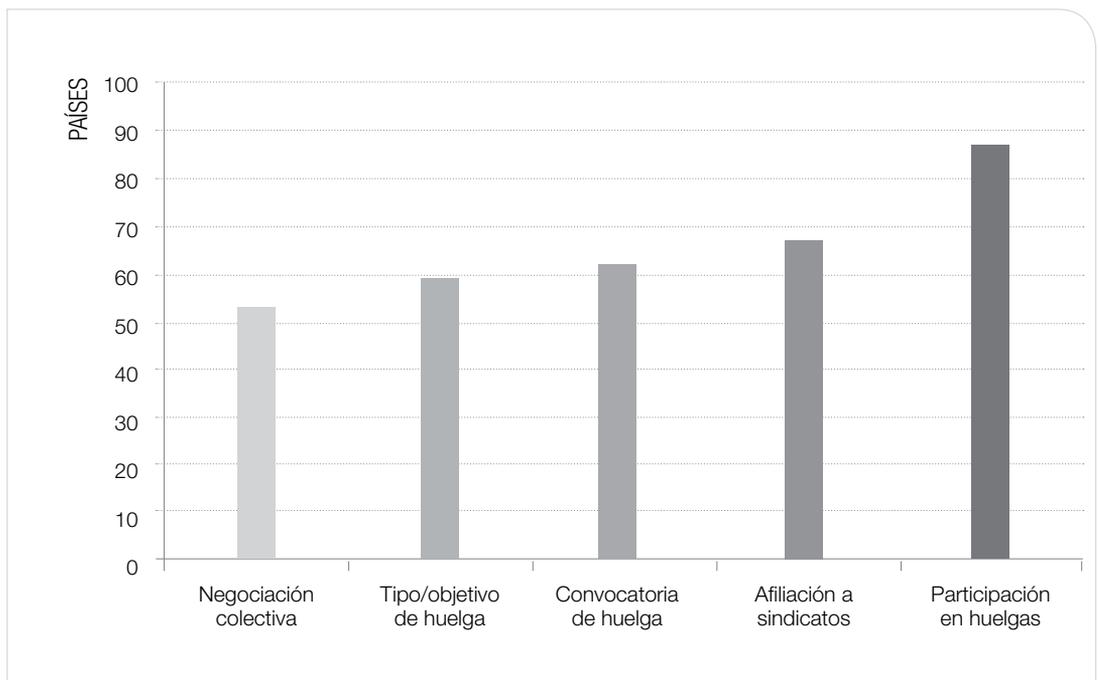
El aumento de las relaciones laborales precarias ha intensificado aún más la vulnerabilidad de los trabajadores a la discriminación en el lugar de trabajo. Se ha conseguido convencer a los Gobiernos de la gran mayoría de los países para que alteren su legislación laboral y se fomente de este modo diversas formas de trabajo precario. En prácticamente todos los países, el trabajo temporal, el trabajo a través de agencias, la subcontratación y otros tipos de trabajo informal están expandiéndose a gran velocidad. Dada la inestabilidad de su situación laboral y el considerable riesgo de despido, los trabajadores en formas precarias de empleo se muestran reacios a afiliarse a un sindicato y a estar cubiertos por la negociación colectiva, lo que significa que, en definitiva, no disponen del apoyo necesario para mejorar su situación laboral.¹

Si bien el derecho a la huelga está reconocido en la mayoría de los países, las leyes y prácticas de por lo menos 87 países excluyen de este derecho a ciertos tipos de trabajadores. Al menos 37 países imponen multas o incluso penas de cárcel por llevar a cabo huelgas legítimas y pacíficas. En países como Qatar o Arabia Saudita, la exclusión de los trabajadores migrantes del ámbito de los derechos laborales colectivos significa que, efectivamente, más del 90% de la mano de obra no tiene acceso a sus derechos. Esta situación, que se ve reforza-

da por la vigencia de unas leyes de patrocinio absolutamente arcaicas, da lugar en ambos países a prácticas de trabajo forzoso.

En los últimos 12 meses los Gobiernos de al menos 35 países han detenido o encarcelado a trabajadores y trabajadoras como parte de una táctica designada a oponerse a las demandas de derechos democráticos, salarios decentes, condiciones laborales más seguras y seguridad del empleo. En por lo menos nueve países se recurrió al asesinato y desaparición de trabajadores como práctica habitual para intimidar al personal.

Violaciones más frecuentes de los derechos (abril de 2013-marzo de 2014)



La Confederación Sindical Internacional ha desarrollado la base de datos más exhaustiva del mundo en relación con las violaciones de los derechos de los trabajadores (survey.ituc-csi.org). Desde 1983 se han publicado en el Informe toda una serie de textos descriptivos en los que se detallan hechos sobre violaciones reales sufridas por trabajadores y trabajadoras a escala mundial. En 2014 la información cualitativa examinada se ha complementado con una cla-

sificación numérica para cada país que pone de manifiesto el grado específico de derechos laborales colectivos de que disfrutaban los trabajadores de todo el mundo – el Índice Global de los Derechos de la CSI.

El Índice Global de los Derechos de la CSI hace saber a las empresas y Gobiernos abusivos que el movimiento sindical internacional se solidariza con los trabajadores y trabajadoras a los que se deniega sus derechos fundamentales. Los peores lugares del mundo para trabajar quedarán por tanto expuestos y la CSI exigirá cambios, exigirá trabajos decentes. La solidaridad global en apoyo a los países donde no existen derechos, leyes adecuadas o instituciones del mercado laboral eficientes, se sumará al apoyo de los sindicatos de todo el mundo para que se rectifique esta situación. Los Gobiernos y empresas que permitan o perpetren la opresión de los trabajadores no pueden esconderse.

La primera parte de esta publicación explica de manera más detallada la metodología utilizada para establecer el Índice Global de los Derechos de la CSI y a continuación ilustra cada una de las cinco clasificaciones con el ejemplo de un país. La segunda parte consiste en fragmentos de la base de datos en línea survey.ituc-csi.org y presenta breves ejemplos de violaciones que se han producido en diversas partes del mundo.

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

Sharan Burrow, Secretaria General

Contexto general

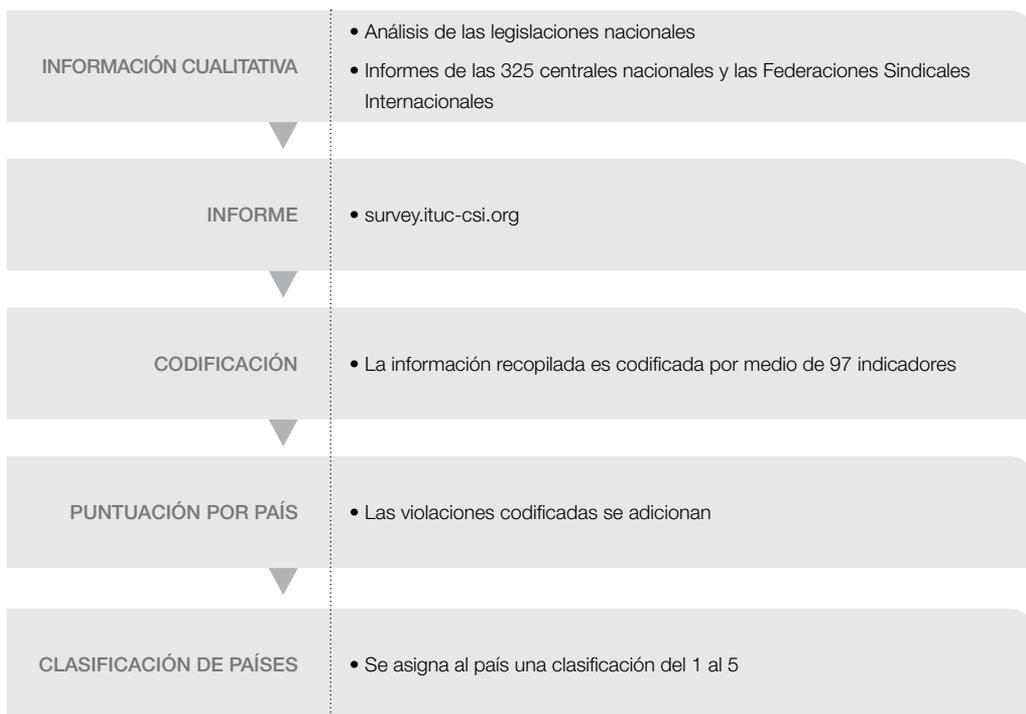
El Índice Global de los Derechos de la CSI cubre las violaciones registradas en 139 países a lo largo de los últimos 12 meses (de abril de 2013 a marzo de 2014). La metodología se basa en las normas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.² Estos derechos se basan a su vez en el Derecho internacional relativo a los derechos humanos³, que hemos presentado por medio de 97 indicadores con el objetivo de traducir el texto expositivo en una clasificación numérica. Los países son a continuación clasificados en grupos de 1 a 5, dependiendo de la medida en que se cumplen los derechos laborales colectivos. El nivel de desarrollo económico, tamaño y ubicación del país no se han tenido en cuenta, puesto que los derechos fundamentales son universales y todos los trabajadores del mundo deben tener acceso a ellos⁴. Cuanta más alta sea la puntuación de un país, menos derechos tienen sus trabajadores a expresarse con una voz colectiva debido a la incapacidad del Gobierno para garantizar los derechos.

La recopilación de indicadores no es sólo una forma eficiente y sistemática de registrar las violaciones, sino que también puede ser un instrumento importante para establecer datos de referencia entre los países con relación al grado de cumplimiento de las normas fundamentales. Estas referencias permitirán a la CSI clasificar tipos recurrentes de violaciones y establecer patrones de abusos en función del tiempo y de la geografía. En última instancia, permiten mejorar la capacidad de la CSI para aprovechar las buenas prácticas y formular e intensificar campañas y actividades de defensa en los países donde los derechos se vean gravemente amenazados. La clasificación de la información textual multidimensional mediante la asignación de puntuaciones proporciona también mayor visibilidad al historial de un país y fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad que resulta indispensable para conseguir que todos los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de los derechos fundamentales.

Por último, estamos convencidos de que el Índice Global de los Derechos de la CSI será una herramienta de seguimiento útil para los responsables políticos y para los inversores socialmente responsables. Servirá para corregir el concepto erróneo defendido por el informe Doing Business del Banco Mundial, según el cual el hecho de desvalorizar las normas laborales es bueno para los negocios. “El índice de empleo de trabajadores” es uno de los 10 componentes de dicho informe y se utiliza para comparar los países en función de la medida en que regulan el mercado laboral. Básicamente, los países que no se rigen por los derechos fundamentales obtienen buena puntuación siempre y cuando la normativa laboral

sea limitada. Tras numerosas críticas, el Banco Mundial eliminó los indicadores de empleo de trabajadores, pero los datos siguen publicándose en un anexo del informe y son muy utilizados por el Banco Mundial⁵, lo cual resulta inaceptable para una organización que afirma estar comprometida con la reducción de la pobreza.

Índice Global de los Derechos de la CSI en cinco pasos



MARCO METODOLÓGICO

Información cualitativa

Las bases y fuentes de datos para la elaboración del Índice Global de los Derechos de la CSI provienen de la información cualitativa recopilada y publicada en el Informe (survey.ituc-csi.org).

El Informe proporciona información sobre las violaciones de los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, definidos por los Convenios de la OIT, en particular los Convenios núm. 87⁶ y 98⁷ de la OIT, así como la jurisprudencia desarrollada por los mecanismos de supervisión de la OIT⁸. El Informe evalúa la medida en que la legislación nacional de un país se ajusta a las normas interna-

cionales, y expone ciertas prácticas presentando ejemplos de casos específicos de violaciones de derechos sindicales que se han producido en el país en cuestión.

Los investigadores jurídicos analizan la legislación más reciente de cada país, a fin de identificar secciones que vulneren los derechos sindicales. En primer lugar se identifica la legislación que regula los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, incluyendo, cuando proceda, leyes específicas por sector. Las secciones que vulneran los derechos sindicales son extraídas y documentadas con las referencias. Si bien en algunos casos pueden incluirse breves aclaraciones para explicar por qué se considera que una sección relevante constituye una violación, el análisis es puramente factual y se basa en las normas internacionales del trabajo existentes.

Las violaciones en la práctica se identifican por medio de cuestionarios enviados a las 325 afiliadas de la CSI en 161 países y territorios que representan a 176 millones de trabajadores y trabajadoras, así como a las Federaciones Sindicales Internacionales. El cuestionario trata de cubrir todos los aspectos posibles del derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Al mismo tiempo, es importante racionalizar las preguntas para asegurarse de que sean directas y accesibles a los trabajadores. Después de tres etapas piloto, optamos por 34 preguntas, que se tradujeron a tres idiomas (español, francés e inglés), y en determinados casos se incluyeron breves explicaciones.

La CSI envía el cuestionario en formato electrónico y Word a sus afiliadas, solicitándoles que lo compartan ampliamente con sus miembros. Por otra parte, se llevan a cabo cinco reuniones regionales con coordinadores regionales de derechos humanos y sindicales, donde el cuestionario se reparte, se explica y se completa. Además, una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto. Cuando se informa de una violación, se solicita las afiliadas que especifiquen la fecha, la víctima/el sindicato, una descripción de los hechos y las denuncias presentadas a nivel nacional e internacional. Las violaciones sólo se registran si los sindicatos pueden proporcionar datos relevantes. Así pues, para mayor fiabilidad y comparabilidad de la información, se prescinde de las referencias anecdóticas y de la mera expresión de opiniones. Toda la información es posteriormente consolidada, resumida y documentada.

El análisis jurídico y los informes de casos sobre violaciones en la práctica son publicados en el sitio web del Informe. La CSI publica además anualmente una versión impresa en la cual se destacan las violaciones graves y las tendencias basadas en la evidencia que se presenta en el Informe. Esto significa que las fuentes

de información sobre las que se establecen las clasificaciones por país son claras y sumamente transparentes.

Puntuaciones por país

El primer paso para asignar una clasificación a un país es traducir en puntuaciones nacionales la información cualitativa sobre las violaciones, obtenida a partir de la encuesta, para lo cual se aplica un método de codificación.

La información cualitativa se codifica por medio de 97 indicadores derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que se agrupan en cinco categorías: libertades civiles fundamentales; derecho a establecer o afiliarse a sindicatos; actividades sindicales; derecho de negociación colectiva; y derecho de huelga. Se ha optado por un número elevado de indicadores a fin de reflejar con exactitud los complejos y multifacéticos tipos de violaciones que pueden producirse a escala nacional.

Los indicadores abordan toda una serie de violaciones en la ley y en la práctica. Las garantías jurídicas son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores. El hecho de que no se disponga de información sobre las violaciones en la práctica en un país determinado no significa que los derechos estén plenamente protegidos y garantizados – los trabajadores podrían haberse abstenido de siquiera intentar ejercer determinados derechos debido a que la legislación no les ofrece protección contra las represalias o incluso les impone sanciones por ejercer sus derechos. Al mismo tiempo, unos marcos legislativos exhaustivos tampoco se traducen automáticamente en una aplicación real efectiva. Así pues, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo es crucial cuando se trata de la ley y la práctica – de hecho ambos aspectos son interdependientes.

Los 97 indicadores adoptan una forma binaria de igual peso (SÍ/NO). Esto significa que la información cualitativa de cada país es contrastada con la lista de los 97 indicadores; y cuando la información corresponde con un indicador, se codifica “SÍ” y se le asigna un punto. Una de las principales ventajas de utilizar este método con indicadores de igual peso es que reduce la subjetividad normativa del analista que efectúa la codificación⁹. Las gradaciones son difíciles de aplicar, puesto que la aclaración de conceptos demuestra ser imprecisa y deja a los analistas un amplio margen discrecional, lo cual podría conducir a desviaciones graves. Por otra parte, cada uno de los indicadores hace referencia a obligaciones universalmente vinculantes, lo que quiere decir que las empresas y los Gobiernos deben obedecer plena e igualmente a cada uno de los indicadores. En consecuencia, todos los indicadores han de tener la misma importancia conceptual.

El hecho de que las normas internacionales del trabajo subrayan la importancia de proteger a los líderes y representantes sindicales¹⁰ y señalan el peligro de las violaciones generalizadas y sistemáticas¹¹ ha sido incorporado a la definición de la lista de indicadores, como consecuencia de lo cual ciertos indicadores son de naturaleza gradacional a pesar de estar en código binario. Por ejemplo, el indicador (4) sobre el asesinato y/o desaparición de sindicalistas va seguido del indicador (5), que evalúa si el asesinato y/o la desaparición se cometieron contra un dirigente sindical. El indicador (6) evalúa si los asesinatos y/o desapariciones son extendidos y/o sistemáticos.

Por otra parte, la jurisprudencia de la OIT ha dejado repetidamente claro que una legislación excesivamente restrictiva o una legislación que no proteja lo suficientemente a los trabajadores pueden hacer que los derechos se vuelvan inoperativos en la práctica¹². Esto sucede concretamente cuando la legislación es prohibitiva e incluso impone fuertes sanciones por el hecho de ejercer derechos legítimos; o cuando la legislación es demasiado prescriptiva y por tanto restringe excesivamente el espacio en el que los trabajadores pueden ejercer sus derechos. En lo que respecta a las reglas de codificación, esto significa que si la violación de un derecho en la ley se codifica por esa razón, entonces se efectuará automáticamente la codificación del mismo derecho bajo una violación en la práctica. No obstante, si la violación en la ley se debe a que la legislación otorga poderes discrecionales demasiado amplios al Gobierno y/o empleadores, la cuestión se codifica únicamente como una violación en la ley; la violación del respectivo derecho se codificará además como una violación en la práctica únicamente si existen pruebas de que el Gobierno y/o las empresas se han servido de esta legislación en la práctica.

Un país recibe por defecto la peor puntuación posible cuando la inmensa mayoría de los trabajadores no tienen efectivamente acceso a ningún derecho.¹³

Conversión para la clasificación de países

Una vez completada la codificación de la información disponible sobre un país determinado, se adicionan todos los indicadores respecto a los cuales se han codificado violaciones, y se obtiene una puntuación final. La clasificación de un país dependerá entonces del grupo en el que se inscriba esa cifra. Tras finalizar la fase piloto del proyecto, que constó de cinco etapas basadas en 20 países de diferentes partes del mundo, se establecieron 5 grupos con clasificaciones del 1 al 5. Un país se clasifica por defecto en el grupo 5+ cuando su Estado de derecho se ha desintegrado completamente¹⁴. Es imposible que los trabajadores puedan disfrutar de los derechos de negociación colectiva cuando las violaciones de los

derechos humanos y del derecho humanitario son sistemáticas y el Gobierno/ autoridad carece de competencias institucionales para proteger sus derechos. La asignación de la clasificación 5+ se basa en enunciados cualitativos aprobados en diversas resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, donde se señala que la gravedad de los ataques y la falta de responsabilidad plantean una amenaza para la paz y la seguridad.

El objetivo inicial era establecer unas clasificaciones significativas que representaran individualmente una escala normativa diferenciada y relevante en lo concerniente al cumplimiento de los derechos laborales colectivos. La máxima puntuación que un país puede llegar a obtener es de 97. Como se indicó anteriormente, la lista de indicadores se definió de manera que se tuvieran en cuenta todos los tipos posibles de violaciones, y no en función de la idoneidad de la escala para las clasificaciones finales. Es prácticamente imposible que un país cometa todos los tipos de violaciones posibles, por lo que los valores límites para la tabulación de las clasificaciones se basan en los datos. Así pues, la puntuación del país con el peor resultado se utiliza como valor máximo y la del país con el mejor resultado se utiliza como valor mínimo, y a partir de ahí se determinan los valores límites para cada uno de los grupo de la clasificación. La máxima puntuación alcanzada por los países fue de 43 y la puntuación mínima fue de 0, de modo que cada uno de los grupos tiene que abarcar un segmento de 9 puntos para que se puedan clasificar todos los países. El siguiente gráfico explica la tabulación de las puntuaciones en las clasificaciones.

Clasificaciones de los países

1

- Violaciones irregulares de los derechos
- Puntuación: 0-8
- Los derechos laborales colectivos no 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
- Puntuación: 9-17
- 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
- Puntuación: 18-26
- 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
- Puntuación: 27-35
- 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
- Puntuación: 36+
- 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+.

REPÚBLICA CENTROAFRICANA



En marzo de 2013 la alianza rebelde Seleka ocupó la capital y derrocó al Presidente Francois Bozize, tras lo cual el país se ha sumido en una espiral de violencia etno-religiosa. Miles de personas han sido brutalmente asesinadas y los musulmanes se han convertido recientemente en el blanco de las milicias a modo de venganza por la toma de poder de los rebeldes. La ONU ha advertido del elevado riesgo de genocidio. El Consejo General ha expresado asimismo su preocupación por el colapso de la administración.¹⁵ El país ha obtenido en consecuencia la peor clasificación por defecto, de 5+.

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+.

CAMBOYA



El Gobierno camboyano respondió con fuerza letal a las manifestaciones organizadas para expresar las reivindicaciones colectivas legítimas de los trabajadores, quienes reciben unos salarios demasiado bajos, además de verse expuestos a unas condiciones laborales precarias y peligrosas. Los trabajadores y trabajadoras camboyanos que reclaman colectivamente mejores condiciones laborales son sistemáticamente objeto de despidos improcedentes, intimidación, detenciones y violencia que a menudo son causa de lesiones graves e incluso ocasionan la muerte. Todavía no se ha aprobado una Ley de Sindicatos que se ajuste a las normas internacionales, y el Código Laboral sigue siendo deficiente a la hora de proteger los derechos de los trabajadores. El análisis de la información proporcionada a la CSI ha dado como resultado una clasificación de 5 para Camboya en 2014.

MARCO LEGISLATIVO

La Ley de Sindicatos todavía no ha sido aprobada, de modo que las relaciones laborales siguen estando reguladas por un Código Laboral en el que se observan graves deficiencias con respecto a los derechos de negociación colectiva. Los magistrados, así como otras categorías de funcionarios civiles, incluidos los docentes, están excluidos del ámbito del Código Laboral y no disfrutan del derecho a establecer o afiliarse a organizaciones regidas por otra legislación. Los funcionarios civiles no tienen derecho a la negociación colectiva.

La OIT también ha señalado repetidamente graves deficiencias en el Código Laboral. Concretamente, se imponen restricciones

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.

al derecho a elegir representantes y a administrarse con plena libertad: el artículo 269 del Código Laboral establece que los líderes sindicales tienen que haber ejercido durante por lo menos un año la profesión que su sindicato representa. La ley también exige que los líderes sean mayores de 25 años, sepan leer y escribir y carezcan de antecedentes penales.

Por otra parte, un reglamento ministerial promulgado en 2004 (sección 1 de la orden ministerial núm. 13) prevé que las autoridades pueden negarse a otorgar el estatus de organización más representativa a un sindicato si el Comité de Asesoramiento Laboral, el empleador, una institución o un tercero presenta una objeción a la solicitud del sindicato. En todas las empresas se imponen servicios mínimos, independientemente de que sean servicios públicos o no, e independientemente de si los servicios mínimos exceden las exigencias requeridas para el cumplimiento de las normativas legales en materia de seguridad. Los trabajadores que deben prestar los servicios mínimos pero que siguen haciendo huelga se considera que

han incurrido en una falta grave (art. 326 (1) Código Laboral). Por otra parte, la legislación laboral prohíbe la discriminación antisindical pero no proporciona una protección adecuada contra la misma.

No existe ninguna disposición legal específica que exija a los empleadores firmar un convenio colectivo. En ausencia de un convenio colectivo, el Ministerio de Trabajo puede emitir unilateralmente un decreto que establezca las condiciones laborales para una profesión concreta.

VIOLACIONES EN EL SECTOR DEL VESTUARIO

La protección inadecuada de los derechos de los trabajadores queda patente en las violaciones registradas en la práctica, concretamente en el sector del vestuario. Más de medio millón de trabajadores y trabajadoras del sector de la confección reportan a la economía camboyana unos ingresos anuales de más de 5.000 millones USD. Sin embargo, la policía desplegó una violencia excesiva contra los trabajadores y trabajadoras que reclamaban en enero un aumento del salario mínimo a 160 USD mensuales.

Los empleados del sector de la confección en Camboya trabajan en unas condiciones laborales abusivas. Las horas extras que realizan la gran mayoría de los trabajadores sobrepasan los límites legales establecidos. Más de la mitad de las fábricas de vestuario no cumplen con las normas de salud y saneamiento en lo que respecta al acceso a agua potable y la disponibilidad de agua y jabón cerca de los aseos. En 2012, 1.686 trabajadores se desmayaron en el lugar de trabajo debido a las peligrosas condiciones que prevalecen. Aproximadamente el 90% de los trabajadores y trabajadoras no tienen un contrato permanente sino que están empleados con contratos de duración determinada.¹⁶ Los contratos laborales precarios implican una mayor vulnerabilidad a la discriminación antisindical, puesto que los trabajadores temen que el empleador no les renueve el contrato por el hecho de reclamar mejores condiciones laborales.

Los trabajadores se sintieron esperanzados cuando, en agosto de 2013, el Gobierno comisionó un estudio con el propósito de informar al Comité de Asesoramiento Laboral sobre el establecimiento de una tasa mínima apropiada para el salario de los trabajadores/as de la confección, basada en los gastos requeridos para cubrir las necesidades básicas. El Código Laboral estipula que el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional es quien establece el salario mínimo conforme a las recomendaciones del Comité de Asesoramiento Laboral, que es un organismo tripartito (artículo 107 del Código Laboral). Según el Código Laboral, a la hora de determinar el salario mínimo se tienen en cuenta una serie de factores, que incluyen una evaluación de las necesidades de los trabajadores (costo de la vida, niveles salariales y niveles de vida comparativos),

y de factores económicos (desarrollo económico, productividad y empleo). Como resultado de estas consideraciones, el estudio concluyó que el salario mínimo debería establecerse entre 157 y 177 USD mensuales. Los sindicatos alcanzaron un acuerdo con relación a una propuesta que recomendaba un incremento del

Aproximadamente el 90% de los trabajadores y trabajadoras no tienen un contrato permanente.

salario mínimo a 160 USD mensuales y han recibido el apoyo de diversas marcas internacionales que han declarado que seguirán abasteciéndose en Camboya siempre y cuando se aplique dicho incremento salarial.

No obstante, a pesar de todas las expectativas, el 24 de diciembre el Gobierno fijó el salario mínimo en 95 USD mensuales (y después en 100 USD). Dado que esta cantidad es muy inferior a las recomendaciones del Comité de Asesoramiento Laboral, y extremadamente insuficiente para cubrir las necesidades más básicas de los trabajadores, los sindicatos decidieron negarse a trabajar el 24 de diciembre de 2013 – conforme a su derecho fundamental en virtud del derecho internacional y el Código Laboral – con el objetivo de hacer campaña para conseguir un salario mínimo más alto. Pero en lugar de negociar con los trabajadores, el Gobierno optó por recurrir a la violencia y a la intimidación.

El 2 y 3 de enero de 2014, las fuerzas del Gobierno recurrieron a la violencia y la intimidación para reprimir las manifestaciones en protesta por el salario mínimo anunciado. Tras una movilización de soldados y agentes de la policía fuertemente armados, se produjeron sangrientos enfrentamientos. Al final 23 personas fueron detenidas, entre ellas Vorn Pao, Presidente de la Independent Democracy of Informal Economy Association, y Theng Savoeun, Coordinador de la Coalition of Cambodian Farmer Communities, así como varios trabajadores de ambas asociaciones. Vorn Pao fue gravemente herido a manos de la policía durante su detención, además de padecer una enfermedad que requiere un tratamiento médico urgente. El 3 de enero, cuatro trabajadores fueron asesinados a manos de la policía durante los violentos enfrentamientos, y otros muchos resultaron gravemente heridos. Otro trabajador falleció posteriormente como consecuencia de las heridas sufridas. El uso de la fuerza ha sido extremadamente excesivo.

El hecho de que la policía mate, agreda y detenga a trabajadores, vulnerando de manera tan flagrante el derecho fundamental a la libertad sindical, es sumamente preocupante y debe ser condenado. Todavía no se ha llevado a cabo ninguna investigación independiente sobre las muertes, como lo había requerido el Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos. Ninguno de los muertos o heridos ha sido indemnizado por el Gobierno.

KUWAIT



© ILO

Conforme a las leyes kuwaitíes, los trabajadores migrantes, que representan el 60% de la población del país, están completamente excluidos de los derechos de negociación colectiva, viéndose por tanto privados de los medios para luchar contra las leyes de patrocinio que permiten la imposición del trabajo forzoso. Pero los trabajadores de nacionalidad kuwaití son también víctimas de intimidación, amenazas, encarcelamiento y multas por el hecho de convocar huelgas legales y legítimas, y los trabajadores que asumen el liderazgo de las movilizaciones terminan convirtiéndose en el principal blanco del Gobierno. Las relaciones laborales son también muy endebles. De acuerdo con el análisis de la información suministrada a la CSI, Kuwait se clasifica en 2014 en el grupo 4.

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.

MARCO LEGAL

El marco legal de Kuwait excluye de su ámbito de aplicación numerosas categorías de trabajadores, denegándoles por tanto la protección jurídica de sus derechos. El artículo 99 de la Ley núm. 6/2010 relativa a los trabajadores del sector privado estipula que todos los kuwaitíes tienen derecho a la

libertad sindical y excluye de este derecho a los no kuwaitíes. Los funcionarios públicos siguen estando excluidos del ámbito del Código Laboral y no existen normativas específicas que prevean su derecho a defender sus derechos e intereses de manera colectiva a través de un sindicato. Las trabajadoras del hogar están explícitamente excluidas del ámbito de la legislación laboral (art. 5).

La ley no prohíbe la discriminación antisindical contra los trabajadores, ni tampoco prevé ninguna sanción para los empleadores que discriminen a los trabajadores en este sentido. De hecho, los trabajadores no están autorizados a implicarse colectivamente en cuestiones políticas, religiosas o sectarias. El Gobierno controla la manera en que los sindicatos pueden invertir sus fondos y decide quién puede donar fondos a los sindicatos. Además el artículo 108 establece que las autoridades tienen el poder para disolver unilateralmente un sindicato a partir del momento en que este viole cualquier disposición de la ley o si se considera que representa una amenaza para la moralidad y el orden público.

Por otra parte, las leyes kuwaitíes imponen el arbitraje obligatorio cuando se trata de un conflicto laboral colectivo. Las partes del conflicto deben recurrir al Comité de Reconciliación y al Panel de Arbitraje, el cual toma decisiones vinculantes. El Ministerio también tiene derecho a intervenir para resolver un conflicto. El derecho de huelga queda suspendido mientras se llevan a cabo estos procedimientos, que pueden demorarse hasta dos meses. En definitiva, estas medidas socavan el derecho de los trabajadores a convocar una huelga y no promueven la negociación colectiva voluntaria.

El Ministerio está también facultado para objetar las condiciones acordadas libremente entre los interlocutores sociales en un convenio colectivo (sección II, capítulo IV), vulnerando así el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT.

VIOLACIONES EN LA PRÁCTICA

El hecho de que los trabajadores migrantes estén excluidos por ley de los derechos de negociación colectiva es algo que repercute enormemente en la capacidad de los trabajadores de Kuwait para defender sus derechos e intereses laborales. Los trabajadores migrantes representan aproximadamente el 60% de la población, a pesar de que el Gobierno está reduciendo su número a un ritmo de 100.000 migrantes por año.¹⁷

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales lleva años anunciando su decisión de abolir el sistema de patrocinio para los trabajadores y trabajadoras del sector privado. Conforme a este sistema, los trabajadores migrantes sólo pueden obtener un permiso de trabajo por medio del patrocinio de un empleador kuwaití y no pueden liberarse de la relación de empleo a menos que obtengan el consentimiento de su patrocinador kuwaití (artículo 10). De este modo los trabajadores son completamente dependientes de su empleador y a menudo se ven forzados a trabajar en unas condiciones laborales inaceptables.

Sin embargo no sólo los trabajadores migrantes están sujetos a unos empleadores explotadores: los trabajadores del sector petrolero han sido objeto de intimidación y sanciones por intentar entablar un diálogo con la dirección para abordar sus condiciones de trabajo. En mayo de 2013, cerca del 80% de los trabajadores empleados en Oil Sector Services Co, empresa propiedad de Kuwait Petroleum Corporation, participaron en una huelga convocada por la confederación del sector petrolero, Kuwait Oil & Petrochemical Industries Workers Confederation. Tras agotar todos los remedios de negociación para obtener mejoras salariales, más de 1.000 trabajadores decidieron iniciar una acción de huelga. La compañía intentó impedir la acción enviando cartas individuales a los trabajadores en las que los amenazaba con transferencias forzadas, deducciones salariales y el despido. No obstante, la huelga continuó durante cuatro días, hasta que la dirección accedió a las demandas de los trabajadores. En febrero de 2014, el Ministro del Petróleo y Ministro de Estado para la Asamblea Nacional, el Dr. Ali Saleh Al-Omair, intimidó a los trabajadores que habían hecho huelga, evocando el artículo 14 de la Ley 1/1993 concerniente a la protección de los fondos públicos. En virtud de esta normativa, los funcionarios públicos que cometan en el lugar de trabajo algún error que implique pérdidas financieras, pueden ser sentenciados a dos años de cárcel y/o se les puede imponer multas exorbitantes. El blanco de las autoridades fue concretamente el Presidente del Petroleum and Petrochemical Workers Union, Abdulaziz Al-Sharthan, por haber apoyado la huelga, y le amenazaron con medidas de emergencia, puesto que el sector petrolero está considerado como un sector vital.

GHANA



© World Bank

Si bien los derechos laborales colectivos están en principio garantizados en la legislación, existen no obstante restricciones con respecto a las huelgas y se observa además una falta de protección contra las medidas discriminatorias de los empleadores. A raíz de estas lagunas en la legislación, las violaciones regulares son posibles en la práctica. Los trabajadores de las Zonas Francas Industriales no están organizados y reciben a menudo un sueldo inferior al salario mínimo. Los intereses de los trabajadores están representados por la Ghana Federation of Labour (GFL) y el Ghana Trades Union Congress (GTUC), pero según la información recibida con relación a las violaciones en la ley y en la práctica, Ghana se clasifica en 2014 en el grupo 3.

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Los derechos laborales colectivos están garantizados en la Constitución (artículos 21 y 24) y regulados por el Código Laboral de 2003. Los funcionarios de prisiones están excluidos del derecho a afiliarse a un sindicato. Los trabajadores y trabajadoras de las Zonas Francas Industriales (ZFI) están

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.

cubiertos por la Ley de Zonas Francas, que estipula el derecho a la negociación colectiva. No obstante, las leyes no protegen explícitamente a los trabajadores contra las medidas discriminatorias de los empleadores. La Comisión Laboral Nacional puede prohibir, caso por caso, la discriminación antisindical. Cuando decide que una persona ha llevado a cabo una práctica laboral injusta, la Comisión puede, si lo considera adecuado, emitir una orden prohibiendo a la persona participar o seguir participando en determinadas actividades (artículo 133(1), Código Laboral 2003). Si considera que una persona ha llevado a cabo una práctica laboral injusta que implica la terminación del empleo o la alteración de las condiciones de empleo, la Comisión puede emitir también una orden de reincorporación

y compensación para el trabajador. En el Código Laboral no se imponen sanciones por actos de discriminación antisindical.

DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva está regulada por la Parte XII del Código Laboral de 2003. La sección 96 del Código Laboral de 2003 establece que es posible concluir un convenio colectivo entre uno o más sindicatos y representantes de uno o más empleadores u organizaciones de empleadores. El artículo 97 establece la obligación de negociar de buena fe y de hacer todos los esfuerzos razonables para llegar a un acuerdo. Un sindicato que haya sido designado como representante apropiado de negociación en un certificado de negociación colectiva, puede iniciar el proceso de negociación colectiva presentando al empleador el preaviso correspondiente (artículos 99-103, Código Laboral). Si el empleador no accede a negociar en un plazo de 14 días a partir de la fecha del preaviso, la Comisión instará a dicha parte a iniciar las negociaciones de inmediato (artículo 104, Código Laboral).

Sólo 2 de las 240 empresas en las zonas francas tienen sindicatos.

Sin embargo la legislación no establece unos criterios claros para determinar a los representantes para una negociación colectiva. El "funcionario responsable de las cuestiones laborales" es quien tiene el poder para designar el sindicato en una unidad de negociación colectiva que tendrá el derecho a participar en la negociación colectiva (artículo 99, Código Laboral 2003, artículo 10 (1), Normas Laborales 2007).

DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga esta regulado por las Partes XVIII y XIX del Código Laboral de 2003. Se puede convocar una huelga con respecto a cuestiones relacionada con los intereses sociales y económicos de los trabajadores, a excepción de asuntos concernientes a la interpretación del Código Laboral, un convenio colectivo o un contrato de empleo, o cualquier asunto que las partes hayan acordado que no puede ser motivo de una convocatoria de huelga (artículo 175, Código Laboral de 2003). Cuando una de las partes tenga intención de convocar huelga o de imponer un cierre patronal, deberá presentar por escrito un preaviso con siete días de antelación y deberá tratar

primero de negociar el conflicto y someterlo a mediación. No obstante, si se trata de una huelga de solidaridad, la acción no deberá perturbar las actividades operativas de la empresa cuyos trabajadores se solidaricen con la misma (artículo 168(3), Código Laboral de 2003). Los piquetes son ilegales si se llevan a cabo a menos de 10 metros del lugar de trabajo o del domicilio social de la empresa del trabajador (artículo 171(2), Código Laboral de 2003). Además la legislación no prohíbe la discriminación de los empleadores contra los trabajadores que hayan participado en una huelga.

La lista de servicios esenciales en los que está prohibido o está severamente restringido hacer huelga es excesivamente larga e incluye los servicios meteorológicos, los servicios de bomberos, los servicios de transporte aéreo, distribución de petróleo, carburante y electricidad, los servicios de telecomunicaciones, los servicios de transporte público, los servicios portuarios y el Banco de Ghana.

VIOLACIONES EN LA PRÁCTICA

Los trabajadores de las ZFI no están sindicalizados:

A fecha de marzo de 2014, sólo los trabajadores de 2 de las 240 empresas de las zonas francas se habían sindicalizado desde que, en 1995, se estableció el Consejo de Zonas Francas para promover la manufactura y las ZFI. Un total de 15.000 trabajadores de las zonas francas carecen de una representación colectiva. Estos datos son parte de una investigación llevada a cabo por el Instituto de Investigación y Políticas Laborales del Ghana del Trades Union Congress (TUC). Aproximadamente el 60% de las empresas son de propiedad ghanesa o bien son empresas conjuntas. Algunas empresas pagaron a sus trabajadores sueldos inferiores al salario mínimo nacional diario, mientras que algunas de ellas no pagaron las cotizaciones de la seguridad social en nombre de sus trabajadores. Se ha indicado asimismo que algunas trabajadoras del enclave no tenían acceso a aseos, y la evidencia apunta a un "nivel comparativamente alto de tensión industrial".

Falta de negociación de buena fe: En enero de 2014, más de 50 trabajadores de Schlumberger, una firma petrolera situada en la región occidental del país, se manifestaron contra la dirección de la empresa para protestar por las malas condiciones laborales y la negativa de los directivos, durante ya más de dos años, a entablar una negociación colectiva. En enero de 2012, el General Transport and Petroleum and Chemical Workers Union (GTPCWU) escribió a la empresa para solicitar el inicio de las negociaciones de un convenio colectivo. El sindicato está planeando llevar el caso ante la Comisión Laboral Nacional.

SUIZA



© Matthias Preisser

Las leyes suizas respetan por lo general los derechos laborales colectivos, con ciertas restricciones relativas al derecho de huelga. Sin embargo, en la práctica, las violaciones siguen socavando el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disponer de una representación colectiva. A los sindicatos se les deniega a menudo el acceso a los lugares de trabajo y se les impide informar a los trabajadores y supervisar la aplicación de los convenios colectivos. Las empresas se niegan a negociar de buena fe y el despido por participar en actividades sindicales no es una práctica inhabitual. En consecuencia, Suiza se clasifica en 2014 en el grupo 2.

LIMITACIONES LEGALES

Las huelgas sólo son legales si están vinculadas a las relaciones laborales, es decir que las huelgas relacionadas con

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.

cuestiones económicas y sociales, con política o convocadas por razones de solidaridad son ilegales. En caso de que una huelga se declare ilegal, todo trabajador que participe en la misma puede ser despedido sumariamente y verse obligado a pagar una indemnización equivalente a la cuarta parte de su salario mensual, además de tener que hacerse cargo de los daños ocasionados.

Por otra parte, el Gobierno puede limitar o prohibir las huelgas que afecten a la seguridad del Estado, las relaciones exteriores o la provisión de bienes y servicios esenciales. No obstante, no existen mecanismos compensatorios – tales como procedimientos de conciliación y arbitraje – para resolver los conflictos laborales en este tipo de situaciones. El semi-cantón de Nidwald y el cantón de Friburgo han introducido leyes que prohíben a su personal convocar huelgas. Algunos municipios de Friburgo han hecho referencia a dichas disposiciones cantonales en sus propias normativas.

Acceso a los lugares de trabajo: Die Fragmentierung des La fragmentación del mercado laboral debido a formas precarias de trabajo hace que la presencia de un sindicato en el lugar de trabajo a diversas horas del día sea cada vez más necesaria, dado que muchos empleados trabajan a tiempo parcial. Al mismo tiempo, se observa una reticencia considerable por parte de los empleadores a la hora de autorizar el acceso de los sindicatos al lugar de trabajo.

“La criminalización de los sindicatos es un escándalo: desestima las libertades sindicales garantizadas nacional e internacionalmente e imposibilita el diálogo social.”

Vania Alleva (Co- Vicepresidenta, UNIA)

En octubre de 2009, el famoso chef Philippe Chevrier interpuso una denuncia acusando al sindicato Unia de traspasar ilegalmente su restaurante Domaine de Châteauevieux en Satigny, cantón de Ginebra. Además llamó a la policía para “dar caza a los sindicatos” y amenazó a los representantes sindicales que habían acudido para informar al personal y a los supervisores acerca de los salarios y las condiciones laborales aplicables en virtud de un nuevo convenio colectivo. El sindicato había intervenido anteriormente en otros establecimientos de Chevrier para denunciar diversas violaciones de los convenios colectivos y de la legislación laboral. El Tribunal Federal se puso del lado de la empresa y alegó que el sindicato no tenía legalmente derecho de acceso a los lugares de trabajo. La apelación interpuesta a este respecto en 2013 por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha sido desestimada por considerarse insuficientemente admisible.

En el sector de la construcción, las empresas niegan a los sindicatos el acceso a las obras invocando el derecho de

residencia, que estos creen es transferido a las empresas durante la ejecución de las obras, y como consecuencia de lo cual tienen dificultades para supervisar la aplicación de los convenios colectivos. Así sucedió, por ejemplo, a mediados de septiembre de 2013, cuando los sindicatos planearon emprender acciones contra el director de la obra de la empresa Losinger Marazzi por vulnerar las normas mínimas relativas a las condiciones laborales, y tras lo cual sencillamente se les negó el acceso al lugar de trabajo. En el sector manufacturero los sindicatos están obligados a obtener una autorización de los directivos para poder acceder a una fábrica, de lo contrario lo único que se les permite es distribuir material informativo a las puertas de la empresa en el momento en que los trabajadores abandonan las instalaciones.

Negativa de los empleadores a negociar buena fe: Los sindicatos no reciben ningún tipo de información sobre la situación financiera de la empresa a la hora de negociar las cláusulas de los convenios colectivos relativos al despido. Desde 1997, las relaciones laborales en Gate Gourmet, Aeropuerto de Ginebra, se han regido por un convenio colectivo. Sin embargo, pese a haber aumentado sus beneficios, la empresa propuso a los trabajadores y trabajadoras recortes salariales y de prestaciones sociales en las negociaciones colectivas de 2013. El Syndicat Suisse des Services Publics (SSP) propuso poner en marcha un procedimiento de arbitraje a fin de superar el punto muerto en el que se encontraban las negociaciones. Sin embargo, Gate Gourmet decidió pasar por alto al sindicato y negociar individualmente con los trabajadores, socavando así el proceso de negociación colectiva. Cuando 86 trabajadores se negaron a firmar el contrato propuesto, la empresa decidió darles una notificación de rescisión de contrato con la posibilidad de contratarlos de nuevo con peores condiciones. Se convocó a huelga el 14 de septiembre de 2013, con la participación de 20 trabajadores. El 2 de octubre, seis huelguistas (incluyendo tres representantes sindicales) fueron despedidos con efecto inmediato por haber participado en una huelga organizada por el Comité de Apoyo el 28 de septiembre en las oficinas de Gate Gourmet.

Discriminación antisindical en Spar: La dirección de Spar en Dättwil empezó las negociaciones con los trabajadores solamente tras una huelga de siete días. Sin embargo, la dirección abandonó la mesa de negociaciones inmediatamente después y sin justificación y dejó de responder a las reivindicaciones planteadas por el sindicato UNIA. El sindicato participó de nuevo en una huelga para protestar contra la negativa a negociar, lo que provocó el despido de 11 trabajadores que participaron en la huelga.

URUGUAY



© Miguel Hernández

Los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga están garantizados en la legislación de Uruguay y son en su mayor parte respetados en la práctica. Los sindicatos no han notificado violaciones regulares ni recurrentes de los derechos, por lo Uruguay se clasifica en el grupo 1 en 2014.

El marco legislativo mejoró considerablemente en 2009 después de que el Gobierno introdujera la Ley 18566 de Negociación Colectiva. La nueva legislación reorganizó las unidades de negociación y agregó un nuevo sector compuesto por los trabajadores/as rurales y las trabajadoras del hogar con el objetivo de reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales en estos ámbitos por medio de procesos de negociación colectiva. También se eliminó la prerrogativa exclusiva del Gobierno para iniciar una ronda de negociaciones. Anteriormente, la Ley

1

- Violaciones irregulares de los derechos
- Los derechos laborales colectivos no 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.

de 1943 confería al Gobierno este poder, lo cual dio lugar a la suspensión de las rondas de negociaciones en 1968, durante la administración Pacheco (para el período 1968-1985) y, nue-

vamente, en 1991, durante la administración Lacalle (para el período 1991-2005). En 2005 el Presidente Vásquez reinstauró la negociación colectiva a nivel sectorial con la convocatoria de un Consejo de Salarios.

Actualmente, si los interlocutores sociales no alcanzan un acuerdo sobre una base bipartita, pueden solicitar al Gobierno que se convoque un Consejo de Salarios. El Gobierno dispone entonces de un plazo máximo de 15 días para actuar. Según las estadísticas oficiales, el 89% de los asalariados están cubiertos por un convenio colectivo¹⁸. Las asociaciones de empleadores se opusieron enérgicamente a estas reformas relativas al carácter obligatorio de la negociación colectiva y a la centralización a nivel sectorial, y presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT ¹⁹.

Esto no significa que en el país no se produzcan conflictos laborales. En mayo de 2013, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) se manifestó frente a las oficinas del Gobierno para reclamar aumentos en el presupuesto educativo y los salarios mínimos.

La Asociación de Docentes de Educación Secundaria (ADES) anunció su intención de convocar una serie de huelgas en el sector educativo a partir del 20 de junio de 2013 para reclamar incrementos salariales. Los trabajadores/as ocuparon numerosas escuelas de enseñanza secundaria por todo el país, y seguidamente ampliaron la ocupación a institutos y universida-

89% de los asalariados están cubiertos por un convenio colectivo.

des. En febrero de 2014 los trabajadores de los peajes dejaron abiertas las barreras situadas a lo largo de las autopistas para protestar por la falta de progresos en las negociaciones salariales. Los trabajadores en huelga entregaban folletos a los conductores que iban pasando por los peajes. Los representantes sindicales declararon que la decisión de intensificar las acciones se había debido a la celebración de tres reuniones insatisfactorias.

Lista de indicadores

I. LIBERTADES CIVILES

A. Violaciones en la ley

1. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95
Estudio General, 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)

Lista de clasificación de países

Libia _____	5+	Hong Kong _____	4
Palestina _____	5+	Indonesia _____	4
República Centroafricana _	5+	Irán _____	4
Siria _____	5+	Iraq _____	4
Somalia _____	5+	Jordania _____	4
Sudán _____	5+	Kenya _____	4
Sudán del Sur _____	5+	Kuwait _____	4
Ucrania _____	5+	Libano _____	4
Arabia Saudita _____	5	Malí _____	4
Argelia _____	5	Marruecos _____	4
Bangladesh _____	5	Mauricio _____	4
Belarús _____	5	Mauritania _____	4
Camboya _____	5	México _____	4
Colombia _____	5	Myanmar _____	4
Côte d'Ivoire _____	5	Nepal _____	4
China _____	5	Omán _____	4
Corea, República de _____	5	Pakistán _____	4
Egipto _____	5	Panamá _____	4
Emiratos Árabes Unidos ____	5	Perú _____	4
Fiji _____	5	Sierra Leona _____	4
Filipinas _____	5	Tailandia _____	4
Grecia _____	5	Yemen _____	4
Guatemala _____	5	Australia _____	3
India _____	5	Bahamas _____	3
Laos _____	5	Benín _____	3
Malasia _____	5	Bolivia _____	3
Nigeria _____	5	Brasil _____	3
Qatar _____	5	Bulgaria _____	3
Swazilandia _____	5	Burundi _____	3
Turquía _____	5	Canadá _____	3
Zambia _____	5	Chad _____	3
Zimbabwe _____	5	Congo, República del _____	3
Argentina _____	4	Costa Rica _____	3
Bahréin _____	4	Chile _____	3
Botswana _____	4	Djibouti _____	3
Congo, República		Ecuador _____	3
Democrática del _____	4	Etiopía _____	3
El Salvador _____	4	Georgia _____	3
Estados Unidos de América _	4	Ghana _____	3
Haití _____	4	Israel _____	3
Honduras _____	4	Lesotho _____	3

Madagascar _____	3	Alemania _____	1
Mozambique _____	3	Barbados _____	1
Namibia _____	3	Bélgica _____	1
Paraguay _____	3	Dinamarca _____	1
Polonia _____	3	Eslovaquia _____	1
Portugal _____	3	Estonia _____	1
Reino Unido _____	3	Finlandia _____	1
Rumania _____	3	Francia _____	1
Singapur _____	3	Islandia _____	1
Sri Lanka _____	3	Italia _____	1
Taiwán _____	3	Lituania _____	1
Tanzania _____	3	Montenegro _____	1
Uganda _____	3	Noruega _____	1
Venezuela _____	3	Países Bajos _____	1
Albania _____	2	Sudáfrica _____	1
Angola _____	2	Togo _____	1
Belice _____	2	Uruguay _____	1
Bosnia y Herzegovina _____	2		
Burkina Faso _____	2		
Camerún _____	2		
Croacia _____	2		
España _____	2		
Federación Rusa _____	2		
Hungría _____	2		
Irlanda _____	2		
Jamaica _____	2		
Japón _____	2		
Letonia _____	2		
Macedonia _____	2		
Malawi _____	2		
Moldavia _____	2		
Nueva Zelanda _____	2		
República Checa _____	2		
República Dominicana _____	2		
Rwanda _____	2		
Senegal _____	2		
Serbia _____	2		
Suecia _____	1		
Suiza _____	2		
Trinidad y Tobago _____	2		
Túnez _____	2		

Parte I

EXTRACTOS DEL INFORME DE 2014

La información completa sobre cada país
puede consultarse en:

SURVEY.ITUC-CSI.ORG

África

Unas elevadas tasas de desempleo, informalidad y pobreza son problemas persistentes en numerosos países del África subsahariana. Los sindicatos están esforzándose por organizar a los trabajadores y trabajadoras para entablar diálogo con los empleadores y los Gobiernos a fin de mejorar los medios de subsistencia y el respeto de los derechos humanos y sindicales. No obstante, los trabajadores/as que se afilian a sindicatos o que asumen cargos directivos en las organizaciones sindicales se han convertido en blanco de los ataques del Gobierno, mediante violencia policial y arrestos. Los empleadores siguen negándose a negociar respecto a las condiciones de trabajo o a aplicar los convenios colectivos negociados, y en cambio someten a los trabajadores y trabajadoras a medidas discriminatorias antisindicales.

Violencia policial contra los trabajadores y trabajadoras

La policía está lanzando violentos ataques contra los trabajadores y trabajadoras que, después de no haber conseguido entablar un diálogo con el Gobierno y las empresas, se ven obligados a recurrir a acciones de protesta o huelgas para reclamar sus derechos. Los obreros empleados en las minas de Zimbabwe llevaban cinco meses sin haber recibido sus salarios, siendo por tanto incapaces de cubrir sus necesidades y las de sus familias. El 7 de octubre de 2013, las esposas de los mineros organizaron una marcha de protesta ante la oficina del director general. La policía dispersó violentamente esta acción legítima reclamando el pago de salarios. En Swazilandia, la policía efectuó una redada en la sede central del Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA) y decretó el arresto domiciliario de sus dirigentes para impedir las celebraciones del Primero de Mayo en 2013. Además, se prohibió que los trabajadores coreasen eslóganes o desplegasen pancartas sindicales.

Detenciones

El Gobierno recurre igualmente al arresto y la detención de los miembros de los sindicatos activos en sus campañas en defensa de los derechos de los trabajadores, a fin de silenciar la voz colectiva de la clase obrera. Los líderes sindicales Daniel Ngami y Luc Mba Monga de la República del Congo fueron detenidos por agentes de las fuerzas de seguridad nacional en abril de 2013, siendo retenidos sin cargos antes de ser puestos en libertad cinco días después. Hilaire Eyima, responsable del departamento de francés en el Lycée de la Révolution,

fue arrestado por agentes de la policía vestidos de civil en su domicilio el 18 de abril de 2013, por haber utilizado su teléfono móvil para distribuir información sobre una huelga. Permaneció retenido en el cuartel general de la Dirección General de Salvaguardia del Territorio (DGST). Claude Nzingoula, profesor en la escuela de medicina de la capital Brazzaville fue arrestado el 19 de abril en su centro de trabajo, siendo también trasladado al cuartel general de la GDST. Miembros de la Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) han tenido que hacer frente también regularmente a arrestos y detenciones por el hecho de llevar a cabo sus actividades legítimas. El dirigente sindical Basile Mahan Gahe fue arrestado en abril de 2011 por una acción de huelga legítima, muriendo en septiembre de 2013 como consecuencia de las torturas sufridas durante su detención. En Swazilandia el líder sindical Wander Mkhonza fue arrestado en abril de 2013, alegándose que se encontraba en posesión de folletos pertenecientes a una organización política de naturaleza sediciosa. Sería por tanto acusado de sedición y podría enfrentarse a una pena de hasta 20 años de prisión. El 26 de mayo de 2013, el presidente de la Associação Médica de Moçambique, Dr. Jorge Arroz, fue detenido por la policía, acusado de sedición, por haber instigado una acción de huelga.

Falta de buena fe en las negociaciones

La patronal utiliza diversas tácticas para eludir una genuina negociación colectiva o se niegan a aplicar los convenios colectivos firmados, socavando así los esfuerzos de los sindicatos para negociar unas condiciones de trabajo justas. En Kenya, empresas instaladas en las zonas francas de exportación, como por ejemplo la compañía New Wide Garments, no aplican la deducción en nómina de las cuotas sindicales contraviniendo lo estipulado en un convenio colectivo en vigor. Aunque el tribunal ordenó a la compañía que respetase el convenio, el sindicato nunca recibió las cotizaciones correspondientes al mes de diciembre. Tras fracasar las negociaciones entre el First National Bank (FNB) y el sindicato del sector bancario, Namibia Bank and Allied Workers Union (NBWU), la dirección indicó que procedería a negociar los incrementos salariales individualmente con los trabajadores. El sindicato de docentes Zambia National Teachers Union (ZNUT) manifestó que el Gobierno no está aplicando un convenio colectivo firmado que estipula mejores condiciones de trabajo. Aunque el convenio debería haber entrado en vigor en junio de 2013, sigue sin estar claro cuándo será realmente efectivo.



BURKINA FASO

| 2

Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales: Se prohíbe la existencia de grupos de profesionales militares de naturaleza sindical, así como la adhesión de militares en activo a grupos constituidos con el fin de apoyar reivindicaciones de orden profesional o político (Artículo 37 del Decreto núm. 2008-700/PRES/PM/DEF del 14 de noviembre de 2008 por el que se establecen las normas de disciplina general en las Fuerzas Armadas de la Nación).

Prohibición o restricciones para ciertos tipos de acción de huelga: Toda huelga que no esté destinada a la defensa de los intereses profesionales o colectivos puede ser prohibida por orden del Presidente del Consejo de Ministros (Artículo 5 de la Ley núm. 45-60/AN de 25 de julio de 1960, que regula el derecho de huelga de los funcionarios y agentes el Estado). Está prohibido todo tipo de acción concertada para detener o impedir el funcionamiento de los tribunales. El derecho de huelga está prohibido para los jueces (Artículo 36 de la Ley Orgánica núm. 036-2001/AN de 13 de diciembre de 2001 sobre el estatuto de la judicature). El ejercicio del derecho de huelga no debe acompañarse de ninguna manera de la ocupación de los lugares de trabajo o de su entorno más inmediato, so pena de sanciones penales (Artículo 386 del Código del Trabajo).

Artículo 6 de la Ley núm. 45-60/AN, por su parte, estipula: “Con el fin de garantizar la permanencia de la administración, la seguridad de las personas y los bienes, los funcionarios y agentes pueden ser requisados a fin de que ejerzan sus funciones”. Esta requisa normalmente se pronuncia “mediante órdenes individuales” y “si las circunstancias lo requieren, puede procederse a la requisa colectiva de funcionarios y agentes de una o más administraciones, servicios, establecimientos o empresas del Estado”.



BURUNDI

| 3

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

La ley prohíbe la discriminación antisindical, pero no prevé medidas adecuadas de protección al respecto.

La Ley Nº 1/015 del 29 de noviembre de 2002, que regula la libertad sindical y el derecho de huelga, dispone que para que los sindicatos de funcionarios públicos sean reconocidos, deben estar registrados ante el Ministerio de la Función Pública, cuando en realidad se trata de su empleador.



CONGO, REPÚBLICA DEL

| 3

Miembros de una coalición de sindicatos de docentes arrestados y hostigados: Daniel Ngami, Co-presidente de la Concertation pour la Revalorisation de la Profession d'Enseignant (CRPE) fue detenido por agentes de las fuerzas de seguridad nacional el 1 de abril. Luc Mba Monga, también miembro de la CPRE sufriría la misma suerte al día siguiente. Ambos fueron retenidos sin cargos antes de ser puestos en libertad cinco días después. Tras su liberación, Daniel Ngami fue obligado a leer informes ante los medios de comunicación nacionales exigiendo a los docentes reanudar el trabajo. Otros miembros de CPRE han sido también víctimas de hostigamiento e intimidación, viéndose forzados a esconderse después de que sus domicilios fuesen registrados sin contar con una orden judicial.

Dos sindicalistas arrestados tras una huelga pacífica: La huelga de docentes dio comienzo el 25 de febrero, después de que se bloquearan las negociaciones entre las autoridades congoleñas y los sindicatos en relación con el estatuto de los docentes en el sector público.

Hilaire Eyima, director del departamento de francés en el Lycée de la Révolution, fue arrestado por agentes de la policía vestidos de civil en su domicilio el 18 de abril, por haber utilizado su teléfono móvil para distribuir información sobre la huelga. Fue retenido en el cuartel general de la Dirección General de Salvaguardia del Territorio (DGST).

Claude Nzingoula, profesor en la escuela de medicina de la capital Brazzaville fue arrestado el 19 de abril en su centro de trabajo, siendo también trasladado al cuartel general de la DGST.

No se les permitió que contactasen con un abogado y permanecieron detenidos durante más de una semana sin que se hubiese presentado cargo alguno en su contra.



CONGO, REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL | 4

La Confédération Démocratique du Travail (CDT) indica que el Consejo Nacional del Trabajo no consulta a los sindicatos para establecer el orden del día de las reuniones, lo que limita su capacidad de participación y de influir en los asuntos socioeconómicos. Por otra parte, la discriminación antisindical es un problema generalizado, en particular, en las empresas extranjeras. La dirección de las empresas interviene en las elecciones sindicales con el fin de conseguir la elección del candidato que apoyan. La empresa Khalico rechazó las solicitudes de los sindicatos de entablar negociaciones colectivas, prefiriendo negociar individualmente con los trabajadores a fin de socavar los esfuerzos del sindicato. La empresa minera Tenke Fungurume Mining no se priva de reemplazar a los trabajadores en huelga por trabajadores temporales con el fin de intimidarlos y romper la huelga.



CÔTE D'IVOIRE | 5

La Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire (FESA-CI) señala que en varios casos, los largos procesos judiciales a menudo no conducen a una reparación efectiva contra el despido de sindicalistas o de dirigentes sindicales. En particular, el caso de una huelga de profesores metodistas, organizada por el sindicato docente SYNESEM (Syndicat des Enseignants du Secondaire Méthodiste), en noviembre de 2003, y por la que el Secretario General del SYNESEM, Jean -Claude Rabet, y otros tres dirigentes fueron despedidos. El caso ha sido remitido al Tribunal Supremo y sigue todavía pendiente, dejando a estos docentes sin saber a qué atenerse.

La FESACI indica más de treinta casos de detenciones de miembros sindicales. El 4 de febrero de 2013, durante una huelga para exigir mejores condiciones de trabajo, fueron detenidos 12 docentes, entre ellos Jean-François Lida, Simon Sie Essiagne y C. Kouassi Kangah. Del 4 al 6 de marzo de 2014, los funcionarios del Ministerio de la Construcción se declararon en huelga, la cual había sido organizada por la FESACI conjuntamente con otros sindicatos, para exigir aumentos salariales. La policía intervino en la huelga y detuvo a 21 trabajadores, quienes permanecieron en la comisaría hasta que el sindicato intervino para exigir su puesta en libertad.

El Ministerio de la Construcción tomó medidas disciplinarias contra los dirigentes sindicales. El dirigente sindical Basile Mahan Gahe fue detenido en abril de 2011 por organizar una huelga legítima, fue torturado y, como consecuencia de estas torturas, falleció en septiembre de 2013.

El 29 de octubre de 2013, Marcel Ette, antiguo Secretario General, Boka Atte, Presidente del Comité de Organización de Congresos y Felix Kouame, recién elegido Secretario General de la FESACI, fueron interrogados por la policía durante cuatro horas en relación con las elecciones sindicales.

Por otra parte, las autoridades públicas omitieron entregar las cuotas sindicales a los siguientes sindicatos de docentes: el Syndicat autonome de l'enseignement primaire public de Côte d'Ivoire (SAEPPCI), el Syndicat libre des enseignants du secondaire général (SYLEG) y a los sindicatos afiliados de la ISEF (Intersyndical du Secteur Education-Formation) a pesar de la existencia de un convenio colectivo vigente.



GABÓN sin clasificar

Rain Forest Management, compañía maderera originaria de Malasia:

Rain Forest Management, compañía maderera originaria de Malasia, se negó a negociar con la organización sindical Entente Syndicale des Travailleurs du Gabon (EN.SY.TG). Dirigentes del sindicato visitaron la compañía entre el 25 y el 30 de septiembre de 2013, pero los trabajadores que tenían previsto participar en las reuniones sindicales fueron amenazados e intimidados. EN.SY.TG fue informada de que cerca de 50 miembros del sindicato fueron convocados por el director de recursos humanos y amenazados con ser despedidos sin persistían en continuar en el sindicato. El 10 de octubre de 2013, el líder del sindicato en la empresa fue falsamente acusado de robo y arrestado.



KENYA | 4

Gobierno Municipal de Nairobi suspende a 500 trabajadores:

En septiembre de 2013, el Gobierno Municipal de Nairobi suspendió a 500 trabajadores, incluyendo representantes sindicales, supuestamente por haber tomado parte en una huelga ilegal. La policía utilizó gases lacrimógenos para dispersar a los manifestantes que protestaban reclamando la aplicación de un convenio colectivo firmado con el Gobierno Municipal de Nairobi el 1 de septiembre de 2012. La Secretaria Municipal Interina, Lillian Ndegwa, recurrió a contratistas privados y a grupos de jóvenes para sustituir a los huelguistas.

Violaciones en ZFI: En enero de 2014, la compañía New Wide Garments, que opera en la ZFI y emplea a más de 6.000 trabajadores/as, dejó de aplicar la deducción en nómina de las cuotas sindicales contraviniendo lo estipulado en un convenio colectivo en vigor. Aunque el tribunal ordenó a la compañía que respetase el convenio, el sindicato nunca recibió las cotizaciones correspondientes al mes de diciembre. Además, la dirección dejó de pagar a los trabajadores las prestaciones en caso de enfermedad y de compensar en caso de lesiones

laborales y horas extraordinarias. Como resultado de ello, los trabajadores decidieron convocar una acción de huelga.

Gobierno retiene salarios tras finalizar huelga de docentes:

El sindicato de docentes Kenya National Union of Teachers (KNUT) firmó con el Gobierno un acuerdo de reincorporación al trabajo el 18 de julio de 2013. Ambas partes acordaron que no se tomarían represalias contra ningún miembro del sindicato en relación con la huelga y que los docentes recibirían el salario correspondiente a junio de 2013. Por consiguiente, KNUT instó a los docentes a reanudar sus trabajos. Sin embargo, el Gobierno no cumplió su parte del acuerdo respecto al pago de los salarios del mes de junio.



LESOTHO | 3

Trabajadores de reemplazo: Cuando la National Union of Commerce, Catering and Allied Workers convocó una acción de huelga contra la compañía Sun International South Africa respecto al pago de mejores salarios y el recurso a mano de obra ocasional, la compañía obtuvo permisos de trabajo para trabajadores de reemplazo de unidades de trabajo en Kimberley, Bloemfontein y Thaba Nchu en Sudáfrica.



MALAWI | 2

Despidos en Mimosa Court Hotel: El Mimosa Court Hotel, propiedad del Ministro de Agricultura, Peter Mwanza, despidió a 21 trabajadores/as por haber solicitado un aumento de sueldo. Además, los trabajadores se quejaron de que el hotel no paga las horas extras aun cuando muchos de ellos realizan turnos de 11 horas diarias. Los trabajadores comunicaron sus reivindicaciones a la dirección por escrito el 25 de mayo de 2013, amenazando con recurrir a la huelga si no se respondía a sus demandas.



MALÍ

| 4

La Confédération Syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) comunica que Youssof FOFANA, Secretario General Interino de la Unión Nacional de Policía ha sido amenazado y suspendido debido a su pertenencia a la confederación CSTM en 2013 y 2014. Los miembros del comité de la CSTM fueron trasladados a otros puestos debido a su activismo sindical. La empresa de seguridad Securicom no solamente impidió que el sindicato celebrara una reunión general, sino que también se negó a reconocer la representatividad de la confederación CSTM para entablar la negociación colectiva (febrero-marzo de 2014).

En el curso de los años 2012 y 2013, la respuesta de las empresas mineras a las huelgas relacionadas con las reivindicaciones salariales y las condiciones de trabajo ha sido el despido masivo e injustificado de los trabajadores. Durante la huelga, fueron despedidos cerca de 700 trabajadores empleados en LTA Mali SA y SEMOS SA y reemplazados por otros trabajadores.



MAURICIO

| 4

Discriminación antisindical: Los contratos de trabajo de 37 empleadas de La Colombe Centre fueron modificados después de que las trabajadoras se hubieran afiliado a un sindicato. Las enmiendas incluían la anulación del derecho a vacaciones pagadas y cambios en la remuneración de las horas extras y el horario de trabajo.

La Ley de Orden Público prohíbe toda manifestación mientras esté reunida la Asamblea Parlamentaria, lo que restringe considerablemente el derecho de huelga. Aún cuando se logre organizar una huelga legal, La Ley de Relaciones Laborales permite al Primer Ministro solicitar al Tribunal Supremo que se prohíba y someter el conflicto a un arbitraje obligatorio, si considera que la huelga pudiera afectar seriamente a una industria o servicio, o si el empleo se viese amenazado.



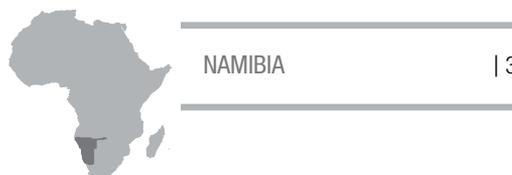
MOZAMBIQUE

| 3

Detención del presidente de la Associação Médica de Moçambique: Los trabajadores de la sanidad se declararon en huelga durante 10 días en mayo de 2013, que paralizó las operaciones en las instituciones sanitarias, exigiendo incrementos salariales, la estandarización y el reajuste de los precios de las urgencias. El 26 de mayo de 2013, el Dr. Jorge Arro, Presidente de la Associação Médica de Moçambique, fue detenido por la policía, acusado de sedición por haber instigado la acción de huelga. Sería liberado pocas horas más tarde.

Injerencia indebida por parte de las autoridades o los empleadores durante el transcurso de una huelga: La Ley del Trabajo prevé que puede ponerse fin a la huelga por decisión del órgano de mediación y arbitraje.

Excesivas sanciones civiles o penales contra los trabajadores/as y sindicatos involucrados en acciones de huelga no autorizadas: La Ley del Trabajo prevé que toda violación de los artículos sobre la libertad de trabajo de no huelguistas y sobre servicios mínimos constituye una infracción disciplinaria, haciendo responsables civil y penalmente a los trabajadores en huelga. Además, el anteproyecto de ley general de los funcionarios públicos prevé pena de prisión y multas para aquellos casos en que un piquete de huelga obstruya el funcionamiento normal de los servicios.



NAMIBIA

| 3

First National Bank ignora al sindicato: Tras fracasar las negociaciones entre el First National Bank (FNB) y el sindicato del sector bancario, Namibia Bank and Allied Workers Union (NBWU), la dirección indicó que procedería a negociar los incrementos salariales individualmente con los trabajadores. El sindicato dejó claro que ello supondría una violación del acuerdo de reconocimiento vigente entre FNB y el sindicato. Además, el banco llevó a cabo prácticas laborales ilícitas durante las

negociaciones, al amenazar e intimidar a los trabajadores/as sindicalizados.

Las autoridades administrativas están capacitadas para tomar unilateralmente la decisión de disolver, suspender o retirar el registro a organizaciones sindicales: El Comisario del Trabajo puede anular el registro si un sindicato si éste no cumple con sus obligaciones legales. No obstante, las decisiones del Comisario de Trabajo son apelables ante el Tribunal del Trabajo.



NIGERIA

| 5

Barreras legales al establecimiento de organizaciones:

Para el registro de un sindicato se requieren 50 miembros (artículo 3(1) de la Ley de Conflictos Sindicales). La aprobación del ministerio debe basarse en que "pueda confirmar que el registro del sindicato es conveniente" (artículo 3(2) de la Ley de Sindicatos). Asimismo, el registrador tiene poderes para negar un registro en base a que se ha planteado una objeción adecuada o a que un objetivo del sindicato es ilegal (artículo 5(3) de la Ley de Sindicatos). La ley no explica qué puede ser una objeción adecuada ni un objetivo ilegal. Cualquier sindicato no registrado y cualquier funcionario o miembro del mismo implicado en un acto de sindicalización será culpable de un delito (artículo 2(3) de la Ley de Sindicatos). Antes de poder registrar un sindicato debe transcurrir un período de notificación de tres meses. El período de notificación solo comienza en la fecha en que el registrador publique la notificación de una solicitud de registro en el boletín oficial del Estado. Después de los tres meses, el registrador dispone de un período indefinido de tiempo durante el cual puede determinar si se han cumplido los prerrequisitos del registro (es decir, que no se ha planteado ninguna objeción apropiada, no existe ningún fin ilegal y se han cumplido los requisitos de la ley y la normativa) (artículo 5 de la Ley de Sindicatos).

Derecho a la negociación colectiva: Aunque la Ley de Conflictos Sindicales contempla la existencia de convenios colectivos para resolver un conflicto laboral, no establece ningún mecanismo para fomentar la negociación colectiva. Todos los convenios colectivos deberán remitirse al ministerio, que tiene poderes discrecionales para ordenar que un convenio o cualquier parte del mismo sea vinculante para los

empleadores y trabajadores/as a los que afecta (artículo 3 de la Ley de Conflictos Sindicales). Asimismo, el ministerio dispone de amplios poderes para detener cualquier conflicto que surja durante el curso de las negociaciones colectivas (artículos 5, 17 de la Ley de Conflictos Sindicales). Los salarios no están excluidos del ámbito de las negociaciones, pero habrá que conseguir la aprobación del ministerio antes de que el empleador o un tribunal puedan conceder un aumento salarial (artículo 19 de la Ley de Conflictos Sindicales). Un convenio colectivo solo será vinculante por orden del ministerio (artículo 3 de la Ley de Conflictos Sindicales).

Derecho de huelga: Aunque la Ley de Sindicatos y la de Conflictos Sindicales contemplan la organización de huelgas, solo las permiten si están relacionadas con determinados tipos de conflictos y si han sido aprobadas por una mayoría de los miembros del sindicato y en determinados plazos (es decir, después de la mediación, pero antes de la conciliación y el arbitraje). Si un trabajador/a participa en una huelga ilegal se le aplicarán sanciones penales. Además, en cualquier momento el ministerio puede remitir un conflicto para un arbitraje obligatorio. Ninguna parte de un conflicto puede hacer huelga a menos que todas las partes hayan cumplido con los procedimientos acordados de resolución de conflictos y/o hayan intentado resolver el asunto a través de la mediación. Además, participar en una huelga constituye un delito si: se ha designado un conciliador; el conflicto se ha remitido al Panel de Arbitraje Laboral para su resolución; el ministerio ha declarado vinculante el laudo arbitral de un tribunal; el conflicto se ha remitido al Tribunal Laboral Nacional; o dicho tribunal ha dictado una sentencia (artículo 18 de la Ley de Conflictos Sindicales).



SIERRA LEONA

| 4

El sindicato de trabajadores del mar, Sierra Leone Seamen's Union (SLSU), señala una intensiva campaña de amenazas contra sindicalistas por parte de la dirección de la empresa Ar-matorial. Se amenaza a los trabajadores con ser despedidos e inscritos en listas negras si continúan exigiendo la negociación de un convenio colectivo.

Negativa del empleador a deducir las cotizaciones sindicales: African Minerals Limited se niega a aplicar la retención en nómina de las cotizaciones sindicales de los trabajadores,

infringiendo la legislación laboral nacional. El Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad no ha respondido a esta violación.

investigar la violencia, tenía previsto concluir su labor el 31 de julio de 2014.



La libertad sindical está protegida por los artículos 18 y 23 de la Constitución de la República de Sudáfrica de 1996 (y sus enmiendas) y por el Capítulo II de la Ley de relaciones laborales de 1995 (y sus enmiendas). La sección 5 de la Ley de relaciones laborales prohíbe la discriminación contra un empleado por el hecho de ejercer su derecho a la libertad sindical, o contra un solicitante de empleo debido a su afiliación pasada, presente o prevista a, o su participación en un sindicato, en una federación sindical o en actividades ilegales de un sindicato o federación.

El derecho a la negociación colectiva está garantizado para todos los sindicatos, organizaciones patronales y empleadores en virtud del artículo 23(5) de la Constitución de la República de Sudáfrica de 1996 (y sus enmiendas). La negociación colectiva está regulada por el capítulo III de la Ley de relaciones laborales de 1995, que prevé que los consejos de negociación se establezcan con vistas a concluir y aplicar los convenios colectivos. Los convenios colectivos son vinculantes para las partes y sus miembros, y si los miembros de la parte sindical constituyen la mayoría de los empleados en el lugar de trabajo, serán también vinculantes para los empleados que no sean miembros de la parte sindical del convenio.

El derecho a la huelga está expresamente protegido por el artículo 23(2) de la Constitución y por la sección 64 de la Ley de relaciones laborales. No obstante, se aplican restricciones al derecho de huelga cuando existe un convenio colectivo relevante, o cuando el motivo del conflicto no afecta a los derechos de organización del sindicato y se requiere (por un convenio colectivo) o está permitido (por la ley) remitirlo a arbitraje o al Tribunal Laboral (sección 65, Ley de relaciones laborales).

La matanza de Marikana: El 16 de agosto de 2014, la policía abrió fuego contra mineros en huelga, matando a 34 trabajadores en la mina Lonmin. En la semana anterior, 10 personas, entre ellas dos policías y dos guardias de seguridad murieron durante los enfrentamientos. La Comisión de Investigación de Marikana, designada por el Gobierno para



Represión de las actividades sindicales durante la

Semana Global de Acción: Vincent Ncongwane, Secretario General del Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA) fue detenido y puesto bajo arresto domiciliario por haber intentado organizar una protesta ilegal el 5 de septiembre de 2013. TUCOSWA había cumplido cabalmente con la legislación swazi, comunicando el 15 de agosto tanto a la policía como al Comisionado de Trabajo la organización de una marcha de protesta con ocasión de la Semana Global de Acción. El Comisionado de Trabajo dijo no haber recibido la notificación y afirmó que TUCOSWA no podía organizar ninguna protesta ya que no era una federación sindical debidamente registrada.

Jay Naidoo, Alec Muchadehama y Paul Verryn, que fueron invitados como expertos internacionales para actuar como panelista durante el Panel de la Encuesta Global en Swazilandia, al igual que Paliani Chinguwo del Consejo de Coordinación Sindical del Sur de África (Southern African Trade Union Coordination Council - SATUCC) fueron interrogados en la comisaría de policía a su llegada a Manzini el 5 de septiembre de 2013.

Los días 4 y 5 de septiembre, la policía vigiló estrechamente al personal de la CSI, COSATU, FES/DGB e Industriall presentes en el país. Unas horas antes de iniciarse el Panel de la Encuesta Global en Swazilandia, miembros de la policía y del ejército irrumpieron en el local y bloquearon la entrada a la sala de reuniones. Oficiales de la policía indicaron que habían recibido instrucciones verbales de prevenir la encuesta, aunque no fueron capaces de presentar la orden judicial correspondiente.

Redada policial en la sede central de TUCOSWA: La policía efectuó una redada en la sede central del Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA) a las 8 a. m. del 1 de mayo de 2013, arrestando a su Presidente, Barnes Dlamini, y al Primer Secretario General Adjunto, Mduuzi Gina. Las detenciones se sumarían a las de Vincent Ncongwane, Secretario General de TUCOSWA, Muzi Mhlanga, 2º Secretario General Adjunto, y Jabulile Shiba, Tesorero General Adjunto, que habían sido puestos bajo arresto domiciliario esa misma mañana.

Las celebraciones organizadas por TUCOSWA con ocasión del Primero de Mayo, que debían tener lugar en el Campo de Deportes Salesiano en Manzini, tuvieron que ser canceladas, ya que la policía prohibió que los trabajadores coreasen eslóganes o desplegasen pancartas relacionados con el TUCOSWA.

Detención de sindicalista: El 12 abril de 2013, Wander Mkhonza fue nuevamente arrestado en el paso fronterizo de Lavumisa, acusado de encontrarse en posesión de folletos pertenecientes a una organización política de naturaleza sediciosa.

Dirigiéndose a los directores de las empresas paraestatales, el Primer Ministro, Sibusiso Barnabas Dlamini, advirtió que la dirección únicamente debería negociar con aquellos sindicatos "reconocidos y que trabajan con el sistema legal swazi". Esto implica que el Gobierno alienta a los directores a no negociar con el Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA).



TANZANIA

| 3

Despidos en la línea ferroviaria Tanzania-Zambia:

Cuando los trabajadores de la Autoridad Ferroviaria Tanzania-Zambia se declararon en huelga para exigir el pago de los salarios adeudados correspondientes a los meses de mayo, junio, julio y agosto, la dirección procedió al despido de 826 trabajadores en el Centro de Costos y Beneficios de Tanzania, 120 en Dar es Salaam, 53 en Mbeya, 63 en Kongolo Quarry y cinco en la unidad de construcción de vías férreas. El 29 de agosto de 2013, el Consejo Directivo de Tazara decidió revertir la orden de despido de los 1.067 trabajadores. No obstante, la compañía sigue negándose a pagar los salarios pendientes, por lo que el sindicato Tazara Railway Workers Union (TRAWU) decidió continuar con la huelga.



UGANDA

| 3

Las detenciones de sindicalistas no son raras en Uganda. Ezra Kanyana, del sindicato de artistas, y Basra Stephen, del sindicato de trabajadores hortícolas, fueron detenidos por exigir la introducción de un salario mínimo. Las manifestaciones a menudo son prohibidas. Entre este tipo de detenciones se encuentra la que tuvo lugar el 1 de mayo de 2013, cuando fueron arrestados los dirigentes de la Central Organisation of Free Trade Unions (COFTU) y la National Organisation of Trade Unions (NOTU) durante las celebraciones del Primero de Mayo, por reclamar un salario mínimo. Fueron mantenidos en detención en la comisaría de Kampala durante dos días antes de recuperar su libertad bajo fianza.



ZAMBIA

| 5

Trabajadores despedidos por hacer huelga: El 14 de octubre de 2013, unos 3.000 empleados de Shoprite Holdings se declararon en huelga para reclamar mejores salarios y condiciones de trabajo. El National Union of Commercial and Industrial Workers fue informado por la dirección de que todos los trabajadores que se habían sumado a la huelga serían despedidos. La compañía indicó que los trabajadores deberían volver a presentar nuevas solicitudes de empleo en caso de querer recuperar sus puestos de trabajo.

Discriminación antisindical: El Consejo Municipal de Kitwe ha emprendido una acción disciplinaria contra los dirigentes y miembros del sindicato que participaron en un paro laboral prolongado reclamando los salarios adeudados. Dos líderes sindicales del Zambia United Local Authority Workers Union (ZULAWU) vinculados a la acción de huelga fueron suspendidos. Además, el Secretario Adjunto de la sectorial de ZULAWU en Kitwe, Stephen Kamponge y Joshua Phiri fueron transferidos a otros puestos para impedir futuras actividades sindicales.

Violación del convenio colectivo: El sindicato de docentes Zambia National Teachers Union (ZNUT) ha indicado que el

Gobierno no está aplicando un convenio colectivo firmado que estipula mejores condiciones de trabajo. Aunque el convenio debería haber entrado en vigor en junio de 2013, no está claro cuándo será realmente efectivo. El sindicato ha amenazado con recurrir a la huelga si el Gobierno continúa ignorando el convenio.

gravemente heridas y tuvieron que ser hospitalizadas. En abril de 2013, la compañía había suspendido a 520 trabajadores en el marco de una disputa salarial, aduciendo una supuesta violación del código de conducta de la empresa. Los trabajadores se habían declarado en huelga reclamando un plan de participación en el accionariado para los empleados, que la Hwange Colliery Company no había aplicado.



ZIMBABWE

| 5

Suspensión de Farai Katsande: Farai Katsande, Presidente del sindicato bancario Zimbabwe Banks and Allied Workers' Union, fue suspendido de su cargo en el Infrastructure Development Bank of Zimbabwe el 15 de octubre de 2013, supuestamente por haberse ausentado de su puesto de trabajo para asistir a una actividad sindical en Kenya. Previamente, la dirección del banco había intentado disuadir a Farai Katsande de llevar a cabo cualquier actividad sindical, ascendéndolo a un cargo de supervisión, lo que lo descalificaría para formar parte del sindicato.

Despido de 21 dirigentes sindicales por encabezar una huelga: En enero, 21 dirigentes sindicales fueron despedidos por supuestamente haber incitado a una acción de protesta de 12 días de duración en la mina Falcon Gold Dalny en Kadoma. Dos de ellos serían readmitidos en circunstancias poco claras, en lo que los reclamantes describen como una táctica de "divide y vencerás".

El 15 de mayo, 19 de los trabajadores llevaron el caso ante el Tribunal Laboral, apelando contra sus despidos.

Según el sindicato minero National Mine Workers' Union of Zimbabwe (NMWUZ), la mina Falcon Gold Dalny amenaza la existencia de un sindicato registrado. Después de la huelga en enero, la compañía despidió a toda la directiva del sindicato.

Brutalidad policial contra las esposas de mineros en huelga en Hwange: El 7 de octubre de 2013, la policía de la República de Zimbabwe lanzó un ataque con gases lacrimógenos y golpeando a 100 mujeres, acompañadas de sus hijos, que protestaban ante la empresa Hwange Colliery Company Limited. Las mujeres marcharon durante 20 km hasta la oficina de la Dirección General para exigir los salarios de sus esposos, adeudados desde hacía cinco meses. Dos mujeres resultaron

Americas

Seguir la vía de los derechos de los trabajadores

Uno de los principales retos que afronta el movimiento sindical en las Américas es la lucha por conseguir el respeto y una aplicación efectiva de los derechos sindicales. Aunque numerosos países han adoptado una legislación laboral apropiada, en la práctica los trabajadores y trabajadoras siguen sin poder ejercer sus derechos a constituir una organización sindical o a negociar colectivamente.

Para empeorar aún más las cosas, en toda la región de las Américas se producen graves atropellos a la libertad sindical, que se suman a una total impunidad para los autores intelectuales y materiales de las violaciones.

Es por ello que la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) ha ubicado los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva como temas prioritarios para la agenda sindical de la región.

A fin de promover la capacidad organizativa y movilizadora del sindicalismo de las Américas, hemos llevado a cabo recientemente la Campaña “Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical”.

Un punto clave de nuestro plan de trabajo es la demanda de una reforma de legislación laboral a fin de desestimular las formas de precariedad laboral y eliminar las restricciones a la sindicalización y a la negociación colectiva para diversas categorías de trabajadores y trabajadoras.

Nuestra lucha contra todas las formas de trabajo precario se apoya en la promoción de la organización sindical de los trabajadores en la economía informal. Constituye el punto de partida para unos procesos legítimos de negociación colectiva y de diálogo social.

El movimiento sindical de las Américas sostiene que el crecimiento económico no trae consigo necesariamente la igualdad.

A nivel mundial se están reconociendo los resultados desastrosos de las privatizaciones y otras políticas neoliberales en América Latina. Un excelente negocio para unos pocos, pero que ha ignorado los intereses de la mayoría de la población.

Recientemente, hemos visto que economías como la peruana o la paraguaya han conseguido un crecimiento económico considerable y, a pesar de ello, todavía tienen el 70 u 80% de trabajadores en la informalidad. Esto constituye una receta para el estancamiento de las desigualdades.

Una política de salarios mínimos decentes, sumada a la promoción de la libertad sindical, la celebración de contratos colectivos y una seguridad social de carácter universal, constituye el más formidable instrumento con que puede dotarse un país para combatir la pobreza.

Desgraciadamente, no muchos Gobiernos están dispuestos a comprender este concepto evidente. El resultado es un panorama muy heterogéneo en la región de las Américas.

Mientras que en países como Uruguay, Argentina y Brasil, entre 60 y 90% de la clase trabajadora está cubierta por la organización sindical y la negociación colectiva, en muchos otros países tales derechos sólo están reconocidos por la ley, pero no respetados en la práctica.

Tomemos por ejemplo el caso de Paraguay, donde se ha venido aplicando una política de represión contra el movimiento sindical, desde hace décadas, por parte del empresariado y de los sucesivos Gobiernos. Durante el Gobierno de facto de Federico Franco (2012-2013) se llegó incluso a anular el registro legal de sindicatos a petición de la patronal.

La falta de garantía del derecho a la negociación colectiva se refleja en la casi total ausencia de negociación colectiva en el país y el ínfimo 2% de la población que tiene la suerte de estar cubierto por contratos colectivos.

En Guatemala se siguen cometiendo crímenes contra sindicalistas, registrándose por lo menos 73 sindicalistas asesinados desde 2007.

Este clima de violencia llevó a la CSI a considerar a esta pequeña nación centroamericana como el país más peligroso en el mundo para el ejercicio de la actividad sindical. A la violencia antisindical se suma la impunidad de los autores intelectuales y materiales de los crímenes.

Por último, en Colombia, pese a las medidas anunciadas por el Gobierno para garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales, la violencia contra los sindicalistas y la impunidad de que gozan sus perpetradores continúan siendo recurrentes.

Tal como ha descrito recientemente la CSI, los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo están en primera línea de un frente de lucha para proteger sus derechos humanos. Como en cualquier batalla, para poder combatir, los dirigentes y miembros de los sindicatos necesitan hacerse una idea clara de la situación actual, así como de las futuras tendencias.

Es por todo esto que el Informe sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales se ha convertido en una herramienta indispensable en nuestro arsenal sindical.



 ARGENTINA

| 4

Discriminación antisindical en la empresa NASA: En agosto de 2013, los trabajadores de la empresa Nucleoeléctrica Argentina (NASA), agrupados en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), reclamaron poder participar como gremio en la mesa de negociaciones paritarias. También denuncian la discriminación que realiza la empresa al dejar fuera de la negociación a ATE, de manera que los trabajadores quedan excluidos de distintos beneficios laborales.

Industria farmacéutica persigue criminalmente a sindicalistas: La Central de los Trabajadores de la Argentina (CTA) informó en noviembre de 2013 que la industria farmacéutica ha iniciado campañas de persecución a dirigentes de la Asociación de Agentes de Propaganda Médica (AAPM-CTA), incluido su Secretario General y miembro del Comité Ejecutivo de la CSA, Ricardo Peidro.

Según la CTA, en el marco de la negociación paritaria nacional de los visitantes médicos, los empleadores de la industria farmacéutica, agrupada en la Cámara Argentina de Especialidades Medicinales (CAEME), la Cámara Industrial de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA) y la Cámara Empresaria de Laboratorios Farmacéuticos (COOPERALA) decidieron iniciar procesos penales contra los trabajadores y sus dirigentes, en el marco de las medidas de protesta iniciadas por la AAPM a raíz de la negativa de la patronal a negociar de buena fe.

Conforme lo comunicado por CTA, la industria farmacéutica a través del Grupo ROEMMERS (Nº 1 de la Argentina) decidió denunciar criminalmente a trabajadores que realizan medidas de fuerza, entre ellos dirigentes de AAPM que a su vez ocupan cargos en la CTA.

Represión en Tierra del Fuego: En agosto de 2013, en la provincia de Tierra del Fuego, y como respuesta a las luchas sindicales recientes, el gobierno provincial se ha empeñado en perseguir a militantes sociales, criminalizando la protesta social a través de procesamientos judiciales de trabajadores docentes y camioneros. El conflicto surgió por incumplimiento por parte del gobierno provincial de los acuerdos paritarios, mediante ausencias y dilaciones de sus representantes, además de la persecución, mediante sanciones y descuentos salariales a trabajadores que realizaban medidas de fuerza en defensa del Instituto Estatal de Seguridad Social.

Persecución antisindical en Buenos Aires: En junio de 2013, el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, Daniel Scioli, amenazó con iniciar un juicio penal por extorsión y coacción al Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA), Roberto Baradel, simplemente por el hecho de defender una educación pública de calidad en la provincia de Buenos Aires.

Despidos antisindicales en Telefónica: El 7 de mayo de 2013, los trabajadores agrupados en la Unión de Empleados y Técnicos de las Telecomunicaciones (UETel) realizaron una protesta frente a la sede de Elecnor Argentina S.A., contratista de Telefónica, rechazando «la decisión patronal de producir 300 despidos». Los sindicalistas afirmaron que la medida atentaba contra la libertad sindical, ya que los trabajadores despedidos estaban organizados.

Luego de la presión y lucha del sindicato, Telefónica de Argentina obligó a Elecnor a renovar el contrato reincorporando a los despedidos.



 BOLIVIA

| 3

Enfrentamientos entre la policía boliviana y manifestantes sindicales: Al menos siete personas resultaron heridas el 6 de mayo de 2013 durante los enfrentamientos entre grupos de manifestantes y la policía de Bolivia, la cual utilizó gases lacrimógenos para desbloquear una de las carreteras cortadas por los trabajadores afiliados a la Central Obrera Boliviana (COB). El Viceministro de Régimen Interior, Jorge Pérez, declaró en una rueda de prensa que tres de los heridos eran policías y cuatro eran manifestantes que participaban en la protesta organizada por el sindicato cerca de la ciudad de Cochabamba. La policía detuvo a 37 personas en el transcurso de la confrontación, las cuales serían puestas en libertad pocas horas más tarde, después de haber sido identificadas y procesadas. La COB encabezó los bloqueos del lunes y organizó una huelga de hambre en diversos hospitales públicos para reclamar que el Presidente Evo Morales introduzca cambios en la ley de pensiones a fin de mejorar los ingresos de los jubilados.



BRASIL

| 3

Prácticas antisindicales en SABESP: En agosto de 2013 la Companhia de Saneamento Básico del Estado de São Paulo (SABESP) realizó cortes en su plantilla de funcionarios incluyendo el despido de 31 dirigentes sindicales.

Actitud antisindical de TV Paraíba: En julio de 2013, después de la formación del Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão de Campina Grande, la empresa Televisão Paraíba comenzó una persecución antisindical con despidos y acoso contra los dirigentes.

Prácticas antisindicales en el Banco Santander: El 11 de abril de 2013, los trabajadores brasileños del Grupo Santander retrasaron la apertura de sucursales en señal de protesta para que se ponga término a los despidos, a la rotación de empleos, a los objetivos abusivos y al acoso moral, y reclamando mejores condiciones de salud, seguro y trabajo, así como por la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los jubilados.

El acto formó parte de la Jornada Nacional de Lucha, durante la cual tuvo lugar en todo el país diversas protestas, denunciando ciertas prácticas bancarias perjudiciales para los trabajadores bancarios y que tienen repercusiones en el servicio al cliente.

Santander, por su parte, presentó una demanda legal por daños morales contra el Sindicato dos Bancários e Financários de São Paulo, Osasco e Região, la Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo (FETEC/SP) y la Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF), alegando que la actuación de estas organizaciones había ocasionado “un daño irreparable a la imagen de Santander (...) llegando a la frontera de la barbarie”, conforme a los términos utilizados en la acción misma.

El banco utiliza la estrategia de llevar ante la justicia un tema que debería abordarse a nivel laboral. CONTRAF afirma que este tipo de práctica antisindical había sido adoptada por la institución financiera en 2011, en un intento de intimidar a la representación de los trabajadores.

Conflicto en el sector de la hostelería en Curitiba: El 30 de noviembre de 2013 los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería y restaurantes de Curitiba emprendieron una huelga para reclamar mejoras salariales y sociales. Según

la Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH), los empresarios respondieron recurriendo a una medida judicial que prohíbe a los huelguistas realizar manifestaciones ruidosas en las inmediaciones de las empresas en conflicto.



CANADÁ

| 3

Crown Holdings recurre a esquirols: Aunque Crown Holdings duplicó sus beneficios en 2012, la compañía exigió importantes concesiones a los trabajadores empleados en su planta de Toronto, incluyendo reducciones salariales de dos tercios y congelar las pensiones. Los trabajadores protestaron ante esta decisión, organizando una huelga el 6 de septiembre de 2013. No obstante, el 8 de octubre de 2013, la compañía intentó romper la huelga contratando a trabajadores de reemplazo de una planta no sindicalizada en Calgary.

En Alberta, la ley sobre la continuación de servicios en el sector público (Proyecto de ley 45) impone un mayor número de restricciones a unos 200.000 trabajadores y trabajadoras sindicalizados del sector público de la provincia a quienes ya les niega el derecho de huelga. Se niega a los ciudadanos el derecho fundamental a la libertad de expresión mediante la introducción, por primera vez en Canadá, de un vago concepto jurídico de “amenaza de huelga”, que prohíbe en tanto que ilegal sondear la opinión de los “trabajadores para determinar si desean o no la huelga”, o que una persona exprese libremente una opinión reivindicando o apoyando una huelga. La legislación también impone enormes sanciones económicas punitivas a los sindicatos, a sus miembros e incluso a los ciudadanos que alienten o apoyen una “huelga ilegal” o una “amenaza de huelga”.

En Nueva Escocia, la Ley de servicios esenciales del hogar de 2014 (Proyecto de ley 30, del mes de marzo) puso fin a una huelga de dos días de unos 500 trabajadores y trabajadoras del hogar obligando a sus sindicatos y empleadores a negociar un acuerdo de servicios esenciales antes de iniciar una huelga o un cierre patronal. En Alberta, la Ley de restricción salarial del servicio público (Proyecto de ley 46) eliminó retroactivamente un proceso de arbitraje programado, vedando así a los trabajadores estatales y a su sindicato toda posibilidad real de determinar sus salarios, prestaciones y condiciones en esta ronda

de negociaciones colectivas. Las únicas “opciones” concedidas por el Proyecto de ley 46 consisten en aceptar la última oferta del empleador, o que dicha oferta les sea impuesta por ley.

El Proyecto de ley 86 evitó una huelga pendiente de los trabajadores de ambulancias negándoles el derecho de huelga y obligando a poner fin al conflicto con un ofrecimiento de arbitraje.



CHILE

| 3

Walmart Chile se opone a la negociación colectiva: Walmart tuvo que afrontar en julio de 2013 la entrada en vigencia de un convenio colectivo oficial, pero para no ceder a las reivindicaciones de los trabajadores recurrió a la amenaza de despidos. La única concesión que la empresa estaba dispuesta a ofrecer era un ajuste salarial de apenas 159 pesos chilenos, lo que equivale a 31,8 centavos de USD.

Starbucks no negocia de buena fe con sindicato: En octubre, al tiempo que anunciaba unos beneficios récord, Starbucks rechazó todas las reivindicaciones del Sindicato de Trabajadores de Starbucks incluidas en un proyecto de convenio colectivo.

Alegando que su competitividad se vería perjudicada, la empresa ha dicho que no puede cubrir las prestaciones básicas de los trabajadores, como son los bonos de movilización y colación, ni tampoco el derecho a pagos por días de enfermedad.

La mayoría de los trabajadores son jóvenes de menos de 25 años de edad y, en el reglamento interno, son irónicamente denominados “partners”.

La opinión de Starbucks es que “los sindicatos son innecesarios” y que la sindicalización es sinónimo de “traición y desconfianza hacia los directivos”.

La empresa está utilizando todos sus recursos para destruir el proceso de negociación colectiva, y mediante la intimidación y las represalias directas disuade a los trabajadores de afiliarse al sindicato.

La empresa fue condenada en cuatro ocasiones por violación de derechos sindicales en 2012, y la Corte Suprema Chilena ha ratificado hace poco la sentencia de un tribunal de apelación, ordenando a Starbucks a pagar una multa de 50.000 USD y a negociar un convenio colectivo con el sindicato.



COLOMBIA

| 5

Prosegur impone pacto colectivo a través de amenazas:

En marzo de 2014, la multinacional española Prosegur volvió a imponer un pacto colectivo “comprando” y amenazando a trabajadores/as. Dos millones de pesos es la suma que esta vez ofrece a cada trabajador sindicalizado para que renuncie al sindicato y a la convención colectiva, y se acoja al pacto colectivo que renovó en diciembre pasado.

Tal denuncia la hizo Fidel Hugo Alfonso, presidente de Sintravalores, sindicato de base de Prosegur, quien por tal motivo interpuso ante la Fiscalía una denuncia penal contra el representante legal de la compañía, por violación del derecho de asociación sindical, algo que está tipificado como delito en el Código Penal. Asimismo, entabló querrela administrativa ante el Ministerio de Trabajo, por trato discriminatorio, trabas al derecho de asociación y violación de la convención colectiva.

Persecución antisindical a corteros de caña: En julio 2013 el Ingenio Risaralda, perteneciente al mismo grupo económico que los ingenios Incauca y Providencia, inició una persecución sindical contra más de 400 corteros de caña, amenazándolos con perder su trabajo. Haciendo uso de su posición dominante, el ingenio instiga a los contratistas PROCAÑA SAS, MATECAÑA SAS y a la organización sindical SINTRAIDUBAL para que obliguen a los trabajadores tercerizados a afiliarse a ese sindicato o de lo contrario no les sería renovado el contrato.

Líder campesino asesinado en Galapa: Narciso Beltrán, miembro de la Asociación de Trabajadores del Campo (Asotracampo), organización campesina afiliada a la Federación Agraria Nacional (FANAL), a su vez afiliada a la CGT, fue asesinado el 12 de abril de 2013 en el municipio de Galapa, Atlántico.

Beltrán había sido víctima de un desplazamiento forzado y parte de su trabajo se había enfocado en la lucha por la restitución de tierras. Narciso presuntamente fue asesinado

por el autodenominado Ejército Anti Restitución de Tierras (grupo armado ilegal) que está conformado por terratenientes vinculados al narcotráfico y al paramilitarismo. Su padre se desempeña como vicepresidente de Asotrcampo.

Esta asociación tiene dentro de su proyecto colectivo la representación de más de 130 familias que llevan desde 2001 ocupando parte de la finca El Tamarindo y la defensa del derecho a la tierra a través de una restitución justa.

De acuerdo con Amnistía Internacional, estos campesinos han recibido amenazas por parte de grupos paramilitares, entre ellas una del 9 de abril mediante la cual a un campesino le dijeron: "Saldrán de aquí a las buenas o a las malas, estas tierras tienen su dueño".



COSTA RICA | 3

Del Monte presiona para poner fin a una huelga: Una huelga bananera contra la subsidiaria de la estadounidense Del Monte concluyó el 29 de junio 2013, luego de que la empresa aceptara reponer de inmediato a 32 de los trabajadores despedidos. El reingreso de los empleados despedidos era la principal demanda de los huelguistas de la Banana Development Company (Bandeco). Diversas presiones de la bananera para poner fin a la huelga no dieron resultado, entre ellas, el empleo de rompehuelgas, el rociado aéreo de productos tóxicos y el bloqueo de la compra de alimentos en los proveedores de la zona para los huelguistas y su familia, según el sindicato.



ECUADOR | 3

Despido antisindical en Nestlé: Nestlé persigue a trabajadores que se preocupan por la seguridad en su planta de Guayaquil. En julio de 2013, el secretario de seguridad del sindicato, Carlos Velastegui, fue despedido por solicitar a la

empresa una copia del reporte de accidentes y dolencias laborales.

Dole despide sin justificación: En diciembre de 2013, cerca de 25 trabajadores de las haciendas María José 1 y 2 y Banaloli 1 y 2 de la empresa Dole, en la provincia de Los Ríos, todos ellos miembros del Comité de Empresa de Trabajadores de la Compañía Megabananas, un sindicato afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE), fueron despedidos de manera injustificada.



EL SALVADOR | 4

Despidos antisindicales en Apopa y San Martín: El 28 de febrero de 2014 la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) denunció una serie de despidos antisindicales cometidos por las Alcaldías Municipales de Apopa y San Martín.

Según la CATS, el Gobierno municipal de Apopa violó las leyes nacionales al trasladar a los dirigentes sindicales a otros puestos de trabajo, desmejorando sus condiciones de trabajo, o al despedirlos injustificadamente.

En el caso de la Municipalidad de San Martín, despidieron al Secretario General y a la Secretaria de Educación y Cultura del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Martín (SETRAMUSAM). También han trasladado al Secretario Primero de Conflictos, al Secretario de Finanzas, al Secretario de Asistencia y Previsión Social, y a la Secretaria de Actas y Acuerdos, desmejorando de igual manera sus condiciones laborales.

Embestia antisindical de Lido: En junio de 2013, casi dos años después de haber demandado el inicio de la negociación para la firma de un nuevo convenio colectivo, el Sindicato de Empresa Lido S.A. (SELSA) ha tenido que enfrentarse a una embestia antisindical de la empresa y a la actitud displicente de las autoridades laborales. El sindicato denunció que la empresa estaría manteniendo un clima de acoso psicológico contra el personal para que renunciasen al sindicato, atacando y desprestigiando a los directivos del SELSA, además de

reducir los salarios e incluso despedir a aquellos trabajadores que ya no gozan de fuero sindical.



ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | 4

La central sindical American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) señala la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de la negociación colectiva. Por ejemplo, en Michigan, los asistentes diplomados, los trabajadores y trabajadoras que se ocupan del cuidado infantil y los de atención sanitaria domiciliaria están excluidos del derecho a la negociación colectiva.

La difusión de la información dentro de los lugares de trabajo sigue siendo un problema grave. Por otra parte, la AFL-CIO señala numerosos y recurrentes casos de discriminación contra miembros del sindicato, con el resultado de 1.200 casos de despidos ilegales en 2012. Esta tendencia no ha cambiado. Por ejemplo, cuando los trabajadores de Cablevision comenzaron a afiliarse sindicalmente en abril de 2013, la dirección se empeñó en socavar estos esfuerzos ofreciendo un aumento salarial sustancial a todos los trabajadores que se afiliaran únicamente al sindicato Communication Workers of America (CWA).

Las estrategias utilizadas para evitar la formación de sindicatos incluyen reuniones individuales en las que se amenaza a los trabajadores con medidas discriminatorias, así como la vigilancia constante de los trabajadores de quienes se sospecha que participan en actividades sindicales.

El 12 de febrero de 2014, el senador Bob Corker intimidó a los trabajadores que deseaban afiliarse al sindicato United Auto Workers (UAW) en la planta de Volkswagen de Chattanooga, Tennessee. El senador Bo Watson advirtió que el establecimiento del sindicato podría significar que se pusiera fin a la financiación estatal para Volkswagen. El UAW presentó una queja ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales.

La negociación colectiva se debilitó aún más por el hecho de que el acceso a los informes financieros de las empresas es casi imposible, ya que los empleadores pueden evitar responder a las solicitudes invocando sus intereses en materia de competitividad.



GUATEMALA

| 5

Antisindicalismo en la Alcaldía de Malacatán: El 3 de diciembre de 2013, la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) denunció que la Alcaldía de Malacatán, San Marcos, exigía una autorización a los trabajadores municipales que quisieran afiliarse a un sindicato. La CUSG afirmó que el alcalde, Juan Raul Fuentes Montes, manifestó públicamente “no querer sindicalistas en la municipalidad”.

Dirección de Trabajo no inscribe a sindicatos: El 12 de junio de 2013, el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco denunció que las autoridades de la Dirección General de Trabajo no han inscrito o no han autorizado los estatutos de varias organizaciones, entre ellas: el Sindicato de la Municipalidad de San José El Rodeo; el Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil; el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Sololá; el Sindicato de Trabajadores del Zoológico La Aurora; y el Sindicato de Trabajadores de Purulá.

Despidos injustificados en el Comité Olímpico Guatemalteco: El 31 de enero de 2014, diez días después de la toma de posesión de las autoridades del Comité Olímpico Guatemalteco, despidieron sin justificación alguna a 7 trabajadores y 13 trabajadoras del Comité Olímpico Guatemalteco, todos afiliados al sindicato y entre ellos a todo el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo del Sindicato.

Ofensiva de Koa Modas contra sindicalistas: Desde que se formó el sindicato, en junio de 2012, la empresa de vestuario Koa Modas inició una campaña de desprestigio contra los miembros del Comité Ejecutivo. En octubre de 2012, la líder sindical Mariela Miranda fue agredida y amenazada de muerte. En abril de 2013, 13 trabajadores afiliados al sindicato fueron despedidos.

Municipalidad de Jalapa despide a trabajadores: El alcalde de Jalapa, Élmer Leonidas Guerra Calderón, desde su llegada a la municipalidad inició acciones antisindicales, dejando como consecuencia 260 trabajadores/as despedidos desde abril de 2012. A pesar de existir una orden del juez competente para la readmisión de los trabajadores, el alcalde mantuvo un posicionamiento negativo de darle cumplimiento a la resolución judicial. Esta situación fue resuelta en diciembre

de 2012, como producto de las fuertes acciones y medidas implementadas por la CSI y CSA.

Coca Cola presiona trabajadores para que no se sindicalicen:

Apenas unas semanas después de haberse constituido el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas Atlántida S.A. (SITRAABASA), en la planta embotelladora de Tukulután, recientemente adquirida por Coca Cola, la patronal arremetió contra los afiliados al sindicato. El 12 de febrero, Arthur Goossens, presidente del Consejo de Administración y representante legal de la empresa, mantuvo retenido por más de siete horas a todo el personal de la planta y presionó para que desistieran de afiliarse al sindicato.

Asesinato de joven sindicalista: La CSI denunció el asesinato del joven sindicalista Marlon Dagoberto Vásquez López, de apenas 19 años. Afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Servicios de Guatemala (SINCSG), Marlon era estudiante de bachillerato y miembro activo de la red de jóvenes sindicalistas de Quetzaltenango. Su cuerpo fue encontrado el 6 de enero de 2014 en la municipalidad de Concepción Chiquirichapa.



HAITÍ

| 4

Líderes sindicales despedidos tras una protesta salarial:

Seis trabajadores de la planta de manufactura de vestuario One World Apparel S.A. situada al norte de Puerto Príncipe, la capital haitiana, recibieron cartas de despido el 8 de enero de 2014, cuatro semanas después de que la plantilla hubiera parado la producción del sector de vestuario de la capital durante las protestas organizadas los días 10 y 11 de diciembre reivindicando un salario mínimo de 500 gourdes (unos 12,08 USD) al día. Los trabajadores despedidos –Jude Pierre, Luckner Louis, Deroy Jean Baptiste, Paul René Pierre, Jean Luvard Exavier y Rubin Mucial– formaban parte del Comité Ejecutivo del Sindicato de Obreros del Textil y Vestuario (SOTA), afiliado al Colectivo de Organizaciones Sindicales de la Industria Textil (KOSIT), la alianza laboral que encabezó las protestas en diciembre.

Suspensión de siete miembros sindicales de la empresa

WILLBES: El 9 de septiembre de 2013, la CSI protestó por el despido de 10 miembros y líderes sindicales de SYNOT-

RA-GWH/CATH por parte de la empresa WILLBES. Toda la directiva sindical sería suspendida, así como dos miembros del sindicato.



HONDURAS

| 4

Despidos en la Operadora Portuaria Centroamericana:

El 14 de marzo de 2014, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nacional Portuaria (SITRAENP) informó que en el marco de la privatización de las operaciones portuarias en Honduras, la empresa multinacional ICTSI, conjuntamente con su subsidiaria nacional, la empresa Operadora Portuaria Centroamericana (OPC), comenzó un proceso de despidos masivos que afectaría a alrededor de 80 trabajadores y trabajadoras, todos afiliados o ex dirigentes del SITRAENP.

Según la empresa, los despidos obedecen a que supuestamente habría concluido para dichos trabajadores el período de prueba de 60 días, de acuerdo a lo que establece la ley del país.

Asesinato el padre de líder portuario amenazado: El 28 de enero de 2014, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) comunicó que el padre de Víctor Crespo (el dirigente sindical hondureño amenazado de muerte por su activismo sindical en Puerto Cortés), murió tras un atentado dirigido contra él y otros miembros de la familia, por un asaltante armado que les impactó con un coche robado.

Después de un intento de asesinato en septiembre de 2013, Víctor Crespo recibió asilo y protección en otro país para que le fuera posible continuar su trabajo como presidente del Sindicato Gremial de Trabajadores del Muelle (SGTM), afiliado a la ITF. Al parecer, las mismas fuerzas que lo querían muerto, dirigieron sus planes hacia su padre, Víctor Manuel Crespo Puerto, quien fue declarado con muerte cerebral tras el ataque. El equipo médico de soporte vital fue desconectado el día de hoy.

Las amenazas de muerte también han recommenzado en contra los demás líderes del SGTM. La ITF y SGTM creen que estos hechos están asociados a la solicitud legal del sindicato por tener Contrato Colectivo de Trabajo en el puerto y el reconocimiento de los beneficios que no se les han pagado, a pesar de que la ley ampara el derecho de ambos. La concesión de ex-

plotación del puerto ha sido recientemente adquirida por ICTSI, que ha contratado a una sola empresa de estibadores. Cuando el SGTM presentó argumentos legales para presionar en favor de los derechos de sus miembros para la consecución de un convenio colectivo con condiciones económicas y sociales justas, las amenazas de muerte se reanudaron de inmediato.

Conflicto en el Instituto Nacional Agrario: En un comunicado fechado el 30 de octubre de 2013, la Junta Directiva Central del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional Agrario (SITRAINA) denunció la estrategia de la patronal orientada "a propiciar la división del movimiento campesino y la eliminación del sindicato".

En su documento de denuncia, la organización sindical volvió a señalar la actitud dilatoria de la patronal en cuanto a la negociación del nuevo convenio colectivo, como la retención ilegal de la cuota sindical y la negación de los permisos por actividades sindicales con goce de salario.

Por otro lado, subrayó que las autoridades del INA llevan ya varios meses sin efectuar los pagos correspondientes al Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (INJUPEMP) y al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), hecho que está generando incertidumbre y una gran inestabilidad a los trabajadores y a sus familias.



MÉXICO

| 4

Acción antisindical por parte de Operadora Gasoil S.A.:

En noviembre de 2013, los empleados de dos estaciones de gasolina de la Operadora Gasoil S.A. de C.V. en la ciudad de México. El Sindicato de Trabajadores de Casas Comerciales, Oficinas y Expendios, Similares y Conexos del Distrito Federal (STRACC) explicó que la huelga se produjo tras haber fracasado las negociaciones para llegar a un acuerdo con la compañía. La compañía se negaba a reconocer al sindicato en una de las estaciones de servicio, despidió a siete trabajadores y emprendió otras prácticas que van en contra de los derechos laborales y la libertad sindical, según el sindicato.

Abusos en PKC México: Una investigación independiente de la compañía finlandesa de autopartes PKC en México, publicada en junio de 2013, reveló que PKC impuso un sindicato de

protección sin el conocimiento de sus trabajadores, hostigaba y amenazaba a los trabajadores que quisieron afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, manipuló las elecciones para derrotar al sindicato minero, y despidió a los simpatizantes del sindicalismo independiente.

Represalias y despidos en Honda México: El 7 de mayo de 2013, Honda México no respetó el convenio negociado con los trabajadores y despidió a cinco compañeros, como parte de una campaña de intimidación contra los trabajadores que promueve la empresa con el sindicato de protección SETEAMI. Todos los despedidos habían participado en la mesa de negociación tras el paro de 90% de la plantilla que tuviera lugar del 16 al 18 de abril, cuando los trabajadores manifestaron su inconformidad por la negativa de la compañía al reparto de utilidades.

Líderes campesinos asesinados en Guerrero: Juan Lucena Ríos y José Luis Sotelo Martínez, dos líderes campesinos de la comunidad de El Paraíso, poblado con unos 6.000 habitantes, fueron asesinados el 16 de noviembre en el centro del municipio de Atoyac de Álvarez, en la Costa Grande de Guerrero, cuando encabezaban una protesta de cafetaleros. El crimen se produjo al día siguiente de que anunciaron la creación de la policía comunitaria en el poblado.



PANAMÁ

| 4

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



PERÚ

| 4

Política antisindical de Glencore Xstrata en el Perú:

En diciembre de 2013, IndustriAll denunció que Glencore Xstrata estaba utilizando despidos injustificados, intimidación e injerencia en asuntos sindicales para evitar la sindicalización de trabajadores técnicos de Antapaccay, empresa de minería de cobre situada en la región del Cuzco, en Perú.

El 24 de marzo de 2014, los trabajadores de la empresa Antapaccay, filial de Glencore Xstrata, iniciaron un paro de dos días en protesta por el fallo del pago del reparto legalmente vinculante de utilidades; violación del convenio colectivo; uso de contratos de duración determinada; y despido ilegal de los trabajadores por haber creado un sindicato de técnicos y personal administrativo.

Persecución antisindical en la Corporación Lindley:

El 16 de octubre de 2013, la Corporación Lindley despidió arbitrariamente a 32 trabajadores/as afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (SITRACORLINSA), ignorando el mandato del Ministerio de Trabajo de darles estabilidad, según denunció Pedro Huapaya, Secretario General de SITRACORLINSA.

Huapaya explicó que el sindicato solicitó una inspección por desnaturalización de contratos a plazo por motivos de innovación tecnológica de 35 trabajadores, quienes después de venir trabajando desde hacía más de dos años bajo esta modalidad tenían derecho a la estabilidad.

La inspección concluyó que 294 trabajadores, entre empleados y obreros, se encontraban bajo contrato desnaturalizado.

En defensa de sus derechos 127 trabajadores decidieron afiliarse al sindicato, decisión que disgustó a la empresa y como acto de represalia despidió el 16 de octubre a 32 compañeros.

Persecución antisindical en Saga Falabella: El 29 de julio de 2013, los trabajadores de Saga Falabella, Perú, realizaron un plantón frente a la Tienda de Plaza San Miguel, Lima, en defensa de sus derechos laborales y de libre sindicalización. El sindicato exige el cese de la persecución antisindical de ejecutivos y jefes contra trabajadores y dirigentes del Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella (SUTRASAF).

Amenazada la negociación colectiva en el sector público:

En su intento por llegar a un acuerdo de negociación colectiva con el gobierno peruano, tres confederaciones sindicales del sector público presentaron una petición conjunta a las autoridades públicas competentes en febrero de 2014. La propuesta de negociación incluye la libertad de los trabajadores y de las trabajadoras para formar sindicatos y subraya que los derechos laborales no deben denegarse aun cuando el servicio en la administración pública sea una "vocación y llamado".

La propuesta de negociación colectiva a nivel de la industria "es una oportunidad para avanzar en el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público, las cuales se encuentran actualmente amenazadas", afirmó Jorge García Villa, Secretario General Adjunto de la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación (FENTASE). "Tenemos la oportunidad de negociar salarios justos y establecer convenios que eviten los conflictos y ayuden a desarrollar un mejor servicio público peruano". Villa García también es coordinador de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) para el Perú.



REPÚBLICA DOMINICANA

| 2

Despidos injustificados en Coca Cola: El 3 de diciembre, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bepensa Dominicana SA (SINATRABEDSA-Coca Cola) manifestó su rechazo ante el despido injustificado de dos afiliados que trabajan en el centro de distribución de Coca Cola en Barahona, al suroeste del país.

Despido antisindical en la empresa CIGT: Después de que se le notificara la creación del sindicato, el Consorcio de Ingeniería, Gestión y Tecnología (CIGT) emprendió contra los principales dirigentes, despidiendo al secretario de reclamos y conflictos, Heriberto Altagracia Adames.

Despidos antisindicales de Kola Real: En julio de 2013, pocos meses después de haberse conformado legalmente, el Sindicato de Trabajadores de Industrias San Miguel Kola Real (SINTRAKORE) sufrió una dura embestida patronal que lo dejó prácticamente descabezado.



TRINIDAD Y TOBAGO

| 2

Discriminación antisindical: El 22 de octubre de 2013, la empresa petrolera National Petroleum Marketing Company Limited (NP) despidió a 68 empleados, incluyendo 12 representantes sindicales, alegando que habían participado en un "paro de trabajo ilegal" en las oficinas centrales de Sea Lots, Puerto España, en el mes de agosto. De hecho, los trabajadores habían hecho uso de su derecho a negarse a trabajar en condiciones inseguras, tal como estipula el artículo 15 de la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo (2004) entre el 13 y el 15 de agosto de 2013. En principio los trabajadores fueron suspendidos y posteriormente los despidieron. La empresa había venido dedicándose a encomendar las tareas de trabajadores permanentes a subcontratistas, lo que creó un entorno laboral inseguro y habría derivado en pérdidas de empleo. El sindicato organizó una importante protesta en los locales de NP el 30 de octubre de 2013 exigiendo la inmediata readmisión de los 68 trabajadores despedidos.

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



VENEZUELA

| 3

Injerencia en las organizaciones sindicales: En octubre de 2013 el sindicato UNETE denunció que el Consejo Nacional Electoral (CNE) y el Ministerio de Trabajo continúan su práctica de injerencia en las organizaciones sindicales, y en particular en sus procesos electorales, o mediante la práctica del Ministerio y de los entes de la Administración Pública de rechazar trato con las organizaciones cuyas directivas consideran en mora electoral. Aunque la intervención del CNE

en las elecciones es ahora facultativa según las normas, la competencia electoral del CNE sigue siendo un gran problema para la negociación colectiva.

Acoso del Grupo Polar contra sindicalistas: En octubre de 2013, el sindicato UNETE ha denunciado el acoso de directivos sindicales por parte del grupo de Empresas Polar y sus contratistas. La empresa realiza acciones contra dirigentes ante organismos del Estado para solicitar calificaciones de despido, seguir procedimientos penales y hacer denuncias ante los cuerpos de investigación y de seguridad.

Militarización de fábrica estatal de aceites: El 30 de julio de 2013, los directivos de los sindicatos de las empresas estatales Pescalba y La Gaviota denunciaron la militarización de la fábrica estatal de aceites comestibles Diana ubicada en el estado Carabobo. La planta fue militarizada luego que los trabajadores de esta empresa rechazaran la designación realizada por el Ministro de Alimentación de un nuevo gerente.

Violación a la contratación colectiva de PDVSA: En octubre de 2013, la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) ha denunciado que el Gobierno incumple los convenios vigentes. Eso ocurre con más del 80% de las cláusulas de la contratación colectiva de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), incluido el pago de prestaciones sociales.

Contrataciones colectivas en la industria farmacéutica: En el caso de la industria químico-farmacéutica, laboratorios farmacéuticos y casas de representación, las empresas SM Pharma C.A. y SM Esamar C.A. han incumplido su obligación de cancelar los beneficios establecidos en las tres últimas contrataciones colectivas, desde 2005-2007, 2008-2010 y 2010-2012.

Conflictos laborales en la empresa EFE: En la empresa EFE, fue necesario iniciar el procedimiento de conflicto, por el retraso en la negociación del nuevo convenio y tras una huelga de casi tres semanas, luego de la cual el conflicto sería sometido a ese tipo de arbitraje. En octubre de 2013, el sindicato veía con preocupación que el arbitraje pareciera encaminarse hacia un deterioro de las condiciones de trabajo.

Huelga en Ferrominera del Orinoco: En junio de 2013 los trabajadores de Ferrominera del Orinoco, en el estado Bolívar, realizaron una huelga de más de 10 días para exigir cancelación de pasivos laborales y reenganche de compañeros despedidos. Ante la acción de los trabajadores, el gobierno nacional militarizó la industria. La acción del gobierno fue rechazada por los manifestantes quienes la catalogaron como criminalización del derecho constitucional a la huelga.

Luego de la presión de los trabajadores, desde el Ejecutivo se ordenó retirar a los militares y conformar mesas de diálogo y negociación para resolver el conflicto, que fue levantado luego de ciertos acuerdos entre autoridades y dirigentes sindicales.

Asia y Pacífico

En 2013 y 2014, los trabajadores y trabajadoras de toda la región de Asia y el Pacífico se han enfrentado a graves violaciones de los derechos sindicales, incluyendo asesinatos, detenciones y encarcelamientos. La mayoría de los conflictos en la región se han producido a causa de los salarios mínimos sumamente bajos que se les paga a los trabajadores. En muchos países los salarios mínimos se sitúan muy por debajo del nivel requerido para cubrir las necesidades básicas – e incluso así, con frecuencia no se respeta el salario mínimo. Si bien las marcas de confección podrían pagar fácilmente mejores sueldos, y algunas se han comprometido de hecho a hacerlo, los salarios siguen siendo extremadamente bajos. Pero los sindicatos han respondido a este reto y están en las calles para hacer que sus demandas de salario digno sean escuchadas.

Violencia contra sindicalistas:

En la región de Asia y el Pacífico varios trabajadores han perdido la vida y otros muchos han resultado heridos en el contexto de su actividad sindical. En Camboya, el 2 y 3 de enero de 2014, las fuerzas del Gobierno recurrieron a la violencia y la intimidación para reprimir a los manifestantes que protestaban por el salario mínimo – que en estos momentos se sitúa en apenas 100 USD al mes. Tras una movilización de soldados y agentes de la policía fuertemente armados se produjeron violentos y sangrientos enfrentamientos. Cinco personas murieron y decenas resultaron heridas por disparos. El número de asesinatos en Filipinas ha vuelto a aumentar, y varios sindicalistas perdieron la vida en 2013. El 2 de julio de 2013, Dodong Petalcorin fue alcanzado por tres impactos de bala en el pecho cuando salía de su domicilio. A principios de año, Romy Almacin, líder de un sindicato del transporte, fue asesinado a tiros en mayo, a plena luz del día; y Emilio Rivera, ex presidente de una organización de trabajadores del transporte, fue asesinado en enero. En Indonesia, los trabajadores y trabajadoras que participaban el 31 de octubre de 2013 en una huelga nacional pacífica para reivindicar, entre otras cosas, un incremento del salario mínimo, fueron atacados por matones paramilitares que dejaron a varios de ellos gravemente heridos. Y el 24 de febrero de 2014, Noor Khan, dirigente de la sección de Helmand del National Union of Afghanistan's Workers and Employees (NUAWE) fue el primer sindicalista asesinado en Afganistán desde el derrocamiento del Gobierno talibán en 2001. Khan fue encontrado decapitado en Lashkargah, la capital provincial.

Encarcelamiento:

Los sindicalistas han sido repetidamente objeto de encarcelamientos a causa de sus actividades. En Corea, más de una docena de líderes y activistas sindicales permanecen en prisión, muchos de ellos por haber participado en huelgas que en el resto del mundo se considerarían legales. El Gobierno no ha implementado las reiteradas y claras recomendaciones de la OIT para ajustar inmediatamente sus leyes, especialmente la cláusula relativa a la “obstrucción a la actividad comercial” del Código Penal, a fin de que guarden conformidad con los principios de libertad sindical. Los arrestos y encarcelamientos se ven a menudo agravados por demandas de indemnización por daños y perjuicios derivados de una huelga, que se interponen contra sindicatos e individuos sin otro propósito más que arruinarlos. En Fiji, el 9 de enero de 2014, el dirigente sindical Daniel Urai fue arrestado por haber instigado al parecer una huelga “ilegal” en el Hotel Sheraton. Los cargos fueron posteriormente retirados, pero el régimen sigue recurriendo a las detenciones para acosar a los líderes sindicales. Asimismo, la policía irrumpió en la oficina del sindicato y confiscó los ordenadores y los celulares. Y en Camboya fueron arrestados 23 trabajadores en relación con la manifestación y las huelgas convocadas por motivos salariales que se llevaron a cabo en enero, 21 de los cuales permanecen en prisión. Uno de los trabajadores, el líder sindical Vorn Pao, resultó gravemente herido además de estar ya enfermo, pero, al igual que a los demás, se le ha denegado repetidamente la libertad bajo fianza. Wu Guijun, un trabajador migrante empleado en la fábrica Diweixin Product Factory en Shenzhen, lleva ya casi un año en la cárcel por haber defendido los derechos de sus compañeros. Desde su arresto, Wu no ha sido autorizado a mantener ningún tipo de contacto con su familia. En abril de 2014 se celebró una segunda audiencia de su caso.

Derechos eliminados:

En Fiji, los sindicalistas siguen viendo sus derechos erosionados por la ley. El 18 de diciembre de 2013, el régimen militar introdujo una enmienda al Decreto relativo a las industrias nacionales esenciales – una legislación duramente criticada por la OIT. Básicamente, el Decreto elimina los sindicatos existentes, abroga los convenios colectivos y prácticamente imposibilita el ejercicio del derecho a la huelga. El régimen amplió el ámbito del Decreto al sector forestal nada más dar comienzo la votación secreta que un sindicato celebraba para autorizar una huelga. El propio Fiscal General ha declarado que el propósito del Decreto era eliminar el sindicato, afirmando: “Esperamos que los empleados dispongan ahora de un mayor control sobre su propio entorno laboral, pudiendo

negociar directamente con los empleadores en lugar de tener sindicatos externos interfiriendo y haciendo declaraciones absurdas de que las cosas van a mejorar.”

Revocación y denegación de registro de sindicatos:

Los ataques contra los sindicatos han sido especialmente alarmantes en Corea. El 24 de octubre de 2013 el Ministerio de Empleo y Trabajo anuló el registro del Korean Teachers and Education Workers Union (KTU) y volvió a negarse a registrar el Korean Government Employees Union (KGEU). La decisión en ambos casos se debió al hecho de que los sindicatos permitan a los trabajadores despedidos seguir siendo miembros, un derecho que en realidad les corresponde en virtud del derecho internacional, a pesar de estar prohibido por la ley coreana. La OIT ha intervenido en repetidas ocasiones ante las autoridades del país, pero en vano.

La catástrofe del Rana Plaza y sus consecuencias:

En abril de 2013, más de mil trabajadores perdieron la vida en una terrible catástrofe industrial que se produjo en Bangladesh. Después del desastre, los sindicatos y más de un centenar de marcas internacionales, en su mayoría europeas, firmaron un acuerdo jurídicamente vinculante con el objetivo de mejorar considerablemente las condiciones de seguridad y las medidas contra incendios de los edificios. Los signatarios del acuerdo están llevando a cabo inspecciones de fábricas y presentando en Internet sus resultados y planes correctivos. Por otra parte, después de negarse durante años a registrar sindicatos en el sector de la confección, el Gobierno de Bangladesh ha registrado ya 96 sindicatos nuevos en dicho sector. Sin embargo, de poco sirven los certificados de registro de sindicatos si no existe la posibilidad de negociar colectivamente los salarios y las condiciones de trabajo. Los empleadores del sector de la confección y el vestuario no han respondido a las demandas de negociación colectiva presentadas por los sindicatos. Además los trabajadores se han enfrentado a brutales medidas de discriminación antisindical. Tal ha sido el caso, por ejemplo, de los trabajadores de la fábrica textil Taratex BD Ltd. que presentaron en febrero de 2014 su solicitud de registro sindical y como consecuencia de lo cual fueron objeto de una feroz campaña antisindical por parte de la dirección. Al parecer 86 activistas sindicales habrían sido despedidos de la fábrica, entre ellos 12 miembros de la ejecutiva sindical a nivel de planta. El 22 de febrero, el vicepresidente del sindicato y dos activistas sindicales fueron detenidos y físicamente agredidos cuando se disponían a acceder a la fábrica.



BANGLADESH

| 5

Brutalidad policial: En noviembre de 2013, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos anunció un aumento de los salarios mínimos del 77%, lo que resultaría en un sueldo mensual de 5.300 BDT (68 USD) para los trabajadores y trabajadoras. No obstante, los empleadores argumentaron que no podrían aplicar esta decisión. El 11 de noviembre de 2013 los trabajadores se manifestaron contra la negativa de los empleadores a pagar salarios mínimos más altos y la tasa anunciada por el Consejo de Salarios Mínimos, que sigue siendo la más baja del mundo para los trabajadores del textil. La policía utilizó cañones de agua y disparó balas de goma para dispersar a los manifestantes, dejando un balance de más de 50 heridos. En la zona industrial de Ashulia, situada a las afueras de la capital Daca, se cerraron aproximadamente 250 fábricas.

Violencia policial en la fábrica de Rana Plaza: La policía abrió fuego contra los trabajadores que protestaban cerca de la antigua fábrica de Rana Plaza para exigir unos salarios más justos y el pago de los salarios adeudados que les había prometido anteriormente el Gobierno y la Bangladesh Garments Manufacturers and Exporters Association (BGMEA). Los medios de comunicación locales notificaron un balance de 50 heridos a manos de la policía. El número de víctimas mortales en la catástrofe del Rana Plaza asciende supuestamente a 1.130.



CHINA

| 5

Excluidos 60 millones de trabajadores contratados a través de agencias: La legislación local sobre negociación salarial excluye a los trabajadores contratados a través de agencias de empleo. La única excepción es la ciudad de Wuxi, en la provincia de Jiangsu, donde se permite que los trabajadores contratados a través de agencias participen en la negociación colectiva con la empresa donde trabajan. Aunque en la ley china no existe ninguna disposición que prohíba a los trabajadores contratados a través de agencias

afiliarse a un sindicato, únicamente se les permite afiliarse al sindicato de empleados de la agencia, tal y como se estipula en la Directiva de la All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) aprobada en 2009.

Cargos penales contra dirigentes sindicales: Los trabajadores de la Diweixin Product Factory situada en Shenzhen (sur de China) trataron de entablar negociaciones a principios de este año en respuesta a las inquietudes con relación a los recortes de producción y los evidentes preparativos para trasladar la fábrica a otra ubicación en el interior del país. Sin embargo la dirección se negó a revelar información y a emprender negociaciones. El 7 de mayo de 2013 los trabajadores cesaron de trabajar y solicitaron la intervención del Gobierno local. La policía respondió arrestando y deteniendo a 20 trabajadores el 23 de mayo de 2013. Wu Guijun, uno de los representantes durante las negociaciones, fue acusado de “congregar a una multitud para perturbar el orden social.”

El 20 de agosto de 2013, doce trabajadores de seguridad fueron procesados acusados de reunión ilegal y alteración del orden público después de una protesta en el Primer Hospital de la Universidad de Medicina de China, de la ciudad de Guangzhou. Los trabajadores exigían la protección de la seguridad social para los trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal. La audiencia del caso se retrasó por más de siete meses.

Cerca de 160 taxistas trabajadores autónomos del condado de Shuangliu anunciaron una huelga el 28 de enero de 2013. Los trabajadores deseaban protestar contra las tasas irregulares para la renovación de licencias y la reestructuración de los taxistas autónomos en empresas de taxis. Sin embargo, alrededor de 100 trabajadores fueron detenidos violentamente por funcionarios del Gobierno del condado antes de llegar a Beijing y llevados de vuelta a Shuangliu bajo detención administrativa. En abril de 2013, los trabajadores recurrieron al Ministerio de Transporte en Beijing. Tres trabajadores todavía están detenidos y acusados de reunión ilegal. Se rechazó su solicitud de libertad bajo fianza y las audiencias se han postergado sin justificación. El caso sigue pendiente ante los tribunales.

Durante los meses de mayo y julio de 2013 miles de trabajadores y trabajadoras despedidos por el Banco de Construcción de China y otros bancos comerciales hace diez años, protestaron por la situación en la que se encuentran. El 22 de julio, la protesta fue violentamente reprimida y un centenar de manifestantes fueron enviados a las cárceles secretas de Majjalou y Jiujingzhuang, de las que fueron liberados después

de haber organizado una huelga de hambre. Sin embargo, en octubre de 2013, los trabajadores siguieron reclamando sus derechos mediante protestas, a pesar de que el Gobierno trata de silenciar a los trabajadores a través de diversas formas de abusos como el trabajo forzoso y las detenciones ilegales en campos de detención disimulados.

Cinco trabajadores de la empresa estadounidense International Paper fueron despedidos tras participar en una huelga de dos días, del 19 al 20 de febrero de 2013, convocada para protestar por la desigualdad en materia de remuneración y bonificaciones. La empresa sostuvo que los trabajadores no observaron sus obligaciones cuando reanudaron su trabajo el 21 de febrero de 2013. Aun cuando el tribunal de arbitraje dictaminó que el despido era ilegal, no se impuso a la empresa ninguna pena ni tampoco recibió la orden de reinstalación de los trabajadores. Este caso es emblemático de la ausencia de recursos jurídicos efectivos contra la discriminación antisindical que deja a los trabajadores y a las trabajadoras expuestos a los abusos de los empleadores.

En el gasoducto Yantai Dongxing, la dirección, conjuntamente con la central sindical oficial All-China Federation of Trade Unions (ACFTU), no tomó en cuenta la decisión de los miembros sindicales en relación con los aumentos salariales y la elección del presidente del sindicato local. Las huelgas que estaban por convocarse como reacción a esta decisión fueron socavadas cuando se amenazó a los trabajadores con ser despedidos, el 5 de agosto de 2013.



COREA, REPÚBLICA DE | 5

Korea Teacher Union pierde su registro: Por el hecho de permitir que los trabajadores/as despedidos y jubilados permanezcan afiliados al sindicato, el Korea Teacher Union (KTU) fue informado por el Ministro de Empleo y Trabajo de que tendría que enmendar sus reglamentos antes del 23 de octubre de 2013, de lo contrario su registro quedaría anulado. El 26 de septiembre los docentes de Seúl se manifestaron para protestar contra esta amenaza. El 23 de octubre el Gobierno retiró el registro al KTU y los 76 docentes que se desempeñaban en tanto que representantes sindicales a tiempo completo recibieron el orden de reincorporarse a sus respectivas escuelas para el 24 de octubre.

Discriminación directa contra sindicalistas y líderes

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

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

Despido masivo de huelguistas: El sindicato del sector ferroviario, Korean Railway Workers' Union (KRWU), convocó una huelga en la Corporación de Ferrocarriles de Corea (Korea Railroad Corporation - KORAIL) contra la privatización. El sindicato efectuó cinco demandas específicas: la revocación de la decisión de establecer la corporación Suseo KTX; que el Ministerio de Tierras, Infraestructura y Transporte deje de conceder licencias corporativas; el establecimiento de un subcomité sobre desarrollo ferroviario en el seno del Comité sobre Tierras, Infraestructura y Transporte de la Asamblea Nacional; el establecimiento de una organización para discutir con los colectivos interesados; y que se ponga fin a la discriminación antisindical.

KORAIL respondió despidiendo a unos 6.748 trabajadores/as que participaron en la huelga. Esto implica que prácticamente todos los trabajadores que habían tomado parte perdieron su empleo. El KRWU solicitó al Tribunal del Distrito de Daejeon que dictase una medida cautelar para prevenir el establecimiento de la corporación Suseo KTX. Se organizaron acciones de solidaridad en todo el país contra la privatización, conjuntamente con organizaciones de la sociedad civil, en las estaciones centrales de ferrocarril en Cheonan, Jeonju, Suncheon, y Mokpo.

Prohibido manifestarse: En abril de 2013 la policía prohibió que se llevara a cabo una manifestación convocada por los trabajadores sindicalizados del Jinju Medical Centre para protestar contra el cierre del hospital. Se alegó que los sindicalistas habrían recurrido anteriormente a la violencia

para disuadir a los miembros del Consejo Provincial de Gyeongsang del Sur de entrar en el edificio.



FIJI

| 5

Fiji Sugar Corporation (FSC): La entidad pública FSC sigue negándose a negociar con los trabajadores los salarios y las condiciones laborales – el último incremento salarial se aplicó hace ya más de 7 años. A pesar de las amenazas por parte de la dirección de la FSC, y de la presencia de policías y soldados durante la votación de huelga, los trabajadores se pronunciaron mayoritariamente a favor de la autorización de una huelga.

Incluso con la intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instando al respeto del derecho de los trabajadores a la libertad sindical, el régimen no ha hecho sino aumentar la presión. La dirección esta advirtiendo a los trabajadores de que, si hacen huelga, no se les permitirá volver al trabajo y será el ejército el que se haga cargo de ellos. Para reforzar estas amenazas, dos camiones llenos de oficiales del ejército se presentaron en la central de Lautoka el 21 de agosto para “inspeccionar” la central. El propio Fiscal General ha advertido también al sindicato que frustrará la huelga trayendo trabajadores de reemplazo para mantener la central azucarera en funcionamiento.

El 20 de marzo de 2013, el primer ministro presentó un nuevo borrador de la Constitución (tras haber rechazado uno elaborado por una comisión independiente de expertos que había recibido aportaciones de miles de organizaciones e individuos). Aunque los artículos 19 y 20 del borrador estipulan que todas las personas tienen derecho a asociarse, a afiliarse a un sindicato, a negociar colectivamente y a hacer huelga, también incluyen amplias excepciones que pueden invocarse para socavar esos derechos fundamentales mediante nuevas leyes o decretos o para justificar la existencia de decretos perjudiciales. El artículo 55 también eleva a rango constitucional el decreto sobre partidos políticos de 2013, incluido su lenguaje relacionado con los sindicatos. Libertades civiles. En enero de 2013, el gobierno promulgó el Decreto sobre Partidos Políticos de Fiji que excluye a los representantes sindicales elegidos o nombrados de solicitar el ingreso, ser miembros u ocupar cargos en un partido

político. El artículo 14.2 (d) define como “representante público” a cualquier representante sindical elegido o nombrado o a cualquier federación, congreso, consejo o afiliación de sindicatos. Una enmienda posterior de dicho decreto amplió el ámbito de los sindicalistas a los que se excluye del proceso político. En virtud del artículo 14.1(c), un representante sindical ni siquiera puede manifestar su apoyo a un partido político. Si un sindicalista se convierte en solicitante de ingreso, miembro o representante de un partido político, se considerará que ha renunciado a su cargo sindical en virtud del artículo 14.5. Cualquier persona que viole este decreto se enfrentará a una multa de 50.000 \$, a 5 años de prisión o a ambos. Existen continuadas restricciones a la libertad de reunión y expresión. Muchos de los poderes que se encuentran en el Reglamento de Emergencia Pública de 2009, recientemente derogado, se incluyen y amplían en el Decreto de Orden Público de 2012 (Enmienda). En especial, la amplia definición de “acto de terrorismo” que se podría usar para condenar a los sindicatos, el aumento de las penas de prisión hasta cinco años por celebrar una reunión sin permiso y las circunstancias en las que la policía puede denegar dicho permiso. El texto de esta disposición se podría usar para dificultar a los sindicatos la celebración de reuniones públicas. El Gobierno sigue negándose a enmendar dichas leyes.



FILIPINAS

| 5

Asesinato del sindicalista: Aproximadamente a las ocho de la mañana del 2 de julio de 2013, Dodong Petalcorin, Presidente del Davao City-based Network of Transport Organisations (NETO), afiliada de la National Confederation of Transport Workers' Union (NCTU) - Alliance of Progressive Labour (APL), fue alcanzado por tres balas en el pecho disparados por un asesino en el momento en que abandonaba su domicilio para acudir al Land Transportation Franchising and Regulatory Board (LTFRB). Otros dos dirigentes del APL también fueron asesinados a principios de este año. Después de las elecciones de mayo de 2013, Romy Almacin, Concejal municipal y dirigente sindical en el sector del transporte, fue asesinado a tiros a plena luz del día. Se piensa que su asesinato guarda relación con su campaña contra el peculado y la corrupción y la tala ilegal en dicho municipio. Emilio Rivera, antiguo Presidente de una organización independiente de

trabajadores del transporte, Matina Aplaya Transport Cooperative (MATRANSCO), fue asesinado el 25 de enero de 2013 en las inmediaciones de las oficinas del LTFRB. Se piensa que su asesinato está relacionado con su campaña enfocada a exponer la corrupción que existe en el LTFRB y a expulsar a su director. El Estado no ha detenido ni procesado en ninguno de los casos a los responsables de estos crímenes.

Asesinato de sindicalista: Kagi Alimudin P. Lucman, Presidente de la Notre Dame Village Operators and Drivers Association (NDVODA), que fue establecida en 2009 y que se afilió a la NCTU-APL en 2010, fue asesinado el 18 de julio de 2013 por un solo hombre armado.

Negativa a implementar convenio colectivo: La Clark Development Corporation se ha estado negando a aplicar el convenio colectivo acordado con el sindicato de supervisores en marzo de 2012. En abril de 2013 el Tribunal de Apelación desestimó el recurso de la empresa para que se emitiera una orden temporal de restricción contra la aplicación del convenio colectivo. Los trabajadores anunciaron que convocarían una huelga tras el correspondiente período legal de reflexión.



INDIA

| 5

Acciones antisindicales por parte de PepsiCo: En 2013, 162 trabajadores/as empleados por PepsiCo en Bengala Occidental establecieron un sindicato. En lugar de negociar con el sindicato recién creado, la compañía emprendió un acoso sistemático contra los trabajadores y posteriormente despidió a los miembros del sindicato. En mayo de 2013, se ofreció a los trabajadores despedidos su reingreso a condición de que nunca más se afiliaran a un sindicato. Antes de entrar en los almacenes, fueron obligados a firmar declaraciones falsas, romper sus carnets sindicales y a pisotearlos. Además, la empresa amenazó con que todos los empleadores locales incluirían en una lista negra a aquellos trabajadores/as que se negasen a cumplir sus demandas. No obstante, 28 de los trabajadores se negaron a aceptar estas condiciones y formaron el Comité de Acción de los Trabajadores de PepsiCo (Frito-Lays) en agosto de 2013. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) presentó una queja formal contra la compañía por violación de las Directrices de

la OCDE ante el Punto Nacional de Contacto del Gobierno de los EE.UU.

El director regional de GVKEMRI Hemanta Kumar Bhattu anunció que iba a contratar nuevos chóferes y médicos de emergencia para reemplazar a 108 trabajadores que se han declarado la huelga. Los trabajadores reclaman un salario de 15.000 INR y que la jornada laboral se reduzca a ocho horas diarias.



INDONESIA

| 4

Hotel de la cadena Accor ataca a miembros del sindicato: Los trabajadores y trabajadoras empleados por el hotel Ibis Tamarin en Jakarta establecieron un sindicato en agosto de 2012 y posteriormente solicitaron su reconocimiento y el inicio de negociaciones colectivas.

En julio y noviembre de 2013, el sindicato presentó demandas a la dirección relativas a las horas extraordinarias no remuneradas, la distribución injusta de la carga de trabajo y la conversión de empleos subcontratados en puestos permanentes. La compañía respondió empleando tácticas discriminatorias hacia los miembros del sindicato. Los días 26 y 28 de noviembre los trabajadores con contratos temporales fueron informados de que sus contratos no serían renovados a causa de su afiliación al sindicato.

En diciembre los trabajadores/as en el departamento de limpieza fueron exhortados a renunciar al sindicato. Dos miembros sindicales fueron obligados a firmar declaraciones falsas indicando que habían sido obligados a afiliarse al sindicato y que lo lamentaban. El presidente del sindicato continuó injustamente suspendido de su puesto.

Violencia contra trabajadores indonesios durante la huelga nacional de 2013: La central sindical Confederation of Indonesian Trade Unions (KSPI/CITU) dio cuenta de actos de violencia por parte de paramilitares contra los trabajadores y trabajadoras que participaban en una huelga pacífica convocada para reivindicar un incremento del salario mínimo, la aplicación de la seguridad social y en contra del trabajo precario en distintos sectores industriales, incluyendo UIP, Delta Silicon y Hyundai en Cikarang, Bekasi, Java Occidental, el 31 de octubre de 2013.

Un equipo de investigación de la CSI-AP viajó a la zona industrial de Bekasi el 4 de noviembre de 2013 para reunir información sobre los agentes de policía del Distrito de Bekasi desplegados durante la huelga nacional, pero que no tomaron ninguna medida para evitar los ataques, permitiendo que los actos de violencia continuaran. Los matones, armados con machetes, cuchillos y barras de hierro, dejaron un saldo de 28 trabajadores heridos (17 eran miembros de KSPI/CITU) y 17 heridos graves que tuvieron que ser hospitalizados. El equipo visitó el hospital, donde tres trabajadores seguían ingresados en estado crítico como consecuencia del ataque.



JAPÓN

| 2

La central de trabajadores ferroviarios, Japan Confederation of Railway Workers' Unions (JCRWU) señala el acoso de que son objeto por parte de la policía y el Gobierno debido a sus supuestas relaciones con el grupo político Kakumaru.

La central nacional, la Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO), indica haber sido testigo de muchos casos de discriminación contra sindicalistas o activistas. Con frecuencia las empresas se niegan a negociar de buena fe. En varios casos, la dirección retrasó las negociaciones con el fin de bloquear el proceso de negociación. La información financiera sobre las empresas, que es esencial para el proceso de negociación, se entrega solamente cuando los sindicatos ejercen presión para obtenerla. Los convenios colectivos celebrados rara vez se extienden, por lo que se aplican únicamente a los miembros del sindicato. Por otra parte, las huelgas en el sector público están prohibidas, y la incitación a la huelga de los trabajadores y trabajadoras del sector público es ilegal y se castiga con hasta tres años de prisión.



MYANMAR

| 4

El Myanmar Maritime Trade Unions (MMTU) espera su registro por parte del Departamento de Trabajo desde hace más de un año. Otros sindicatos del mismo sector han sido registrados, lo que deja suponer que el Gobierno favorece a ciertos sindicatos en detrimento de otros. El MMTU indica también la falta de accesibilidad a la información relativa a los convenios colectivos y contratos de trabajo para los trabajadores del mar. Las violaciones del derecho a la representación colectiva han dado lugar a relaciones precarias y abusivas impuestas a los trabajadores por las agencias de contratación.

La Ley de Organización del Trabajo fue aprobada por el Parlamento el 16 de septiembre de 2011 y firmada y promulgada por el Presidente el 11 de octubre de 2011. La nueva ley prevé la derogación de la Ley de Sindicatos de 1926 e incluye disposiciones sobre el establecimiento de organizaciones sindicales, sus funciones y obligaciones, derechos y responsabilidades, así como el derecho a la huelga. Sin embargo, permanece vigente otra legislación que obstaculiza el derecho a la libertad sindical. Se ha aprobado la Ley No. 15 sobre el derecho a la reunión pacífica y a la manifestación pacífica, donde se establecen los requisitos para solicitar una autorización para llevar a cabo una manifestación pacífica. Esta ley parece dejar la decisión de la concesión del permiso a discreción de la autoridad responsable; no menciona el derecho a manifestarse pacíficamente y no autoriza el recurso a los tribunales en caso de denegación. En este sentido, en la medida en que esta ley cubriría las manifestaciones convocadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores para protestar contra la política económica y social general del Gobierno, las restricciones deberían ser razonables y no deberían suponer un obstáculo para el recurso ante un órgano judicial independiente. Por otra parte, determinadas disposiciones de la ley restringen de manera general las acciones reivindicativas o las propuestas de los manifestantes, algo que en la práctica podría dar lugar a una aplicación contraria al Convenio 87.

La Ley de Organización del Trabajo de 2011 (art. 44) establece que el empleador no deberá despedir a un trabajador por motivo de su afiliación a una organización sindical ni por el ejercicio de actividades sindicales o su participación en una huelga. No obstante, no dice nada sobre traslados, listas negras, reducción de categoría, acoso, etc.

La Orden 6/88 de 1988, denominada Ley sobre la Formación de Asociaciones y Organizaciones, establece que todas “las organizaciones deberán solicitar al Ministerio de Interior y Asuntos Religiosos una autorización para existir”. La definición de “organización” en la Orden es sumamente detallada y extensa. Las sanciones que se prevén en la Orden para la penalización de violaciones son particularmente duras y pueden implicar penas de cárcel de hasta cinco años. El Gobierno ha declarado que actualmente esta ley no se aplica a las organizaciones de trabajadores.



PAKISTÁN

| 4

Discriminación antisindical: La ley no protege específicamente a los trabajadores/as frente a la discriminación antisindical. La ley no protege de la discriminación antisindical a los trabajadores/as de las zonas francas industriales. Además, el artículo 2-A de la Ley sobre Tribunales de Servicio prohíbe a los trabajadores/as empleados en empresas y organismos autónomos, como la WAPDA (Dirección de Energía y Recursos Hídricos), los ferrocarriles, el gas, los bancos y la PASSCO (empresa de servicios agrícolas) que soliciten compensación en los Tribunales Laborales, los Tribunales Laborales de Apelación y la Comisión Nacional de Relaciones Laborales en caso de que el empleador haya cometido prácticas laborales injustas.

Las autoridades administrativas están capacitadas para tomar unilateralmente la decisión de disolver, suspender o retirar el registro a organizaciones sindicales:

El registro de un sindicato se puede cancelar por los siguientes motivos: a raíz de una denuncia presentada por el registrador alegando que el sindicato ha infringido las disposiciones de la Ley o su constitución, no ha presentado su declaración anual al registrador (Ley de Relaciones Laborales) o ha obtenido menos del 10 (Ley de Relaciones Laborales) o el 15% (LRLB, LRLKP y LRLP; ésta última específica que “en dos referéndums consecutivos”) de los votos totales en las elecciones para elegir a un agente de negociación colectiva (artículos 11(1)(a), (d), (e) y (f) de la Ley de Relaciones Laborales, 12(1)(a) y (b) y 12(3)(d) de la LRLB, la LRLKP y la LRLP y 12(1)(a) y (b) de la LRLS); si tras una auditoría de la declaración anual se descubre que la

declaración de gastos de un sindicato es incorrecta (artículo 16(5) de la Ley de Relaciones Laborales); si se elige como representante de un sindicato registrado a una persona inhabilitada en virtud del artículo 18 por haber sido acusada y condenada a una pena de prisión de dos o más años por un delito relacionado con la baja moral con arreglo al Código Penal de Pakistán (artículo 11(5) de la Ley de Relaciones Laborales); si se elige como representante de un sindicato registrado a una persona acusada del delito de malversación de fondos (LRLB y LRLP), de infringir la Ley (LRLKP y LRLS) o por delitos de especial gravedad según el Código Penal de Pakistán (artículos 12(2) y (7) de la LRLB, la LRLKP, la LRLP y la LRLS). Además, una decisión de la Comisión que ordene al registrador cancelar el registro de un sindicato no se puede apelar ante un tribunal (artículo 59 de la Ley de Relaciones Laborales).

Disposiciones que socavan el recurso a acciones de huelga o su eficacia:

En virtud de los artículos 45 de la Ley de Relaciones Laborales y la LRLKP, 49 de la LRLB, 41 de la LRLP y 49 de la LRLS, el Gobierno puede prohibir una huelga relacionada con un conflicto laboral “de importancia nacional” (esta precisión no se encuentra en la LRLKP ni en la LRLP) o con cualquier servicio de utilidad pública, en cualquier momento antes o después de su inicio. Según las listas de la Ley de Relaciones Laborales, la LRLKP, la LRLP y la LRLS que detallan los servicios de utilidad pública, entre ellos se incluyen servicios como la producción petrolífera, el servicio de correos, los ferrocarriles y las líneas aéreas.



SRI LANKA

| 3

Ansell Lanka incurre en prácticas antisindicales: Ansell Lanka Pvt. situada en la Zona Franca Industrial de Biyagama se niega a reconocer al Free Trade Zones and General Services Employees Union como agente de negociación. Desde principios de 2013 los sindicalistas vienen siendo objeto de prácticas de discriminación antisindical por parte de la dirección. El 22 de marzo de 2013 la dirección dedujo la mitad del salario de una jornada de trabajo a los trabajadores que se hubieran quejado por el hecho de que la empresa no les proporcionara el almuerzo. El 10 de abril de 2013, el dirigente de la sección sindical Athula Kamal fue agredido en Kiribathgoda por dos motoristas no identificados. Seis meses

después, el 10 de octubre de 2013, la dirección suspendió a Ahula Kamal por haber denunciado dicha agresión a la policía. Los trabajadores se quejaron contra esta decisión convocando una huelga el 14 de octubre de 2013. El Comisionado Adjunto de Trabajo de Colombo Central arbitró una reunión entre las dos partes y solicitó a la dirección que readmitiera a Athula Kamal. No obstante la dirección decidió despedirle, junto a otros diez líderes sindicales y dos sindicalistas que habían participado en la huelga.

El 2 de mayo de 2013, Ansell Lanka despidió a dos miembros del comité de la sección sindical y a otro sindicalista activo sin darles la oportunidad de responder a las acusaciones disciplinarias que se les habían imputado. Una mujer miembro del comité también fue suspendida el 9 de abril de 2013. El 29 de mayo de 2013 los trabajadores fueron coaccionados para firmar una carta de consentimiento aceptando un aumento de la meta de producción sin poder consultarlo con el sindicato. Tras varias protestas y una queja por escrito presentada al Ministro de Trabajo, la dirección permitió finalmente el acceso de inspectores a la empresa el 16 de julio de 2013.

El Gobierno trata de impedir una huelga: Se ha informado de que el Gobierno está utilizando diversas tácticas con el fin de impedir a los trabajadores hacer huelga para reclamar la retirada del aumento de la tarifa de electricidad. Por ejemplo, varios departamentos estatales y órganos estatutarios han recibido cartas de secretarios de ministerios solicitándoles que cancelen el permiso de ausencia de los empleados y se aseguren de que vayan a trabajar el día en que se ha convocado la huelga. El Gobierno ha enviado asimismo varias circulares dirigidas a los directores de diversas escuelas para solicitar a los docentes que firmen el registro de presencia tres veces a lo largo del curso del día para asegurarse de que no participen en la huelga.

Europa y Asia Central

Entre la retórica y la práctica

En Europa podemos escuchar dos historias muy diferentes hoy en día. Por un lado, están las historias de los países que han tenido éxito aplicando diligentemente el programa de austeridad. Respecto a ellos escuchamos casos de indicadores financieros mejorados y acceso a los mercados de capital, sugiriendo que la región está en buen camino para salir de la crisis.

En contraste, hemos sido testigos de una oleada de protestas y huelgas organizadas por sindicatos y grupos de la sociedad civil. También se han registrado iniciativas espontáneas provocadas por los efectos de la austeridad, como son el desempleo masivo, el aumento de la desigualdad, la privación material y la exclusión social.

El descontento fue amplificado con la erosión del modelo social europeo, particularmente los mecanismos de diálogo social. La mayoría de los Gobiernos siguen adoptando decisiones políticas unilaterales, ignorando o sencillamente excluyendo del proceso a los sindicatos.

En los Balcanes y en Polonia, por ejemplo, los sindicatos no tuvieron otra alternativa que recurrir a acciones de protesta a escala nacional y retirarse de los órganos nacionales de diálogo tripartito.

El desmantelamiento o el bloqueo de los canales para el diálogo y el consenso derivarán inevitablemente en acciones directas. Otra cuestión que produce aún más temor es que la falta de legitimidad de determinados sistemas políticos conduce a un aumento del apoyo a partidos extremistas de derecha.

El caso último podría ser el de Grecia, donde la lógica de la consolidación fiscal y su potencial final de la partida, quedaría resumida por el editor asociado del Financial Times, Wolfgang Münchau: "La economía griega no está en recesión. Tampoco está recuperándose. Sencillamente se ha colapsado". (FT - 14.04.2014)

Los acontecimientos en Ucrania constituirán otro importante test para la relevancia de reconocer la necesidad de hacer frente a la desigualdad como un importante obstáculo al desarrollo.

Recientemente, incluso el Fondo Monetario Internacional (FMI) tuvo que reconocer que el aumento de la desigualdad en Europa ha frenado el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Hasta la fecha, sin embargo, no hay muchas pruebas de que estas preocupaciones hayan tenido impacto alguno en sus programas crediticios.

Las instituciones y los líderes de la EU han venido haciendo públicos discursos similares respecto a la necesidad de reforzar la dimensión social de las políticas europeas y el respeto de los derechos laborales y sociales. Pero esta retórica no se ajusta en absoluto a la realidad de las decisiones sobre políticas o el asesoramiento brindado a los países que aspiran a formar parte de la UE.

Pero no todo son malas noticias. Georgia ha completado una reorientación significativa de sus políticas para cumplir con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las enmiendas introducidas en la legislación son pasos positivos hacia un sistema funcional de relaciones laborales y un genuino diálogo social.

El Tribunal Constitucional también ha realizado una importante contribución a reforzar la libertad sindical, tras dictar sentencia a favor de los sindicatos en cuanto a su derecho a elegir libremente sus estructuras sindicales, yendo en contra de los requisitos establecidos – un modelo que persiste en varios de los Nuevos Estados Independientes (NEI), como Kazajstán.

Las instituciones de la Unión Europea (UE) desarrollaron importantes iniciativas y consultas sobre cuestiones como el “trabajo no declarado” y la salud y seguridad en el trabajo. Además, se reforzaron las cláusulas sociales de la UE en el caso de la contratación pública, para combatir la discriminación en el trabajo, el dumping social y el abuso de normas formales que ocultan prácticas informales.

En contraste, en diciembre de 2013, el Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores (EPSCO) no consiguió adoptar mejoras que pudieran garantizar unas condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores y trabajadoras en la UE. De hecho, estas decisiones podrían obligar a los Estados a tomar medidas para mejorar la situación.

Así pues, las políticas y la retórica muchas veces están acompañadas por una aplicación que en realidad vulnera

las normas de la OIT o de la UE. Esta ambigüedad aporta un terreno fértil para regímenes como Turquía y Belarús, que prefieren ignorar los derechos humanos y sindicales.



Injerencia en las actividades sindicales: Se han recibido informes de que la dirección de la planta de partes de tractores Bobruisk negó la entrada a sus locales al Sindicato Libre de Belarús (SPB). Durante 6 meses no permitió que Mikhail Kovalkov, líder del SPB, entrara al lugar de trabajo para reunirse con los miembros del sindicato. A los miembros del SPB no se les permitió utilizar el complejo deportivo y de puesta en forma de la empresa. Sin embargo, este complejo se encuentra disponible para ser utilizado por todos los miembros afiliados a la Federación oficial de Sindicatos de Belarús (FPB). Durante un largo período, los empleadores de la empresa RUP "Bobruisk Tractor Parts and Components" han discriminando a los trabajadores por motivos de afiliación al sindicato libre de Belarús, SPB. El empleador ha privado ilegalmente de oficinas al sindicato SPB, que organiza a las bases de la empresa. Del mismo modo, han fracasado las negociaciones para la provisión de nuevos locales, tal como lo exige el convenio colectivo. Al líder de la organización sindical, Mikhail Kovalkov, no se le ha permitido entrar en las instalaciones de la empresa a pesar de la decisión del tribunal de la localidad de Bobruisk, que obliga al empleador a dar un pase permanente a las instalaciones de la empresa. Los miembros de las bases del SPB son objeto de amenazas permanentes de despido con el fin de obligarlos a desafilarse del sindicato independiente. Los miembros de las bases del SPB se ven privados de la posibilidad de utilizar el centro de rehabilitación médica de la empresa o de recibir bonificaciones y pagos adicionales previstos en el convenio colectivo.

El empleador, después de haber pedido al sindicato presentar la confirmación de su representatividad, ha prácticamente excluido al SPB del proceso de negociación colectiva y de la firma del convenio colectivo de la empresa. Por otra parte, el empleador intimida de forma muy activa a los miembros del SPB con amenazas de despido en cuanto terminen sus contratos si siguen conservando su afiliación sindical al SPB. Así, por ejemplo, el 31 de julio de 2013 Dmitri Kurmaz, miembro del SPB y operador de las instalaciones de quinta categoría, fue despedido. La dirección de Bobruisk Tractor Parts and Components Company declaró abiertamente que el contrato con el joven trabajador no sería prolongado debido a su afiliación al sindicato independiente.

Supresión del registro de un sindicato y discriminación antisindical: En su decisión núm. 942 de fecha 29 de julio

de 2013, el consejo ejecutivo del distrito de Borisov retiró ilícitamente del registro de la ciudad de Borisov a la organización sindical de primer grado afiliada al Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica de Belarús (REP), privando así al sindicato de su reconocimiento oficial y de la posibilidad de llevar a cabo sus actividades. El ayuntamiento de Borisov ha justificado su decisión haciendo referencia al párrafo 24 de las Instrucciones núm. 48 del 30 de agosto de 2005 aprobadas por el Ministerio de Justicia.

Los dirigentes de las estructuras regionales del Sindicato Libre de Trabajadores de la Metalurgia (SPM) también son objeto de discriminación por motivos de afiliación sindical. El personal de la KGB es el que ejerce presión sobre ellos. No solamente se amenaza y persigue a los sindicalistas, sino también a sus familiares. En mayo y junio se produjeron este tipo de casos en Mogilev.

Injerencia en las actividades sindicales: El 16 de mayo de 2013, el director de la sociedad anónima pública "Polotsk-Steklovokno" impidió a Viktor Stukov, Presidente del sindicato local, entrar a los locales de la empresa. En violación de la ley sobre los sindicatos, la dirección se negó a expedir un pase de acceso para el dirigente sindical durante 2 meses.

Impiden a BKDP y REP celebrar manifestaciones el Primero de Mayo en Minsk: El 1 de mayo de 2013, el Comité Ejecutivo de la ciudad de Minsk no autorizó a los sindicatos independientes celebrar manifestaciones en Minsk para celebrar el Día del Trabajo. Las autoridades rechazaron las peticiones de BKDP y del sindicato de trabajadores de la industria radioelectrónica (REP) con el pretexto de que las plazas de Minsk estarían ocupadas con otros actos públicos para el 1 de mayo.

Explicaciones arbitrarias contra Viktor Stukov: En 2012, se tomaron medidas disciplinarias contra Viktor Stukov, Presidente del sindicato de base SPB en la empresa "Polotsk-Steklovokno", por motivos arbitrarios. El 11 de marzo de 2013 Viktor Stukov fue despedido por supuestamente faltar sistemática y repetidamente al desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo a pesar de sus 29 años de servicio. El distrito de Polotsk y la decisión del tribunal de la localidad del 16 de abril de 2013 negaron a Viktor Stukov cualquier posibilidad de reclamación (incluyendo la reintegración, el pago de indemnizaciones, etc.). El tribunal regional de Vitebsk tampoco abordó adecuadamente la reclamación de Viktor Stukov.

Los trabajadores no autorizados a organizar piquetes sindicales: El Comité Ejecutivo de la ciudad de Minsk rechazó la solicitud del Sindicato Independiente de Belarús (BNP) para organizar un piquete sindical en Minsk el 20 de julio de 2013.

El evento fue planeado con el fin de sensibilizar a la población en torno a las enmiendas a la Ley sobre el “Seguro de pensión profesional”, así como a las enmiendas al Código del Trabajo aprobadas en primera lectura por la Asamblea Nacional.



BOSNIA Y HERZEGOVINA | 2

Injerencia de la empresa: La empresa Global Ispat Koksana Inustrija Lukavac, que emplea alrededor de 1.000 trabajadores, no solamente no ha pagado los salarios a tiempo, sino que también los redujo unilateralmente por debajo del salario mínimo nacional. Por otra parte, la dirección intenta con regularidad intimidar al sindicato independiente local de trabajadores de la industria química y no metálica del FBiH. El 21 de junio de 2013, la dirección pidió que cerca de 60 trabajadores de mayor antigüedad se desafiliaran del sindicato y dieran el ejemplo a los demás trabajadores.

Las autoridades administrativas están capacitadas para tomar unilateralmente la decisión de disolver, suspender o retirar el registro a organizaciones sindicales:

El Ministerio de Justicia o el Tribunal Supremo de Bosnia y Herzegovina pueden efectivamente disolver un sindicato. Los motivos para la disolución administrativa incluyen el hecho de que el sindicato no haya convocado una asamblea durante un período que exceda en el doble lo establecido en los estatutos de la organización. Pueden además prohibirse las actividades de un sindicato por orden judicial si dichas actividades no están en línea con los objetivos declarados en sus estatutos.



BULGARIA | 3

En octubre de 2013, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa RemoteX-Radnevo EAD protestaron contra los atrasos salariales que han sumido a muchos trabajadores en la pobreza. Durante la acción de protesta, 5 trabajadores fueron arrestados y acusados de bloquear una carretera que conduce

a la empresa. Posteriormente fueron puestos en libertad, pero se les condenó al pago de multas.

La Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (KNSB) señaló que los empleadores se niegan a participar en la negociación salarial colectiva y alargan la negociación de mala fe. Las negociaciones salariales a menudo no son reconocidas en el convenio colectivo y, en su lugar, los empleadores presionan a los sindicatos para que fijen los salarios de acuerdo con las normas salariales internas de la empresa. En la industria química, los empleadores han retrasado la conclusión de un convenio colectivo durante años, privando a los trabajadores y las trabajadoras de esta cobertura.



CROACIA | 2

Nuevo propietario del astillero Brodosplit ataca a los sindicatos: Desde que fue adquirido por Tomislav Debeljak, el astillero Brodosplit ha llevado a cabo actividades antisindicales graves.

En marzo de 2013, la dirección publicó declaraciones en su página Facebook indicando su intención de expulsar a los sindicatos de la empresa y reubicarlos en otros locales. Por otra parte, la empresa afirmó que había contratado a investigadores privados para seguir a los sindicalistas en el astillero. También explicó que había aplicado deducciones salariales a la nómina de los miembros sindicales que se destinarían a fines caritativos. La dirección justificó estas medidas argumentando que las empresas sin presencia sindical tenían más éxito. Estas declaraciones intimidatorias dieron lugar a un fuerte descenso en la afiliación sindical. Tras ocho meses de campaña antisindical, la afiliación sindical disminuyó de 2.700 miembros a 200.

En mayo de 2013, la empresa decidió llevar a cabo una evaluación entre homólogos sobre la base de un cuestionario elaborado por la dirección. El cuestionario incluía preguntas en las que se pedía a los trabajadores que indicaran qué tan negativos pensaban que eran los sindicatos para la empresa. Los resultados se utilizaron para determinar la relación laboral de los trabajadores. En total, 20 trabajadores perdieron su empleo a causa de su lealtad al movimiento sindical. Casi todos los delegados sindicales perdieron su empleo.

En noviembre de 2013, los trabajadores organizaron huelgas pacíficas para protestar por los atrasos en el pago de los salarios. La policía estuvo presente durante las protestas y señaló que no hubo violencia ni disturbios. Sin embargo, el 18 de noviembre de 2013, la empresa suspendió los contratos de trabajo de 254 trabajadores. Hasta la fecha, 20 trabajadores siguen sin ser reintegrados. Tomislav Debeljak sigue intimidando a los trabajadores calificando a los sindicalistas de vándalos y terroristas.



FEDERACIÓN RUSA | 2

El Tribunal Constitucional dicta sentencia a favor de un sindicato: El 24 de octubre de 2013, el Tribunal Constitucional dictó sentencia a favor del Sindicato Ruso de Trabajadores del Petróleo, Gas y Construcción y del Sindicato Ruso de Trabajadores de las Instituciones y Servicios Públicos en lo relativo a su derecho a la libertad de elección de sus estructuras sindicales. En 2010, los sindicatos aprobaron varias enmiendas a sus estatutos que garantizaban su derecho a crear organizaciones sindicales interregionales, territoriales (municipales, intermunicipales y urbanas), fusionadas, sectoriales, de distrito y otras. Sin embargo, la oficina del Fiscal General decidió que esto no se ajustaba a la ley federal "sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías de sus actividades". El Tribunal Constitucional revocó dicha decisión, declarando que el artículo 3 de la ley federal "sobre los sindicatos, sus derechos y las garantías de sus actividades" era inconstitucional.



GEORGIA | 3

El 14 de noviembre de 2013, Merab Targamadze, Vicepresidente, y Davit Vashakidze, miembro de la ejecutiva del sindicato de trabajadores ferroviarios, Georgian Railway Workers New Trade Union (GRWNTU) fueron amenazados por altos representantes de la Administración de ferrocarriles del país.

Zaza Mchedlidze, Presidente de la oficina sindical del Grupo GTM había sido amenazado por el Director General de este grupo empresarial, Avtandil Kochadze, y finalmente fue despedido el 27 de julio de 2013. La dirección del grupo se opuso a la creación de un sindicato en la empresa y procedió a despedir a los dirigentes sindicales en un intento por aplastar el movimiento. El 25 de julio de 2013 fueron despedidos otros dos miembros del comité sindical, Manuchar Lituashvili y Zurab Khvedelidze.

La ley prohíbe la discriminación antisindical, pero no prevé medidas adecuadas de protección al respecto.

Art. 2 (a) del Código del Trabajo: La relación de trabajo se suspende cuando un trabajador participa en una huelga.

Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales: Art.3 del Código del Trabajo (2013) define a los trabajadores como aquellas personas que trabajan sobre la base de un contrato de trabajo, el cual debe ser por escrito, después de tres meses de empleo. Esta disposición implica que los trabajadores informales y precarios no entran dentro del ámbito de aplicación de la legislación laboral.

Impedimentos legales a acciones de huelga legítimas: En caso de conflicto relativo a las relaciones colectivas de trabajo, se adquiere el derecho de huelga o de cierre patronal solamente después de 21 días naturales contados a partir del momento de envío de la notificación por escrito al Ministro (Art. 49 del Código del Trabajo). Art. 49 (1) del Código del Trabajo define la huelga como "la negativa voluntaria del trabajador de efectuar, en caso de conflicto, total o parcialmente las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo". Esta disposición implica que no se permiten las huelgas de solidaridad.



GRECIA | 5

Injerencia en huelgas: En enero de 2013, el Gobierno obligó a poner fin a una huelga de transportes de nueve días de duración. El sindicato que representa a los trabajadores y trabajadoras del metro de Atenas había convocado dicha huelga para protestar por las reducciones salariales que exigía la troika (Comisión Europea, FMI y Banco Central Europeo). Otros

trabajadores del sector del transporte se unieron a la huelga antes de que el Gobierno amenazara con detenciones masivas y despliegue de unidades policiales para obligar a la gente a reanudar el trabajo. Los trabajadores/as del metro iniciaron la huelga para oponerse a los planes de incorporarlos en la estructura salarial de la función pública.

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

Por tercera vez en el año 2013, el Gobierno griego amenazó con invocar la ley de emergencia para obligar a los huelguistas a volver al trabajo. El sindicato que representa a los docentes, Ólme, convocó una huelga el 17 de mayo 2013 para protestar contra el nuevo plan gubernamental que permite la transferencia de 4.000 docentes de secundaria a zonas aisladas de Grecia y el despido de unos 10.000 docentes a tiempo parcial una vez que expiren sus contratos temporales.

El Gobierno y la Troika han mantenido discusiones para intentar eliminar efectivamente la extensión de los convenios colectivos sectoriales, a pesar del apoyo expresado a su favor por los sindicatos y las organizaciones de empleadores. La introducción de convenios colectivos especiales a nivel de empresa, mediante la Ley No. 3899/2010, fue un primer paso encaminado al debilitamiento de los acuerdos sectoriales de tal manera que se pudieran reducir los salarios sin proporcionar garantías a los trabajadores/as.

La Confederación General del Trabajo de Grecia (GSEE) considera que las condiciones establecidas en los Memorandos de la Troika se han centrado en suprimir el sistema de establecimiento de normas mínimas a través de convenios colectivos, un sistema que ayudó a Grecia durante más de 20 años manteniendo la estabilidad social y favoreciendo el desarrollo. Por otra parte, las recientes intervenciones significativas en el sistema de negociación colectiva tenían por objetivo reducir los salarios en el sector privado y básicamente reemplazar la negociación colectiva, no simplemente por acuerdos a nivel de empresa sino por contratos individuales.

Según la GSEE, la intención del Gobierno y de la Troika de excluir a los sindicatos del proceso de negociación colectiva quedó reflejada en la posibilidad de autorizar a “asociacio-

nes de personas” atípicas, que no son sindicatos, a adoptar convenios colectivos especiales a nivel de empresa. El rol de los sindicatos en la conclusión de convenios colectivos sobre las disposiciones de las horas de trabajo ya se había visto socavado, y se había facultado a una “asociación de personas” a concluir este tipo de convenio. El Gobierno empezó a prepararse para ampliar esta medida, autorizando la conclusión de convenios colectivos de empresa sin la presencia de un sindicato, a fin de facilitar la negociación de estos convenios en las empresas medianas, pequeñas y muy pequeñas, que constituyen el 99% de las empresas griegas y que hasta entonces habían estado cubiertas por convenios colectivos sectoriales. La ley no permitía la creación de sindicatos en empresas con menos de 50 empleados, de ahí la intención de consentir que los convenios colectivos sean negociados con “asociaciones de personas” informales, creadas puntualmente, es decir con personas que el empleador invite esencialmente para discutir, sin ninguna garantía de independencia.

Esta situación ha debilitado a los sindicatos griegos, y se ha visto aún más agravada a raíz de los cambios aplicados al sistema de mediación y arbitraje. La Misión de Alto Nivel de la OIT, que visitó Grecia en septiembre de 2011, expresó profundas preocupaciones con relación a estos cambios que van “en detrimento de la paz social y del conjunto de la sociedad”.



ITALIA

| 1

Derogación unilateral de convenio colectivo: En septiembre de 2013, la Associazione Bancaria Italiana (ABI) anuló unilateralmente un convenio colectivo que cubría a 300.000 trabajadores/as, nueve meses antes de su expiración. En octubre de 2013, los trabajadores anunciaron que recurrirían a la huelga por primera vez en 13 años. Por otro lado, las asociaciones patronales en el sector de restauración y catering anunciaron su retirada del convenio sectorial, lo que ocasionaría la formación de piquetes en Roma y Milán frente a la sede de las asociaciones en octubre de 2013.



LETONIA

| 2

Los empleadores han intentado debilitar a los sindicatos democráticos, amenazando con despedir a los miembros sindicales y apoyando a los sindicatos amarillos. El 16 de marzo de 2012, Ausra Straume, dirigente del sindicato de controladores del tráfico aéreo comercial, el LGSVDA, fue suspendida de sus funciones y despedida como controlador aéreo en SJCS Latvijas Gaisa Satiksme (LGS), después de haber enviado, el 2 de marzo de 2012, una queja al Ministerio de Transporte en relación con las malas condiciones de trabajo y la necesidad de entablar un diálogo social. Por este motivo, presentó una demanda para exigir su reincorporación. El 14 de marzo de 2014, el Tribunal Supremo dictaminó que Ausra Straume no tenía derecho a quejarse de las condiciones de trabajo. Ahora los sindicatos han llevado este asunto hasta el Presidente, habida cuenta que el tribunal ha pasado claramente por alto el derecho a la libertad sindical.



POLONIA

| 3

El sindicato Niezalezny Samorzadny Związek Zawodowy Solidarnosc (NSZZ Solidarnosc) ha dado a conocer el despido de un delegado sindical en la fábrica ADO, ubicada en la zona económica especial de Legnica, en marzo de 2013, por haber colgado una bandera del sindicato en la puerta de la fábrica. La empresa Polish National Forest también envió una carta a Solidarnosc para prohibir el despliegue de banderas durante las protestas.

Ha habido numerosas denuncias sobre el despido discriminatorio de sindicalistas. En diciembre de 2013, Adam Guzy fue despedido de Fakos Ltd debido a sus actividades sindicales. Se interpuso una queja ante los tribunales solicitando su reintegración e indemnización. El sindicalista Robert Kluga, que trabaja para CCP PREMA SA en Kielce fue despedido durante la negociación de un convenio colectivo en marzo de 2014 con el fin de socavar el proceso de negociación colectiva. LG Electronics Wroclaw se atacó a miembros del sindicato en la empresa para

socavar la existencia del sindicato al no renovar los contratos de trabajo de activistas y dirigentes sindicales. En noviembre de 2013, Leszek Rudzinski, delegado sindical en Lubelskich Liniach Autobusowych y presidente del sindicato, fue despedido durante un conflicto colectivo. Tanto la Inspección Nacional del Trabajo y el Tribunal han considerado el despido improcedente, y el Sr. Rudzinski ha sido reintegrado e indemnizado.



PORTUGAL

| 3

El programa de ajustes promulgado por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional puso punto final a la prórroga automática de los convenios colectivos sectoriales. Ahora un convenio podrá prorrogarse solamente si el sindicato negociador representa al menos el 50 por ciento de los trabajadores de la unidad de negociación colectiva. Esta medida ha llevado a modificar la negociación colectiva a nivel de empresa, la cual ahora es realizada por los comités de empresa en lugar de los representantes sindicales. La cobertura de la negociación colectiva ha disminuido.

Por otra parte, la central União Geral de Trabalhadores (UGT-P) y su afiliada en el sector bancario, el Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI), denunciaron la aprobación del Decreto-Ley 19/2013, emitido el 6 de febrero 2013, sin haberlo consultado previamente con los interlocutores sociales. El reglamento se ha impuesto a los trabajadores y las trabajadoras del sector bancario suspendiendo el convenio colectivo que estaba vigente. El SBSI ha presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical en este sentido.

La autoridad REFER (Rede Ferroviária Nacional, EP) emitió orden de servicio mínimo al SINAPE (Sindicato Nacional Ferroviários do Movimento e Afins) solamente un día antes de la huelga general del 27 de junio de 2013, con la finalidad de socavar la huelga. Los trabajadores y las trabajadoras de la educación miembros del Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação (STAAE) fueron amenazados advirtiéndoles que su afiliación sindical tendría repercusiones negativas en su evaluación de desempeño y, por lo tanto, en su promoción.

Además, la UGT considera que los aeropuertos de Portugal, SA (ANA), actuaron de mala fe cuando se negociaron los servicios

mínimos durante la huelga general del 27 de junio de 2013. La dirección se negó a permitir que los miembros del SINDAV participaran en el servicio mínimo.



REINO UNIDO

| 3

Samaritans se niega a reconocer a los sindicatos:

La organización caritativa Samaritans, que emplea a 110 trabajadores/as, tiene un acuerdo voluntario de reconocimiento del sindicato Unite desde 2005. Sin embargo, en una reciente reunión la dirección desconoció el acuerdo y se niega a discutir el tema. Unite planea ahora iniciar un proceso de reconocimiento legal.

Formalidades excesivamente complejas o que llevan

mucho tiempo para poder convocar una huelga: El procedimiento para convocar una huelga legal es largo y extremadamente técnico. Los sindicatos deben comunicar al empleador la intención de organizar una votación, de los resultados de la misma, y de la intención de hacer huelga. El empleador puede obtener un requerimiento judicial contra un sindicato antes de iniciarse la acción en caso de no observarse escrupulosamente todos los pasos.



REPÚBLICA CHECA

| 2

La Confederación de Sindicatos de Chequia-Moravia (CMKOS) indica que las leyes y políticas, incluido un nuevo Código Civil, han sido adoptadas sin consultar a los sindicatos, a diferencia de cómo se hacía antes. La falta de cohesión social en relación con la dirección de la política gubernamental ha tenido un impacto negativo en el empleo y la pobreza. Las medidas de austeridad aplicadas desde el año 2011 se han materializado en recortes en los subsidios por desempleo, las pensiones y la asignación por nacimiento.

La Ley de Sociedades (Ley nº 90/2012) y el nuevo Código Civil abolieron la obligación de incluir a los representantes sindicales en los consejos de administración de las sociedades por accio-

nes. Los sindicatos han protestado contra los argumentos de que las empresas con representantes sindicales en sus consejos de administración son menos competitivas citando estudios sobre este tema llevados a cabo por la Unión Europea. Estos cambios fortalecerán los intereses de los accionistas a costa de los trabajadores y de la democracia en el lugar de trabajo.

Las enmiendas al Código del Trabajo introducidas en 2013 fortalecen el papel de los comités de empresa en relación con el papel de los sindicatos, ya que los sitúa en pie de igualdad con los sindicatos a la hora de proceder a las consultas. El convenio colectivo ahora puede cancelarse mediante un aviso previo de seis meses y los trabajadores de las microempresas no tienen derecho a afiliarse sindicalmente. Esta enmienda modifica las condiciones de las actividades sindicales en una empresa de la siguiente manera: se exige que al menos tres miembros tengan una relación laboral con el empleador y los estatutos de la organización sindical han de incluir una autorización para actuar en nombre propio; en el caso de las pequeñas empresas de uno o dos trabajadores, la enmienda significa que el fuero sindical ya no podrá volver a aplicarse.



RUMANIA

| 3

Los sacerdotes no tienen derecho a la libertad sindical:

En el asunto *Sindacatul 'Pastorul Cel Bun'* contra Rumania [2013] ECHR 646, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos anuló una decisión anterior de la Sección Tercera en favor del Gobierno rumano en relación con la negativa de registro de un sindicato establecido por sacerdotes. La Arquidiócesis se opone a la inscripción argumentando que la constitución del sindicato era incompatible con las obligaciones aceptadas por los sacerdotes. La Gran Sala reconoció que era una injerencia en el derecho a la libertad sindical, pero considera esta interferencia necesaria y proporcionada en relación con la protección del artículo 9. Se sostuvo que, al negarse a registrar el sindicato, "el Estado simplemente se negó a participar en la organización y funcionamiento de la Iglesia Ortodoxa Rumana, observando así su deber de neutralidad en virtud del artículo 9 de la Convención".

Metrotex se niega a entablar la negociación colectiva: La dirección de Metrotex se negó a negociar un nuevo convenio colectivo con el Sindicato Libre de Trabajadores del Metro y

la Aviación (USLMA). El convenio colectivo vigente expiró en marzo de 2013.

SC Erdemir Rumania despidió a 10 trabajadores que participaron en la protesta organizada para pedir mejores condiciones de trabajo en el marco de la negociación colectiva, entre el 5 y el 7 de febrero de 2013. El tribunal falló a favor de los trabajadores y ordenó su reincorporación, aunque el empleador ha interpuesto un recurso. El 5 de julio de 2013, SC Energy Complex Oltenia decidió dejar de cobrar y de remitir las cuotas sindicales a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros y de la Energía a pesar de un convenio colectivo existente. El Juzgado de Primera Instancia de Gorj dictaminó que esta decisión de la empresa era ilegal y ordenó la entrega de las cuotas sindicales. Sin embargo, la empresa se ha negado a cumplir esta decisión. SC Nitroporos SRL (Fagaras) tampoco ha abonado las cuotas sindicales al Sindicato Libre Nitramonia-Rompiro por el período de abril de 2011 a marzo de 2013, el Tribunal de Brasov falló a favor del sindicato el 14 de febrero y ordenó a la empresa pagar una indemnización de 205.091 lei rumanos.

Por otra parte, Cartel ALFA ha dado a conocer la negativa de SC CARREFOUR ROMANIA SA de revelar la información pertinente y necesaria a los sindicatos en el marco de la negociación colectiva durante el período de mayo a julio de 2013.



SERBIA

| 2

Denegación del derecho de huelga a los trabajadores

de Zastava Arms: Tanto el Ministerio de Defensa como el director de Zastava Arms, Rade Gromovic, denegaron el derecho de huelga y de representación al sindicato Zastava Arms and Trade Union en el consejo supervisor de la empresa. Como motivación argumentaron que, de conformidad con la Ley de sociedades anónimas, los empleados de la empresa no tienen derecho a ser nombrados miembros del Consejo de Supervisión.

Impedimentos legales a acciones de huelga legítimas:

No puede emprenderse ninguna acción de huelga si las partes firmantes de un convenio colectivo no llegan a un acuerdo. En tal caso, la disputa será sometida a un arbitraje obligatorio. La Ley de Huelgas estipula que la participación en una huelga

puede suponer la suspensión no sólo del salario, sino también de los beneficios de la seguridad social.



SUECIA

| 1

Las confederaciones sindicales Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) y Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) señalan algunas agresiones físicas fortuitas contra miembros sindicales y comunican que la discriminación contra los sindicalistas es rara. Otros impedimentos a las actividades sindicales, contra los sindicalistas o los trabajadores se consideran incidentales y se producen rara vez.

LO observa una proporción decreciente de inspectores del trabajo en relación con los trabajadores, la cual es de 16.991 trabajadores y trabajadoras por cada inspector. Asimismo, LO observa el aumento sustancial de accidentes laborales entre los trabajadores jóvenes (17 por ciento), con respecto al aumento de accidentes entre el número total de trabajadores (2 por ciento).



TURQUÍA

| 5

Injerencia en las celebraciones del Primero de Mayo: El Ministerio Público inició una investigación sobre la participación del Presidente Kani Beko y el Secretario General Arzu Çerkezoğlu de la Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía (DISK) en las celebraciones del Primero de Mayo 2013. El gobernador de Estambul prohibió las manifestaciones del Primero de Mayo en la Plaza Taksim dando como motivo que una obra de construcción pondría en peligro a los manifestantes. La policía empleó la violencia para detener a cientos de manifestantes que trataban de llegar a la plaza Taksim.

Discriminación antisindical: Petrol-Is estaba organizando a un considerable número de los trabajadores en las empresas

TransAtlantic Petroleum Ltd y Viking Services BS, con actividades en el Medio Oriente, África del Norte y Europa del Este en los campos de exploración y producción de petróleo y gas. Tan pronto como la dirección se dio cuenta de los esfuerzos de sindicalización, despidió a 24 sindicalistas y seis sindicalistas fueron trasladados a campos de petróleo en el norte de Irak. Por otra parte, la empresa utiliza la intimidación, agresiones y amenazas para disuadir a los sindicalistas. Petrol-Is ha llevado el caso a los tribunales y organiza piquetes fuera de la planta.

La empresa Pakpen despidió a once miembros de Petrol-Is cuando se enteró de la campaña de organización del sindicato. Petrol-Is ha introducido una demanda en el tribunal de trabajo y está negociando con la dirección.

Arobus despidió a 19 trabajadores: La empresa Arobus despidió a 19 trabajadores a causa de sus actividades sindicales como miembros del sindicato Birleşik. Cuando el sindicato logró cumplir con los requisitos de representatividad para entablar negociaciones, la empresa convocó a los trabajadores en su planta de Bursa a la oficina de la dirección y les ofreció elegir entre el despido y desafiliarse a Birleşik en favor de otro sindicato. Arobus también llamó a un notario público a la empresa para presionar a los trabajadores/as para que cambiaran su afiliación sindical.

Liberación de ocho sindicalistas: El 5 de agosto de 2013, fueron liberados ocho sindicalistas. Para el 15 de agosto de 2013, 66 dirigentes y miembros de KESK, incluyendo 40 miembros del sindicato de docentes Egitim Sen, siguen languideciendo en la cárcel en relación con varias causas judiciales.

Turkish Airlines socava una huelga: Un tribunal laboral de Estambul ordenó a Turkish Airlines dejar de contratar trabajadores para reemplazar a los trabajadores que estaban en huelga. La compañía aérea había contratado a 700 trabajadores y había hecho arreglos con su empresa conjunta SunExpress para reemplazar a 1.600 trabajadores/as de la tripulación de cabina en huelga. El sindicato Hava-Is se declaró en huelga el 15 de mayo de 2013.

El Estado posee el 48 por ciento de las acciones de Turkish Airlines. En sus declaraciones públicas, el ministro de Finanzas, Transporte, Asuntos Marítimos y Comunicaciones y el Ministro de Trabajo amenazaron explícitamente a los trabajadores/as de las aerolíneas turcas con el despido.



UCRANIA

| 5+

En febrero de 2014, los manifestantes ocuparon edificios clave en Kiev para protestar contra el Gobierno del entonces presidente Yanukovich. Las batallas callejeras entre manifestantes y fuerzas de seguridad dejaron un saldo de decenas de muertos. A continuación, el Parlamento echó mano de sus facultades constitucionales para instalar un Gobierno de transición y celebrar nuevas elecciones para el 25 de mayo. Desde entonces, la integridad territorial de Ucrania se ha visto amenazada. En marzo, Rusia se apoderó de Crimea y ahora se vale de intermediarios para disputar las principales ciudades en el este de Ucrania.

Sergiy Bizhko, líder del sindicato de base afiliado al NPGU en la "unidad de producción de la fábrica de South Machinery Building bautizada en honor a Makarov", informó de que la dirección se niega a proporcionar instalaciones para las actividades sindicales. Asimismo, aseguró que los líderes sindicales no disponen de horas libres para las actividades sindicales. El sindicato interpuso una demanda ante el tribunal.

Pavel Efimovich, líder del sindicato de base en Korosten, informó de que la administración del depósito de locomotoras le discriminaba y presionaba debido a sus actividades sindicales. La KVPU envió una carta oficial al ministro de Infraestructuras de Ucrania, solicitándole que investigara la situación y emprendiera las medidas pertinentes.

El líder del sindicato de base afiliado al NPGU en "Interpipe NTZ" fue despedido sin previa consulta al sindicato y sin ninguna justificación. Se interpuso un recurso de apelación en el tribunal administrativo local.

Petro Garmash, líder del Sindicato Independiente de la empresa DonbassAero, informó de que 724 empleados de la empresa habían sido despedidos sin consulta previa a los sindicatos, en clara violación de la ley y de un convenio colectivo empresarial. Oleg Novikov, el director general de DonbassAero, se negó a reconocer el convenio colectivo como un documento efectivo y no consultó al sindicato en lo relativo a la reducción de personal y los despidos. El sindicato recurrió ante el Fiscal General, el Ministerio de Política Social, la oficina de Inspección de Trabajo, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Ingresos e Impuestos y el Ministerio de Economía. Hasta la fecha, no se ha obtenido ningún resultado.

Oriente Medio y Norte de África

La Primavera Árabe y los sindicatos en el mundo árabe: Oportunidades y riesgos

La situación en los países árabes continúa reflejando una situación política altamente inestable; se han registrado ciertos progresos hacia un mayor respeto de los derechos sindicales pero al mismo tiempo han surgido nuevos desafíos para los trabajadores/as y sus organizaciones. Trabajadores y sociedad civil lucharon por lograr un cambio hacia un sistema político que garantizase la dignidad, la igualdad y la justicia social, en particular hacia los jóvenes y las mujeres, reclamando una transición hacia la democracia y empleos decentes para todos.

Más de tres años después, el panorama no está del claro en todas partes y la situación en numerosos países sigue siendo crítica. La 'Primavera Árabe' en países como Túnez, Egipto, Libia y Yemen tuvo un impacto político profundo y duradero sobre el libre ejercicio de la libertad de expresión, así como respecto a la libertad de reunión y de asociación, en algunos casos por primera vez con total independencia del control de las autoridades gobernantes. A excepción de Túnez, que recientemente ratificó una Constitución progresista y democrática (estableciendo derechos fundamentales de los trabajadores incluido el derecho de huelga) bajo el incuestionable y decisivo liderazgo de la UGTT. Sin embargo, en otros países los progresos han sido lentos y limitados.

En Egipto, las elecciones presidenciales se celebrarán dentro de poco, enmarcadas por un contexto económico y social explosivo, donde un creciente movimiento sindical militante e independiente no ha conseguido unificar sus acciones. Los anteproyectos de un código laboral que cumpla con los principios de la OIT y que reconozca los derechos fundamentales sindicales y de los trabajadores siguen paralizados en espera de una estabilidad política incierta. Entre tanto, Egipto ha registrado una escalada de actos terroristas que el Gobierno intenta combatir, en ocasiones reprimiendo las libertades públicas.

En Bahrein, el Gobierno y los sindicatos legítimos finalmente resolvieron la disputa de larga data en la OIT en relación con el despido improcedente de miles de trabajadores/as tras los eventos acaecidos en febrero y marzo de 2011.

En Marruecos, a pesar de ciertas enmiendas constitucionales en 2011, no se han producido auténticos cambios institucionales y la situación económica y social empujaría a los sindicatos recientemente a una fuerte unidad de acción para reclamar cambios significativos y justicia social.

En Argelia continúa la represión, muchas veces violenta, contra un movimiento sindical independiente emergente y que está creciendo. La tensión social y política sigue siendo enorme.

En Jordania, donde las enmiendas a la Constitución se han paralizado, el país se enfrenta a crecientes desafíos económicos y sociales.

En Libia, donde una nueva Constitución y elecciones libres sentaron las bases para el progreso social, apoyándose en los ingresos provenientes del petróleo, los sindicatos avanzan poco a poco a pesar de perturbaciones ocasionales provocadas por los remanentes de la reciente guerra civil.

En Yemen continúa el conflicto armado interno, alimentado por las ambiciones geopolíticas tanto de Irán como de Arabia Saudita, que restringe el desarrollo de los sindicatos.

En Siria, las manifestaciones pacíficas a favor del cambio que se iniciaron en 2011 tuvieron como respuesta una intervención militar patrocinada por el estado, provocando una guerra civil y una crisis humanitaria que ha ocasionado más de 150.000 muertos y cerca de dos millones de refugiados.

En Palestina, más de 100.000 trabajadores continúan cruzando a diario de Cisjordania a Israel para trabajar en un entorno sumamente peligroso. Y el pueblo palestino sigue esperando que se reconozca su derecho natural a construir un Estado permitiendo el desarrollo económico y una política de protección social, con las garantías de una vida decente y segura para todos.

Otros países como Líbano, Mauritania, Sudán e Iraq, pese a sus distintas historias, cultura y estructuras socio-económicas, han sido testigos de cómo las mismas aspiraciones de justicia social por parte de sus jóvenes, de la sociedad civil y de las mujeres, se han visto frustradas por las imposiciones del poder político de grupos religiosos, étnicos o tribales.

En la mayor parte de los Estados del Golfo, a excepción de Kuwait, Bahreín y Omán, siguen sin reconocerse la libertad sindical y los derechos sindicales. Entre tanto, millones de trabajadores/as migrantes continúan sometidos al infame sistema de Kafala, enfrentándose a condiciones de trabajo inhumanas y reciben muy poca o ninguna protección.

El crecimiento y la consolidación de un nuevo sindicalismo independiente y militante en los países árabes han estado acompañados y apoyados por el movimiento sindical

internacional, con el establecimiento de un Foro Sindical Democrático Árabe (ADTUF por sus siglas en inglés), la Red Árabe de Derechos Sindicales y la Red de Mujeres Árabes, así como diversas iniciativas para apoyar la integración de los y las jóvenes en los sindicatos.

Este proceso de reforzamiento de los sindicatos independientes en los países árabes se consolidaría en octubre de 2013 con la decisión del Consejo General de la CSI aprobando el establecimiento de una nueva estructura sub-regional de la CSI para los países árabes.



ARGELIA

| 5

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

Destitución de Rachid Malaoui: En mayo de 2013, Rachid Malaoui, Presidente del Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique (SNAPAP), fue destituido de su puesto en la Universidad de Educación Continua, cuando se disponía a participar en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2013. Se mantuvieron diversas negociaciones informales con el Ministerio de Trabajo y otras instituciones del Estado argelino, pero hasta la fecha no se ha tomado ninguna medida concreta para la reintegración de Rachid Malaoui en su puesto de trabajo.

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

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



BAHRÉIN

| 4

El art. 104 del Código Laboral de 2012 estipula que el despido por motivo de afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales es improcedente. La ley no prevé sanciones disuasorias contra la discriminación antisindical. El art. 111 del Código Laboral de 2012 otorga al empleador el derecho a despedir trabajadores de manera improcedente a condición de que les pague una indemnización basada en la antigüedad.

Barreras legales al establecimiento de organizaciones: La legislación permite el registro de sindicatos múltiples a nivel de empresa siempre y cuando los sindicatos no se hayan creado sobre la base de una secta, religión o raza (Decreto No.35 de 2011). Los sindicatos temen que, dado que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras bahreiníes son musulmanes suníes, se pueda invocar la ley para impedir o anular el registro de sindicatos alegando que se establecieron por razones sectarias o religiosas.

Interferencias externas admitidas por la ley: El Ministerio de Trabajo tiene derecho a determinar qué organización podrá representar a los trabajadores bahreiníes en los foros internacionales y en la negociación a escala nacional (Ley de Sindicatos (enmendada por la Ley No. 49); art. 8.3, Decreto legislativo No. 35 de 2011).

Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales: Los trabajadores/as cubiertos por el Estatuto de la Función Pública no pueden establecer sindicatos. Sólo pueden unirse a organizaciones existentes que reagrupen a trabajadores que ejerzan ocupaciones o profesiones parecidas a las suyas (Ley de Sindicatos, sección 10; Circular No. 1 del 10 de febrero de 2003 sobre el derecho de los trabajadores de la función pública a afiliarse a sindicatos de trabajadores). Los trabajadores agrícolas no tienen derecho a unirse ni a crear un sindicato (Ley del Trabajo para el Sector Privado de 2012, art. 2). Las trabajadoras/es del hogar y las "personas consideradas como tales" están excluidas de la legislación laboral y por tanto no tienen derecho a formar ni a afiliarse a un sindicato (Ley del Trabajo para el Sector Privado de 2012, art. 2). Los trabajadores temporales que desempeñan servicios auxiliares de un empleador por un período de tiempo inferior a un año no tienen derecho a crear

ni a afiliarse a un sindicato (Ley del Trabajo para el Sector Privado de 2012, art. 2).



EGIPTO

| 5

Despido de 15 trabajadores en huelga en la empresa del aeropuerto de El Cairo: Wael El-Maadawy, Ministro de Aviación Civil, ordenó el despido de 15 trabajadores de la Empresa del Aeropuerto de El Cairo que habían participado en una huelga reclamando mejores condiciones financieras. Los acusó de instigación y de perturbar el funcionamiento del aeropuerto.

Huelguistas detenidos durante cuatro días en Qena: Los detenidos formaban parte de un grupo de trabajadores de la petrolera Ganoub El Wadi Petroleum Company, que llevaban en huelga desde el mes de febrero, acampando frente a la compañía, pidiendo contratos a tiempo completo.

Los familiares de los huelguistas afirman que fueron sacados de sus domicilios a primera hora de la mañana.

Tres de ellos fueron liberados el 13 de abril y los demás permanecieron detenidos en la Dirección de Seguridad de Qena hasta después de medianoche. Los detenidos fueron acusados de resistirse a la autoridad.

Las fuerzas de seguridad retiraron las tiendas de los huelguistas frente a la compañía petrolera y obligaron a reabrir la sede de la empresa el 14, después de que permaneciera cerrada durante casi dos meses a causa de la sentada.

Trabajadores en huelga agredidos en una fábrica de cemento: El 3 de mayo, más de 350 trabajadores de una fábrica de cemento en Asuán, Alto Egipto, anunciaron una huelga después de que la dirección se negase a negociar las reivindicaciones presentadas por los trabajadores. El 5 de mayo, la dirección de la fábrica decidió poner fin a la huelga a la fuerza y los trabajadores fueron agredidos por personal de seguridad de la fábrica, que utilizaron balas reales para intimidar a los huelguistas.



EMIRATOS ÁRABES UNIDOS | 5

Los trabajadores de la construcción de la empresa Arabtec entraron en huelga para exigir que una cuota mensual para comidas de 350 dirhams (92 US\$) fuera incluida en sus salarios, en lugar de las tres comidas diarias que les suministraba la empresa. Sus salarios abarcan desde los 650 a los 1.200 dirhams mensuales (entre 177 y 327 US\$). La empresa se negó a negociar y el ministro de Trabajo envió a la policía al alojamiento de trabajadores para obligarlos a volver a sus puestos de trabajo. Aunque la empresa declaró que todos los trabajadores habían regresado a sus labores, muchos de ellos declararon haber recibido una carta de deportación.



IRÁN | 4

La ley impone un sistema de monopolio sindical y/o un sistema que prohíbe o restringe la sindicalización a ciertos niveles: La única organización nacional de trabajadores autorizada es la Casa de los Trabajadores, una entidad creada y respaldada por las autoridades y la patronal. El Código Laboral de 1990 estipula que en todo lugar de trabajo puede establecerse un Consejo Laboral Islámico (Shoraya Eslami) o una sociedad gremial, o bien nombrarse a un representante de los trabajadores (art. 131 del Código Laboral).

La ley impone restricciones al derecho de los trabajadores/as a afiliarse al sindicato de su elección: Los Consejos Laborales Islámicos están formados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según lo establecido en el artículo 15 de la Ley para la Formación de Consejos Laborales Islámicos (1985). Esta ley estipula que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene la obligación de formar Consejos Laborales Islámicos en unidades que dispongan de más de 35 empleados permanentes. Asimismo, el artículo 1 de los Reglamentos para la Elección del Consejo Laboral Islámico (1985) hace explícitamente referencia a los Consejos Laborales Islámicos formados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales: Los trabajadores y trabajadoras de las zonas francas industriales están excluidos de los derechos garantizados por el Código Laboral. El artículo 5 de la Ley de Administración de las Zonas Francas Industriales y Comerciales estipula que las zonas francas industriales “no entran dentro de la jurisdicción de las leyes y normativas aplicables a las empresas gubernamentales, ni de las normativas gubernamentales; deberán regirse estricta y exclusivamente por las normas y artículos de esta ley específica, y deberán administrar su organización en consecuencia”.

En el sector agrícola, las actividades relacionadas con el cultivo y la gestión de árboles frutales, plantas diversas, bosques, pastos, parques, la ganadería, la cría de aves y pájaros, la industria de los gusanos de seda, la cría de animales marinos, la apicultura, el cultivo, la cosecha y demás actividades agrícolas, están exentas de determinadas partes del Código, conforme a la propuesta del Consejo Laboral Supremo, y sujetas a la aprobación del Consejo de Ministros (art. 189 del Código Laboral, 1990).

Los trabajadores están definidos como personas que trabajan “en un ámbito profesional, a petición de un empleador, a cambio de una remuneración” (art. 2 del Código Laboral, 1990). Esta definición excluye a los trabajadores de la economía informal de determinados derechos garantizados en el Código Laboral. Las empresas con menos de 10 trabajadores también pueden ser excluidas: “Las pequeñas empresas con menos de 10 trabajadores pueden, según lo requieran las circunstancias, quedar temporalmente excluidas de algunas de las disposiciones de este Código. La determinación en cuanto a tales casos excepcionales deberá ser conforme a las normativas propuestas por el Consejo Laboral Supremo y aprobada por el Consejo de Ministros”. Los trabajadores empleados en “lugares de trabajo familiares, donde el trabajo lo desempeña exclusivamente el empleador, su esposa y sus familiares de primer grado de consanguinidad, no están” protegidos por el Código Laboral (art. 188).



ISRAEL

Discriminación antisindical: En julio de 2013, la empresa de seguridad Modi'in Ezrachi Ltd. amenazó a sus guardias de seguridad presentes en las estaciones de ferrocarril, a través de mensajes de texto de su superior directo, indicando que estaba estrictamente prohibido sindicalizarse bajo la égida de la central Histadrut.

En septiembre de 2013, la dirección de Electra anunció en una carta enviada por correo a unos 30 trabajadores que no se les asignarían horas de trabajo hasta que no firmaran un documento comprometiéndose a no intentar sindicalizarse. Al mismo tiempo, la dirección bloqueó los teléfonos móviles y el subsidio de gasolina de los trabajadores que celebraron una reunión de información sobre sindicalización. Asimismo, la dirección apostó guardias en la entrada del lugar de trabajo para evitar que los trabajadores entraran.

La dirección de la agencia de noticias en línea One despidió a Or Zilberman, uno de los fundadores del Comité de Periodistas. Posteriormente anuló este despido a raíz de una orden del Tribunal Laboral. Además, los trabajadores identificados como miembros sindicales recibieron menos turnos de trabajo y no fueron invitados a participar en las actividades sociales organizadas por la dirección. Por otra parte, se rechazaron las demandas del sindicato para entablar negociaciones colectivas, violando así una orden judicial del Tribunal Laboral, que había decidido que la organización de periodistas es representativa de los trabajadores y que One está obligada a entablar esas negociaciones.

Violación del convenio colectivo: En julio de 2013, la dirección de Maariv intentó forzar al comité de los trabajadores a firmar una declaración cancelando un contrato colectivo celebrado seis meses antes. Por otra parte, se envió un correo electrónico a los trabajadores indicando que el comité de los trabajadores había perdido el derecho a representarlos en las negociaciones colectivas. Asimismo, se pidió individualmente a los trabajadores contestar un cuestionario en línea sobre los recortes en la empresa.



JORDANIA

| 4

Trabajadores de reemplazo: En una conferencia de prensa conjunta con los Ministros de Interior y de Finanzas, se anunció que el Gobierno estaba tomando medidas para restaurar las condiciones de trabajo en el Departamento de Aduanas de Jordania, donde algunos trabajadores habían convocado una huelga reclamando incrementos salariales y ayudas al transporte. El Ministro de Finanzas consideró que la huelga era "injustificada" instando a los trabajadores a reincorporarse al trabajo y poner fin de inmediato a la acción de huelga. El Gobierno recurrió a oficiales de policía para reemplazar a los huelguistas y considera la posibilidad de contratar jubilados como trabajadores de reemplazo.

Las fuerzas de seguridad impiden una huelga: Las fuerzas de seguridad impidieron que los trabajadores del Palacio de Justicia pudiesen acceder al edificio, tras haber venido manifestándose durante 19 días consecutivos pidiendo mejores condiciones de trabajo, incrementos salariales y de prestaciones. Concretamente, pedían la inclusión en el sistema de bonificaciones, la reestructuración de las regulaciones de incentivos, la enmienda de los salarios para la tercera categoría de empleados y una enmienda en las regulaciones del Fondo de Seguridad Social. La huelga había ocasionado retrasos en las audiencias de los tribunales en Ammán y en otras ciudades donde los trabajadores se sumaron a la huelga, en particular Irbid y Tafíleh.



LÍBANO

| 4

Discriminación antisindical en Spinneys: Se recibieron informes de que la cadena minorista Spinneys, que emplea a 1.500 personas, despidió a tres trabajadores (Samir Tawk, Miled Barakat y Elie Abi Hanna) por pertenecer a un sindicato, vulnerando el Artículo 329 del Código Penal libanés. Los trabajadores habían exigido a la dirección el cumplimiento del incremento del salario mínimo aprobado en febrero de 2012. Spinneys respondió amenazando a los trabajadores con ser

despedido y de hecho despidió de inmediato a Samir Tawk, empleado en la sucursal de la empresa en Achrafieh. Se han presentado cargos contra el Director Gerente de la empresa, Michael Wright, ante el Tribunal Penal.

Hanna Gharib sustituido durante una huelga: La escuela privada Mar Elias Batina en Beirut sustituyó a Hanna Gharib, dirigiendo el Union Coordination Committee, que encabezó la huelga de docentes organizada en marzo de 2013. El 1 de abril de 2013, la dirección de la escuela decidió que Hanna Gharib podía continuar enseñando. Los docentes se habían declarado en huelga pidiendo incrementos salariales en el sector público. El Departamento de Trabajadores y Empleados de las Fuerzas Libanesas condenó la decisión inicial del establecimiento escolar, indicando que representaba un ataque contra la totalidad del movimiento sindical.



LIBIA

| 5+

Los trabajadores del petróleo se declararon en huelga pidiendo mejores salarios y una reforma constitucional. La huelga se inició en junio de 2013 y prácticamente paralizó la producción y las exportaciones en terminales clave en Ras Lanuf, Sedra, Brega y Zoueitina, en la costa central. El Gobierno respondió amenazando con recurrir a las fuerzas limítrofes para poner orden en el sector petrolero.

El Código Laboral requiere que las cláusulas de los convenios colectivos estén conformes con el interés económico nacional. Esta disposición permite al Gobierno rechazar de antemano cualquier reivindicación que juzgue incompatible con sus opciones económicas y sociales. Según la sección 150 del Código Laboral, la única condición para poder llevar a cabo una huelga legal es que se hayan agotado antes todos los procedimientos de conciliación y arbitraje disponibles. Los conflictos colectivos se remitirán a un arbitraje obligatorio a petición de cualquiera de las partes o a discreción de las autoridades públicas, y el resultado de dicho arbitraje será vinculante para ambas partes en litigio. Tal como ha señalado la OIT, este sistema permite prohibir virtualmente cualquier huelga o poner fin rápidamente a una acción ya iniciada.



MARRUECOS

| 4

La Confédération Démocratique du Travail (CDT) indica que la distribución de material informativo y la organización de protestas por parte de los trabajadores son prohibidas con frecuencia. La empresa de refinería Samir ha utilizado medidas discriminatorias contra de los sindicalistas, tales como traslados, suspensiones y despidos. Las empresas controladas por el Estado y los gobiernos locales a menudo tratan de falsificar los resultados de las elecciones sindicales. Por otra parte, Danone se niega a negociar de buena fe con los trabajadores retrasando las negociaciones para evitar concluir un convenio. Asimismo, la empresa no proporciona información precisa y completa sobre su situación financiera. También revelan la colusión entre el Gobierno y los empleadores para romper las huelgas. La CDT señaló que los empleadores contratan a trabajadores de reemplazo y el Gobierno utiliza sanciones para disuadir a los trabajadores de participar en huelgas.

La dirección de la empresa de centros de llamadas Total Call se niega a reconocer a los sindicatos para entablar negociaciones colectivas. Además, 13 miembros del sindicato fueron despedidos después de haber anunciado la creación de un sindicato en la empresa, incluyendo a Mostafa Berrchid, El Mehdi Nasseur, y Kamal Souker.

Prácticas antisindicales de la empresa City Bus en Fez:

Desde la atribución a City Bus del contrato de gestión del transporte urbano en Fez, en septiembre de 2012, se constataron numerosas actividades antisindicales: la negativa de las autoridades locales a reconocer la oficina sindical establecida en el seno de la UMT, el empleo de trabajadores externos a la empresa para romper la huelga convocada en mayo de 2013, y el recurso a la policía para dispersar a los trabajadores/as que participaban en acciones de protesta.



MAURITANIA

| 4

La Confederación General de Trabajadores de Mauritania (CGTM) señala que las detenciones de sindicalistas durante las manifestaciones son moneda corriente en el país, aun cuando sean puestos en libertad poco después. En el caso de los estibadores del puerto de Nouakchott se ha señalado una violenta represión, así como en el sector minero en general. Mohamed Ould fue asesinado durante la intervención de la policía en julio de 2012. Se han producido reiterados casos de intimidación, amenazas y despidos en las minas Tasiast y Akjoujt. Los empleadores suelen contratar trabajadores de reemplazo con el fin de romper las huelgas.

Despidos masivos en Kinross: La empresa Kinross-Tasiast, que se ocupa de la extracción y procesamiento de mineral de oro, despidió a unos 300 trabajadores en el año 2013 por reducción de plantilla. La Confederation Libre des Travailleurs de Mauritanie (CLTM) sostiene que estos despidos son injustificados, ya que la situación económica de la empresa es estable. Los trabajadores también han indicado que se les obliga a hacer horas extraordinarias y están expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas.

El 18 de febrero de 2014, los trabajadores se manifestaron en las oficinas del Primer Ministro en contra de estas violaciones, pero fueron violentamente reprimidos por las fuerzas de seguridad con gases lacrimógenos. Cerca de 20 trabajadores, entre ellos el representante sindical Boubacar Ould Merzoug, fueron detenidos en la comisaría de policía del distrito de Ksar, en Nouakchott.

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



OMÁN

| 4

de base a organizar sus actividades y a defender con plena libertad los intereses de sus miembros. El gobierno nunca ha respondido a estas críticas de manera satisfactoria.

Petroleum Development Oman, principal productor de petróleo en Omán, despidió a 400 trabajadores que habían emprendido una huelga para reclamar el pago de contribuciones de jubilación y seguro de enfermedad. Los trabajadores serían readmitidos tras las negociaciones mantenidas bajo los auspicios del Consejo Shura. El artículo 110 bis del Código Laboral prohíbe el despido basado en las actividades sindicales. Sin embargo, esta regulación no incluye sanciones disuasorias.

OMC vulnera el convenio colectivo: Los trabajadores de Oman Methanol Company (OMC) en Sohar y Dalma Energy en Muscat se declararon en huelga para protestar por la negativa de la dirección a aplicar los incrementos salariales anuales estipulados en una decisión del Ministro de Trabajo. La decisión ministerial No. 32/2012 adoptada en enero de 2012 requiere que las compañías del sector privado apliquen un incremento salarial del 3% anual. La dirección de OMC se niega además a respetar el convenio colectivo negociado con el sindicato.



TÚNEZ

| 2

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

Formalidades excesivamente complejas o que llevan mucho tiempo para poder convocar una huelga: Para poder hacer huelga, los sindicatos deben dar cuenta de la convocatoria a la Union générale tunisienne du travail (UGTT), que deberá conceder su autorización. En varias ocasiones, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha señalado que someter el ejercicio del derecho de huelga a la aprobación de la confederación central de los trabajadores limita los derechos de los sindicatos

1. Minawa Ebisui, Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining, OIT, 2012 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
2. Qualitative Indicators of Labour Standards, ed. David Kucera, Social Indicators Research Series, Springer (2007); Layna Mosley, recopilación de datos sobre derechos laborales colectivos (http://thedata.harvard.edu/dvn/faces/study/StudyPage.xhtml?globalId=hdl:1902.1/115590&studyListing-Index=0_082d70c9f92cbb7400a2766c232d).
Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights, Dora Sari and David Kucera, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf).
3. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23 (4)).
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; el derecho a funcionar sin obstáculos; y el derecho de huelga (art. 8).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses (art. 22).
Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
4. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido (párrafo 19).
5. Informe Doing Business del Banco Mundial, Metodología de Empleo de Trabajadores (<http://espanol.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>); J. Berg y S. Cazes (2007): Los indicadores de Doing Business: problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas, Documento sobre los Mercados Económicos y Laborales 2007/6 de la OIT (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113907.pdf).
6. Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087)
7. Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312243,es)
8. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (2006); Estudió General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva (1994).
9. Para otros índices que han utilizado esta estrategia, véase: J. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de Silanes y A. Shleifer (2004), The Regulation of Labour, Quarterly Journal of Economics, vol. 119, págs. 1340-1382; S. Deakin y P. Sankar, Assessing the Long-Run Economic Impact of Labour Law Systems: A theoretical reappraisal and analysis of New Time Series Data, Industrial Relations Journal, vol. 39, págs. 453-487.
10. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 46, 48, 58, 62, 67, 68, 73, 74, 79, 120, 123, 128, 157, 176, 342, 343, 507, 511, 524, 662, 749, 751, 790, 799-812, 826, 831, 865, 1107.
11. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 68, 173, 459, 528, 825, 1044.
12. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT: párrafos 149, 272, 370, 501, 549, 791, 861.
13. Convenio núm. 87 de la OIT, art. 2: Los trabajadores, "sin ninguna distinción", tienen derecho a la libertad sindical.
14. Recopilación sobre la Libertad Sindical de la OIT con respecto a la desintegración del Estado del derecho: párrafos 32-34.
15. Naciones Unidas resoluciones del Consejo de Seguridad 2149: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2149%282014%29&referer=/english/&Lang=S

16. Better work: <http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf>
17. Organización Internacional para las Migraciones: <http://www.iom.int/cms/kuwait>
18. Datos de DIALOGO: <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--es/index.htm>
19. Caso núm. 2699 (Uruguay) – Fecha de presentación de la queja: 10 de febrero de 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20060:0::NO::P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102876,1495811)

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 – www.ituc-csi.org

EDITORIA RESPONSABLE: Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI