

# Índice Global de los Derechos de la CSI

---

LOS  
PEORES  
PAÍSES DEL  
MUNDO  
PARA LOS  
TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS

---



# Índice Global de los Derechos de la CSI

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una confederación de centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, reuniendo a las organizaciones que estaban anteriormente afiliadas a la CIOSL y la CMT (ambas ahora disueltas), así como a cierto número de centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La nueva Confederación cuenta con 328 organizaciones afiliadas en 162 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 .....	7	Asia y el Pacífico.....	70
Parte I.....	11	Bangladesh .....	72
Resultados de 2015.....	12	Camboya.....	73
Índice global de los derechos.....	17	China .....	74
Clasificaciones.....	19	Corea del Sur.....	75
La peor región del mundo.....	21	Fiji .....	76
Los diez peores países del mundo.....	23	Filipinas.....	77
Derechos colectivos del trabajo.....	25	Hong Kong .....	78
Países con claras tendencias negativas.....	27	India.....	78
Países con excelente puntuación .....	30	Malasia .....	79
Mejoras notables .....	31	Pakistán .....	80
Acontecimientos significativos .....	33		
		<b>Europa.....</b>	<b>82</b>
Lista de indicadores.....	37	Belarús.....	85
		España.....	86
Parte II.....	47	Federación Rusa .....	86
<b>África.....</b>	<b>48</b>	Georgia .....	86
Benín .....	50	Grecia .....	87
Burundi .....	51	Polonia.....	88
Camerún .....	51	Reino Unido.....	88
Côte d'Ivoire .....	52	Rumania.....	89
Kenya.....	53	Turquía.....	89
Malí .....	54	Ucrania .....	91
Nigeria .....	55		
Swazilandia .....	56	<b>Oriente Medio y África del Norte.....</b>	<b>92</b>
Zambia.....	57	Arabia Saudita .....	93
Zimbabwe .....	58	Argelia .....	93
		Egipto .....	94
<b>Américas .....</b>	<b>60</b>	Emiratos Árabes Unidos .....	95
Colombia.....	62	Irán .....	96
El Salvador .....	63	Kuwait.....	96
Estados Unidos de América.....	64	Líbano.....	97
Guatemala.....	65	Mauritania.....	98
Honduras.....	66	Qatar.....	99
México .....	66	Túnez .....	99
Panamá.....	67		
Paraguay.....	67		
Perú.....	68		
Trinidad y Tobago .....	69		



# Prefacio

La desigualdad en nuestros países y en nuestros centros de trabajo está en aumento, y más de 1.200 millones de personas subsisten en la más extrema pobreza. La democracia y los derechos democráticos de los trabajadores corren peligro y el poder de las empresas debe ser controlado.

La edición 2015 del Índice Global de los Derechos, elaborado por la CSI, muestra cuáles son los peores países y las peores regiones del mundo para los trabajadores y trabajadoras, con la erosión de derechos y un aumento del trabajo inseguro, peligroso e informal. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras resulta más crítico que nunca antes.

La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente para obtener condiciones de trabajo y salarios justos y el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente<sup>1</sup> constituyen los cimientos de unas sociedades democráticas. Proporcionan los medios esenciales por medio de los cuales los trabajadores y trabajadoras consiguen equilibrar un poder de negociación que de otro modo sería desigual en el marco de las relaciones de empleo, y negociar la obtención de un reparto justa de la riqueza que crean<sup>2</sup>.

Los empleadores continúan minando las instituciones del mercado de trabajo, creando trabajo precario para millones de personas. Las instituciones internacionales están fracasando mientras que los intereses económicos geo-políticos dominan por encima de la paz, la democracia, los derechos humanos y la justicia social. Apenas hay una débil voz democrática contra la esclavitud y a favor de unas sociedades basadas en los derechos.

La economía mundial, y en particular el modelo globalizado de comercio, no está consiguiendo crear empleos seguros con los que puedan subsistir las familias. La caída de la participación salarial, los ataques contra la negociación colectiva y una protección social inadecuada o inexistente están dejando huella en una generación de trabajadores y trabajadoras.

El Índice Global de los Derechos de la CSI 2015 sobre los peores países para los trabajadores/as ha introducido un análisis regional, donde Oriente Medio y el Norte de África se identifican como la peor región en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo. La inmensa mayoría de los trabajadores en los Estados del Golfo quedan excluidos de cualquier tipo de protección en base a la legislación laboral y están sistemáticamente expuestos al trabajo forzoso dentro del sistema de la kafala.

La efectividad de los derechos fundamentales y las instituciones para mejorar las vidas de los trabajadores y sus familias ha quedado demostrada una y otra vez.<sup>3</sup>

En Camboya, los trabajadores consiguieron negociar con la industria del vestuario un salario mínimo por encima del umbral de la pobreza a nivel nacional, en noviembre de 2014. Pero los Gobiernos siguen sin garantizar los derechos de los trabajadores/as y las compañías responden a las demandas de los trabajadores y trabajadoras con amenazas y discriminación, y en ocasiones incluso con ataques coordinados a escala global.

Los trabajadores/as han sido víctimas de una violencia brutal, incluso asesinatos, con total impunidad en muchas partes del mundo, incluyendo países como Guatemala, Bangladesh, Perú, Filipinas y Colombia, simplemente por plantar cara a sus empleadores. La policía ha aplastado marchas y manifestaciones en que los trabajadores reclamaban salarios mínimos y seguridad en el empleo. Los Gobiernos han abierto causas penales por actividades pacíficas y legítimas en países como Hong Kong, Corea, España y Turquía. En Qatar y en los EAU trabajadores han sido detenidos y deportados simplemente por reclamar el pago de los salarios que se les adeudaban. Los empleadores han utilizado una amplia gama de tácticas, como despidos, no renovación de contratos, recortes salarios y de bonificaciones, en contra de los trabajadores y trabajadoras que intentaban emprender un diálogo con ellos respecto a sus condiciones de trabajo.

Incluso en países donde la legislación parece establecer derechos fuertes, la ausencia de inspecciones de trabajo y de mecanismos de queja ha hecho que dichos derechos resulten fútiles en la práctica, exponiendo a los trabajadores a abusos por parte de las empresas y las autoridades del Gobierno. En Malasia, el Tribunal Laboral quedó vacío en agosto de 2014, cuando cuatro jueces se jubilaron al mismo tiempo, restringiendo aún más el acceso a la justicia para los trabajadores, ya de por sí limitado.

El año pasado, la Cámara de Comercio de los EE.UU. presionó al Gobierno serbio para que disminuyese los derechos de negociación colectiva, incrementase la duración máxima de los contratos temporales de empleo, redujese la indemnización por despido y las pagas de vacaciones y redefiniese las reglas de igualdad salarial, dejando de lado a las instituciones consultivas. Esto forma parte de un patrón de injerencias por parte de la Cámara en distintos países, donde está socavando activamente los derechos de los trabajadores/as.

Los Gobiernos también han establecido como blanco de sus ataques a los trabajadores/as que han tenido un papel destacado en movimientos por el cambio democrático y la rendición de cuentas. Swazilandia, una de las últimas monarquías absolutistas del mundo, prohibió las federaciones sindicales en represalia por su apoyo a una democracia multipartidista. Las fuerzas policiales

agredieron y arrestaron a trabajadores y trabajadoras que se sumaron a las protestas estudiantiles en apoyo a la reforma democrática en Hong Kong el pasado mes de septiembre.

No resulta por tanto sorprendente que se registre una erosión de la confianza hacia los Gobiernos, incluso aquellos elegidos democráticamente. En todo el mundo, la mayoría de la población piensa que las políticas económicas no son justas para la mayoría. De hecho, cuatro de cada cinco personas consideran que el sistema económico favorece a los ricos<sup>4</sup>. Esta falta de confianza ha provocado un descontento social a gran escala que se ha extendido ahora incluso a algunos países con ingresos medios como Brasil, y Turquía, gobernados como democracias electorales<sup>5</sup>.

La CSI está con todos los trabajadores y trabajadoras que luchan por defender sus derechos fundamentales a través de leyes laborales más firmes e instituciones democráticas eficaces. Los Gobiernos deben situar los intereses de la población por encima de los de los mercados, y recuperar la confianza asignando un papel central a los derechos y la igualdad.

Continuaremos recopilando pruebas de violaciones contra los derechos de los trabajadores y exigiendo cuentas a los Gobiernos y empleadores abusivos. En 2015, la CSI incluye en su Índice Global de los Derechos a dos países más, por lo que su cobertura se extiende a 141 países. La primera parte de la publicación describe a los peores países del mundo para los trabajadores, clasificando a los 141 países en una escala del 1 al 5, en función del grado de respeto hacia los derechos de los trabajadores. La segunda parte del informe aporta un resumen general por región, incluyendo algunos ejemplos sobre determinados países.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Burrow', with a stylized flourish at the end.

Sharan Burrow, Secretaria General



# Índice Global de los Derechos de la CSI

## PARTE I

---

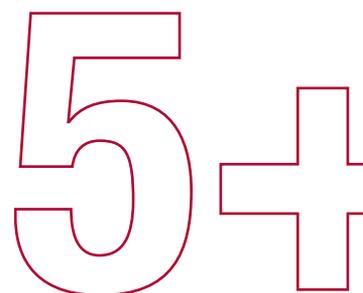
El Índice Global de los Derechos de la CSI muestra cuáles son los peores países del mundo para trabajar por medio de la clasificación de 141 países en una escala del 1 al 5 basada en el grado de respeto de los derechos de los trabajadores. La CSI, representante de la voz global de los trabajadores y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

# RESULTADOS DE 2015

## Clasificación 5+

Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho.

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



## Clasificación 5

Derechos no garantizados.

	Arabia Saudí	5
	Argelia	5
	Bangladesh	5
	Belarús	5
	Camboya	5
	China	5
	Colombia	5
	Corea (República de)	5
	Egipto	5
	Emiratos Árabes Unidos	5
	Fiji	5
	Filipinas	5
	Grecia	5
	Guatemala	5
	Hong Kong	5

India	5
Irán	5
Laos	5
Malasia	5
Nigeria	5
Pakistán	5
Qatar	5
Swazilandia	5
Turquía	5
Ucrania	5
Zambia	5
Zimbabwe	5

### Clasificación 4

Violaciones sistemáticas de los derechos.

Bahréin	4
Benín	4
Burundi	4
Camerún	4
Cote d'Ivoire	4
Estados Unidos de América	4
Georgia	4
Honduras	4
Indonesia	4
Jordania	4
Kenya	4
Kuwait	4
Líbano	4
Malí	4
Mauritania	4
México	4
Myanmar	4
Nepal	4
Omán	4
Perú	4
Polonia	4
Rumania	4
Sierra Leona	4
Tailandia	4



Trinidad y Tobago	4
Túnez	4
Yemen	4

### Clasificación 3

Violaciones regulares de los derechos.



Albania	3
Argentina	3
Australia	3
Bahamas	3
Bolivia	3
Botswana	3
Canadá	3
Chad	3
Chile	3
Congo	3
Congo (Rep. Democrática del)	3
Djibouti	3
Ecuador	3
El Salvador	3
España	3
Etiopía	3
Haití	3
Hungría	3
Israel	3
Jamaica	3
Kazajstán	3
Madagascar	3
Marruecos	3
Namibia	3
Panamá	3
Paraguay	3
Portugal	3
Reino Unido	3
República Dominicana	3
Rusia	3
Singapur	3
Sri Lanka	3
Taiwán	3

Tanzania	3
Uganda	3
Venezuela	3

## Clasificación 2

Violaciones repetidas de los derechos.



Angola	2
Barbados	2
Belice	2
Bosnia Herzegovina	2
Brasil	2
Bulgaria	2
Burkina Faso	2
Costa Rica	2
Checa (Rep.)	2
Croacia	2
Ghana	2
Irlanda	2
Japón	2
Letonia	2
Lesoto	2
Macedonia	2
Malawi	2
Moldavia	2
Mozambique	2
Nueva Zelanda	2
Rwanda	2
Sudáfrica	2
Senegal	2
Serbia	2
Suiza	2
Togo	2

## Clasificación 1

Violaciones irregulares de los derechos.



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

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

## 1. Documentación de las violaciones

La CSI documenta las violaciones de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores. Para ello se envía un cuestionario a 328 sindicatos nacionales de 162 países, solicitándoles información sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores con la indicación de detalles relevantes.

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

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

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

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

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

### **3. Codificación del texto**

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

### **4. Clasificación de países**

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

# CLASIFICACIONES

1

## // Violaciones irregulares de los derechos

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

2

## // Violaciones repetidas de los derechos

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

3

## // Violaciones regulares de los derechos

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

4

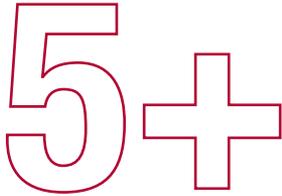
## // Violaciones sistemáticas de los derechos

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



### // **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.

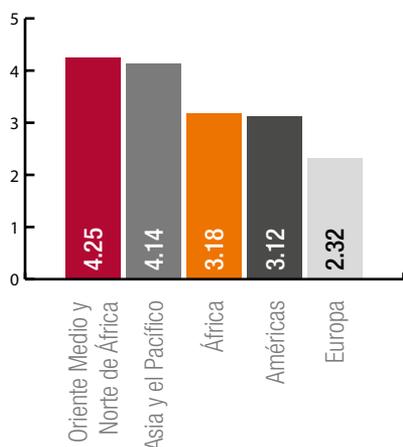


### // **Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho**

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

# LA PEOR REGIÓN DEL MUNDO

En lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo, el Oriente Medio y África del Norte sigue siendo la peor región del mundo. La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras, que suelen ser trabajadores migrantes en los países del Golfo, están excluidos de la protección de las leyes laborales, lo que los expone sistemáticamente al trabajo forzoso. En otros países, tales como Egipto, los trabajadores luchan por el trabajo decente y son víctimas de graves persecuciones y represión por pronunciarse contra el régimen autocrático.



Aun cuando los países europeos son, con mucho, el mejor lugar del mundo en lo que se refiere a la garantía efectiva de los derechos, también es la región que experimentó la deterioración más severa este último año. La clasificación media aumentó de 1,84 a 2,32 lo que refleja una clara erosión de las leyes e instituciones que antes garantizaban los derechos y la democracia en los lugares de trabajo. Los derechos laborales siguen siendo objeto de ataques tomando como pretexto las medidas de austeridad en países como Grecia y Portugal. Al mismo tiempo, muchos gobiernos cada vez dirigen más sanciones penales y detenciones contra los trabajadores/as por oponerse a estas políticas a través de huelgas y protestas, incluyendo en España y Rusia.



# LOS DIEZ PEORES PAÍSES DEL MUNDO PARA LOS TRA- BAJADORES/AS

## Países

Belarús

China

Colombia

Egipto

Guatemala

Pakistán

Qatar

Arabia Saudí

Swazilandia

Emiratos Árabes Unidos

## Principales problemas

Discriminación-Trabajo Forzoso-Represión de protestas

Discriminación-Detenciones-Trabajo precario-Ausencia de juicio justo

Asesinatos-Debilitamiento de la negociación colectiva-Discriminación

Brutalidad policial-Detenciones generalizadas-Secuestros

Ataques armados-Asesinatos-Ausencia de juicio justo

Exclusión de gran número de trabajadores/as de la legislación laboral-Detenciones-Violencia

Migrantes excluidos de la legislación laboral-Trabajo forzoso

Migrantes excluidos de la legislación laboral-Trabajo forzoso

Sindicatos prohibidos-Violencia policial-Encarcelamiento

Migrantes excluidos de la legislación laboral-Trabajo forzoso



# DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO DONDE SE PRODUCEN MÁS VIOLACIONES

## Exclusión de gran número de trabajadores

Las normas internacionales del trabajo prohíben la discriminación contra los trabajadores/as y establecen que todos los trabajadores/as deben tener acceso al derecho fundamental. Sin embargo, 82 de 141 países excluyen a determinados tipos de trabajadores de los derechos laborales. En 99 de 141 países varias categorías de trabajadores están excluidos del derecho de huelga. Aun cuando existen algunos casos en que las restricciones con respecto a ciertos derechos pueden considerarse legítimas, la exclusión de los trabajadores, en la ley o en la práctica, puede dar lugar a la generalización de abusos y hostigamiento. La exclusión puede estar vinculada a la situación laboral de los trabajadores/as dejando así a los trabajadores precarios e informales fuera del alcance del trabajo formalizado. Esta situación tiene un impacto devastador para los trabajadores/as en los países donde este tipo de trabajo va en aumento. Por ejemplo, en África Subsahariana, la mayor parte de la fuerza de trabajo se encuentra en la economía informal. Se estima que al menos nueve de cada diez trabajadores/as rurales y urbanos tienen empleos informales.

## **Derecho de negociación colectiva**

La negociación colectiva es esencial para lograr una representación colectiva eficaz y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores/as a través de negociaciones genuinas y constructivas. Proporciona un contrapeso a la asimetría inherente entre el poder del empleador y el trabajador/a en lo individual. Sin embargo, los empleadores y los gobiernos han adoptado estrategias ilegales para negarse totalmente a negociar con los sindicatos representativos, o retrasando las negociaciones hasta tal punto que acaban por resultar irrelevantes al menos en 84 de 141 países.

## **Protección contra la discriminación sindical**

Los trabajadores/as que son objeto de medidas discriminatorias por razón de su afiliación o actividades sindicales no pueden ejercer su derecho a la libertad sindical. Para tener la posibilidad real de elegir, los trabajadores/as tienen que estar suficientemente protegidos contra la injerencia y discriminación del empleador a través de medidas antidiscriminatorias eficaces. Las medidas discriminatorias antisindicales a causa de la afiliación o actividades sindicales incluyen disposiciones que afectan al empleo, tales como el despido u otros aspectos laborales.

Los trabajadores/as en 73 de 141 han sido objeto de diversas formas de discriminación, tales como despidos y suspensiones, recortes salariales y descensos de categoría por el ejercicio pacífico de sus derechos colectivos garantizados por el derecho internacional. En cerca del 77% de estos países, los trabajadores/as que han sido víctimas de la discriminación no tienen acceso a recursos jurídicos eficaces debido a las restricciones legales, o a determinados problemas en la práctica.

## **Arrestos y detenciones arbitrarias**

En el curso del período del informe 2014/2015 se observó un enorme aumento del número de arrestos y detenciones arbitrarias de los trabajadores/as por ejercer sus derechos de manera legítima y pacífica. El número de países donde se señalaron tales violaciones aumentó de 35 en 2014/2014 a 44 en 2014/2015 y ahora incluso incluye países como España y Brasil. Tales arrestos y detenciones no solamente son graves violaciones de los derechos fundamentales de las personas afectadas, sino también crean una atmósfera de intimidación que silencia las voces independientes.

# PAÍSES CON CLARAS TENDENCIAS NEGATIVAS

En varios países, el número de violaciones señaladas a la CSI aumentó durante el período del informe 2014/2015. Aun cuando la clasificación del país no siempre cambió, las violaciones señaladas parecen estarse convirtiendo en una pauta muy clara que pone en riesgo a los trabajadores/as en los países que figuran a continuación.

## País

## Tendencia

### Burundi

El año pasado, el país obtuvo la clasificación 3, pero la violencia en el período previo a las elecciones en 2015 también ejerció un impacto negativo sobre los trabajadores/as y los sindicatos, los cuales se convirtieron en blanco de la violencia policial. Por lo tanto, Burundi recibió la clasificación 4, indicando violaciones sistemáticas de los derechos.

---

### República Dominicana

Este año, miles de trabajadores/as haitianos fueron amenazados con la deportación, y un haitiano fue linchado; los trabajadores/as dominicanos fueron víctimas de arrestos y discriminación en sus lugares de trabajo debido al ejercicio de actividades legítimas.

**Hong Kong** Los trabajadores/as se unieron a las protestas en favor de la democracia en 2014, participaron en el movimiento de los paraguas y fueron arrestados masivamente acusados de desorden público y asociación ilícita.

---

**Irán** Por lo menos 65 trabajadores/as fueron detenidos y condenados a penas de cárcel, incluyendo castigos corporales. Se señalaron tres casos de tortura en centros penitenciarios.

---

**Georgia** El nuevo Código del Trabajo aprobado en 2013 mejora hasta cierto punto los derechos de los trabajadores/as. Sin embargo, debido a la ausencia de inspecciones laborales, en la práctica las violaciones han aumentado de nuevo.

---

**Russia** Los trabajadores/as han afrontado en varios casos imputaciones penales a causa de sus actividades sindicales legítimas. Los empleadores también han amenazado e intimidado a los trabajadores/as que abordan los problemas laborales. Rusia se situó en la clasificación 3, indicando violaciones regulares, pero estuvo muy cerca de la clasificación 4.

---

**Reino Unido** Aún no se ha establecido una legislación eficaz que prohíba las listas negras de sindicalistas. Al mismo tiempo, la Ley de 2014 sobre la transparencia de los grupos de interés, la campaña de candidatos independientes y la administración sindical ahora da a las autoridades públicas un amplio acceso a los registros de afiliados, lo que podría exponer a los miembros sindicales a figurar en listas negras.

---

**España** Ochenta y un casos penales y administrativos en curso afectan a más de 300 trabajadores/as que participaron en acciones de huelga.

---



PARTE I //

# PAÍSES CON EXCELENTE PUNTUACIÓN

En casi todos los países se producen violaciones de los derechos laborales, incluso allí donde las leyes y las instituciones laborales son fuertes y se hace un esfuerzo genuino para darles efecto por parte de los gobiernos y los empleadores. Según los informes recibidos por la CSI, existen varios países donde estas violaciones se abordaron pacíficamente mediante negociaciones sin ninguna forma de represalia ni abuso contra los trabajadores/as que las denunciaron.



# MEJORAS NOTABLES

El análisis del Índice Global de los Derechos la CSI de 2015 también ha revelado una serie de mejoras notables en algunos países con respecto a ciertos problemas.

### **Mozambique**

El parlamento reconoció por primera vez que los funcionarios públicos tienen derecho a establecer y afiliarse a sindicatos a fin de negociar mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, se mantienen las restricciones a su derecho de huelga, lo que tiene repercusiones significativas en su capacidad para negociar con su empleador.

### **Lesotho**

De acuerdo con el programa “Better Work” de la OIT, se señalaron violaciones de las normas fundamentales del trabajo solamente en una de las 13 empresas de confección de prendas de vestir inspeccionadas. Las condiciones de trabajo han mejorado constantemente en las fábricas de prendas de vestir de Lesotho, en particular desde la introducción del programa “Better Work” de la OIT en 2010.



# ACONTECIMIENTOS SIGNIFICATIVOS

DURANTE EL PERÍODO DE INFORME:  
ABRIL 2014 -MARZO 2015

## **Abril de 2014**

### **Nigeria: Represalias a causa de acciones de huelga**

Las empresas de energía eléctrica en Ibadan y Jos amenazaron con despedir a 5.357 trabajadores/as por participar en acciones de huelga para protestar por la externalización de puestos de trabajo y condiciones de trabajo inadecuadas.

## **Mayo de 2014**

### **Camboya: La policía aplasta las celebraciones del Primero de Mayo**

Por lo menos cinco personas resultaron heridas durante las celebraciones del Primero de Mayo a las afueras del Parque de la Libertad. Para impedir el paso de los manifestantes se movilizaron cientos de policías y se rodeó el parque con alambre de púas. Las fuerzas de seguridad intervinieron violentamente cuando más de 1.500 personas expresaban sus reivindicaciones para conseguir mejores condiciones de trabajo y salarios.

## **Junio de 2014**

### **Ucrania: Ataque contra una conferencia sindical en Kiev**

El 26 de junio de 2014, matones neonazis atacaron violentamente una conferencia sindical en Kiev. La Federación de Sindicatos de Ucrania celebraba su Congreso y la elección de sus nuevos dirigentes cuando se inició el ataque quemando banderas, rompiendo puertas y ventanas y provocando varios incendios.

## **Julio de 2014**

### **Turquía: El ejército interviene en una huelga**

El ejército intervino en una huelga convocada por los trabajadores/as de la planta de productos lácteos Süttaş, en Bursa Karacabey. Anteriormente, la administración había tratado de romper la huelga mediante el vertido de 13 toneladas de estiércol líquido en el área donde los trabajadores organizaron la sentada.

## **Agosto de 2014**

### **Paraguay: Represión contra sindicalistas de la educación**

El 28 de agosto, los trabajadores/as de la educación celebraron una manifestación para pedir mejores salarios y la asignación del 7% del PIB a la educación en el marco del presupuesto de gastos generales del país. Pese a que la manifestación era pacífica, la policía intervino violentamente causando lesiones a varios dirigentes sindicales.

## **Septiembre de 2014**

### **Belarús: Discriminación antisindical**

Babrujsk, empresa fabricante de tractores, se niega a renovar el contrato de trabajo de duración determinada de los activistas sindicales. Alyksandr Varankin y Alyksandr Hramyka, del Sindicato Libre de Belarús, perdieron sus puestos de trabajo a finales de septiembre de 2014.

## **Octubre de 2014**

### **Costa Rica: Trabajadores arrestados tras la huelga de Puerto Limón**

El 23 de octubre de 2014, cientos de policías irrumpieron en las terminales de Moín-Limón en Puerto Limón, agrediendo violentamente a los trabajadores y trabajadoras y deteniendo a 68 de ellos que hacían huelga pacíficamente. El puerto volvió a abrir al día siguiente con rompehuelgas, algunos de ellos procedentes de países vecinos, en sustitución de los miembros sindicales.

## **Noviembre de 2014**

### **Qatar: Arresto de cerca de 100 trabajadores migrantes en huelga**

Alrededor de 800 trabajadores de la construcción se declararon en huelga en protesta contra la violación de los contratos de trabajo y los salarios de miseria. Los trabajadores habían firmado contratos antes de salir de sus países de origen rumbo a Qatar; a su llegada a Doha les confiscaron sus pasaportes y rompieron sus contratos. Se les forzó a trabajar por un salario una tercera parte más bajo del que les habían prometido. La policía arrestó a los trabajadores y los envió al tristemente célebre centro de detención de Doha, donde suele dejarse a los trabajadores migrantes en régimen de incomunicación durante largos períodos antes de su eventual deportación.

## **Diciembre de 2014**

### **Rusia: Acción penal contra activista sindical**

Leonid Tikhonov, Presidente del Sindicato de Estibadores de Rusia fue condenado a 3 años y 6 meses de prisión en base a falsas acusaciones, tras haber hecho campaña pidiendo mejoras en la seguridad y garantías sociales en el lugar de trabajo.

## **Enero 2015**

### **India: Trabajadores de NVH India detenidos por hacer huelga**

El 3 de enero de 2015, más de 90 trabajadores/as fueron detenidos por participar en una huelga de brazos caídos en NVH India Auto, un proveedor de componentes para Hyundai. Los trabajadores en huelga exigían la reincorporación de 17 trabajadores que fueron despedidos a raíz de una huelga anterior. También exigían el reconocimiento de su sindicato.

## **Febrero 2015**

### **Mauritania: Negociación colectiva de mala fe en una empresa minera**

El 28 de enero de 2015 los trabajadores de la National Industrial and Mining Company se declararon en huelga para exigir que la empresa cumpliera con el pago de los aumentos salariales acordados el 3 de mayo de 2014. Ahmed Vall Cheibani, dirigente de uno de los sindicatos de los trabajadores en SNIM, afiliado de la central sindical National Confederation of Mauritanian Workers, (CNTM), fue despedido el 12 de febrero de 2015, supuestamente por falta de respeto a un superior, sin la posibilidad de defenderse de las acusaciones. La CNTM protestó por el despido, al considerarla como una represalia flagrante por haber participado en la huelga.

## **Marzo 2015**

### **Filipinas: Asesinato**

Florencio "Bong" Romano, organizador sindical desde hace mucho tiempo en la empresa RFM en Laguna y coordinador provincial de la Coalición Nacional para la Protección de los Derechos de los Trabajadores en Tagalog Meridional, fue encontrado muerto en una acera de Barangay Soro-soro, en la ciudad de Batangas. Este es el 18º caso de ejecuciones extrajudiciales en el sector laboral desde que el presidente Noynoy Aquino llegó al poder en 2010.

Domestic Workers Union  
اتحادية عاملات المنازل

Handwritten notes on a card:

- Olga and Thomas and  
bjane family  
1983
- Cameron  
Domestic worker  
11-1-2015

Stamp: 324

Stamp: olga and

Stamp: [Red circular stamp]



Domestic Workers  
اتحادية عاملات المنازل

## I. LIBERTADES CIVILES

### A. Violaciones en la ley

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

### B. Violaciones en la práctica

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

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

## II. DERECHO A ESTABLECER O AFILIARSE A SINDICATOS

### A. Violaciones en la ley

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

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

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

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

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

### III. ACTIVIDADES SINDICALES

#### A. Violaciones en la ley

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

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

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

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

## IV. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

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

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

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

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

## V. DERECHO DE HUELGA

### A. Violaciones en la ley

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

### B. Violaciones en la práctica

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

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





# Extractos del Informe

ÁFRICA  
AMERICAS  
ASIA Y  
PACIFICO  
EUROPA Y  
ASIA CENTRAL  
ORIENTE MEDIO Y  
NORTE DE ÁFRICA

## PARTE II

---

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

## PARTE II //

# ÁFRICA

A pesar de contar con un crecimiento económico sostenido de cerca del 5% anual, más del 70% de los jóvenes de África viven con menos de 2 USD al día.<sup>1</sup> Las precarias condiciones laborales y la persistencia del subempleo, es decir, la imposibilidad de obtener unos ingresos decentes debido a los bajos salarios o al horario de trabajo limitado, constituyen obstáculos clave para la reducción de la pobreza en el África subsahariana. Aunque los niveles de desempleo no son excepcionalmente altos, la amplia mayoría de los trabajadores/as (el 82%) tiene empleos caracterizados por unos ingresos inadecuados y unas duras condiciones laborales que socavan los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Se calcula que hasta nueve de cada diez trabajadores/as rurales y urbanos tienen trabajos informales; esto es especialmente cierto en el caso de las mujeres y los jóvenes.<sup>2</sup> Al enfrentarse a unos sistemas de protección social subdesarrollados o no existentes, un gran número de trabajadores/as no tiene más remedio que trabajar en la economía informal por salarios sumamente bajos para poder garantizar la subsistencia de sus familias. Los trabajadores/as de la economía informal están excluidos por ley de la protección laboral y en la práctica no pueden gozar de sus derechos debido al control inadecuado de los lugares de trabajo por parte de los ministerios de trabajo.

La mínima aplicación de la legislación laboral en la economía informal se ha agravado aún más por las reformas estructurales introducidas en el sector público, que se percibe como un obstáculo para el funcionamiento de los mercados libres y se considera ineficaz, rígido y muy costoso. Como resultado de la aplicación de dichas

políticas en toda la región, el número de inspectores laborales se redujo drásticamente. Entre el 20 y el 40% de los puestos de inspector laboral se redujeron mediante recortes y suspensiones de la contratación de nuevos inspectores. Por ejemplo, el número de inspectores generales en Kenya se redujo en un 30%, de 175 a 124, mientras que los inspectores de seguridad y salud en el trabajo se redujeron en alrededor del 15%.<sup>3</sup>

Desde marzo de 2014, más de 10.000 personas, principalmente de Guinea, Sierra Leona y Liberia, han perdido la vida como resultado de la mortífera enfermedad por el virus del Ébola.<sup>4</sup> Los trabajadores/as sanitarios que tuvieron contacto directo con los pacientes infectados por el Ébola trabajaron en unas condiciones con un riesgo especialmente alto y a menudo ni siquiera tuvieron acceso a equipos para protegerse y proteger a sus pacientes, lo que provocó varias huelgas en Liberia y Sierra Leona.<sup>5</sup> Además del terrible número de víctimas y del sufrimiento, la crisis también tuvo un impacto profundo en el empleo de los países afectados. Por ejemplo, la tasa de empleo urbano en Sierra Leona disminuyó del 75 al 67%.<sup>6</sup>

Aunque los trabajadores/as africanos se enfrentan a enormes retos socioeconómicos y a unas débiles estructuras de gobierno, cada vez se están organizando más para mejorar las condiciones laborales y las vidas en el continente. Luchan por un salario mínimo vital, unas condiciones laborales seguras, unos trabajos estables, unas instituciones gubernamentales transparentes y una seguridad social, a pesar de las represalias y la represión ejercidas contra ellos por los gobiernos y los empleadores. Los gobiernos han detenido arbitrariamente a trabajadores/as por participar en acciones colectivas en países como Níger, Djibouti, Kenya y Camerún. Los empleadores han discriminado a trabajadores/as que habían participado en huelgas mediante despidos masivos o recortes salariales en países como Kenya, Gabón, Benín y Nigeria. En otros países, como Lesotho y Malí, los empleadores se han negado a negociar con los

trabajadores/as acerca de sus condiciones laborales y salarios, a pesar de que existían leyes sobre la negociación colectiva.

# Los diez peores países

NO GUARANTEE  
OF RIGHTS  
| 5

VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4




---

BENÍN

---

| 4

**Huelga general:** Pese a la intimidación y las amenazas de deducciones salariales, los sindicatos en Benín, incluyendo CSTB, CSA-BENIN, CGTB, COSI-BENIN y CSPIB, convocaron una huelga general en enero de 2014 para protestar contra la represión de una acción de protesta legítima y pacífica organizada el 27 de diciembre de 2013. Representantes del Gobierno, en particular el Director de Gabinete del Ministerio de Enseñanza Pre-escolar y Primaria, Albert ADAGBE, y el Secretario General del Gobierno, Eugène DOSSOUMON, amenazaron a los trabajadores por medio de declaraciones en la prensa. Los trabajadores y trabajadoras, que participaban en una marcha de protesta organizada por los sindicatos para reclamar un aumento del salario mínimo tanto en el sector privado como en las empresas estatales, fueron atacados por la policía y la confrontación se saldó con varios heridos, incluyendo algunos líderes sindicales. La policía utilizó gases lacrimógenos para dispersar a los cientos de trabajadores que se manifestaban pacíficamente. Los sindicatos exigieron que se respeten las libertades democráticas y los derechos sindicales, además de pedir seguridad para las organizaciones de la sociedad civil y los partidos políticos de la oposición.

**Reprimen manifestación y huelga de docentes:** La mañana del 12 de febrero de 2015, la policía y los gendarmes de la localidad de Abomey impidieron el desarrollo de una manifestación de sindicatos que representaban a los docentes de la educación primaria. La manifestación había sido organizada por el grupo de coordinación Forum des travailleurs et des peuples para exigir, entre otras cosas, el pago de la suma equivalente a seis años de prestaciones de la seguridad social. En cuanto empezó la protesta, los manifestantes se vieron rodeados por agentes de policía y gendarmes uniformados que estaban allí por orden del jefe de la administración local, el Prefet Armand Maurice, quien alegaba que dicha acción era ilegal. Frente a la intimidante presencia de tantos agentes uniformados, la manifestación se convirtió en una sentada.

**Docentes denuncian acoso relacionado con una protesta salarial:** El 17 de marzo, los docentes representados por la confederación nacional de sindicatos de la educación, la Fédération des syndicats de l'éducation nationale (FESEN), se declararon en huelga para exigir el pago del aumento del 25% en el índice otorgado a otros funcionarios/as, en lugar de la bonificación mensual de 10.000 CFA que había ofrecido el

Gobierno. Entre sus demandas también se incluían el cese de las amenazas contra los docentes y de los traslados injustos por haber participado en las protestas. Durante una huelga anterior que finalizó en mayo de 2014, el sindicato también denunció las amenazas vertidas contra los líderes del sindicato de docentes.



BURUNDI

| 4

**Restricciones al derecho a elegir representantes y auto-administrarse con plena libertad:** En el sector privado, los miembros responsables de la administración y la dirección del sindicato deberán: 1) tener al menos 25 años de edad; 2) saber leer y escribir; 3) no haber incurrido en una condena a una pena definitiva de privación de libertad sin fianza que supere 6 meses de prisión; 4) ejercer la profesión o el trabajo desde al menos un año (Art. 275, Código del Trabajo). Los trabajadores del sector público únicamente pueden aspirar a ser elegidos como miembros de la directiva sindical si han trabajado en el sector público durante al menos 3 años (Art. 10, Ley No. 1/015). El artículo 7 de la Ley No. 1/015 estipula además que, en caso de conflicto en la directiva, el Ministro de la Función Pública podría remitir la cuestión a la Cámara Administrativa de la Corte Suprema.

**Encarcelamiento arbitrario de periodista:** Las autoridades ordenaron el cierre de la principal radio independiente del país, Radio Publique Africaine (RPA) en Bujumbura, acusándola de "incitación" por haber cubierto las protestas en la capital antes de las polémicas elecciones generales. Además, Bob Rugurika, un periodista de la RPA y miembro del sindicato Union burundaise des journalistes, fue detenido por emitir una confesión de asesinato que implicaba a los servicios de seguridad. En septiembre de 2014, tres monjas católicas, de edades comprendidas entre los 75 y los 83 años, habían sido asesinadas en un convento al norte de Bujumbura.



CAMERÚN

| 4

**El Gobierno pretende socavar los sindicatos de la educación:** Roger Kaffo Fokou, Secretario General del Syndicat national autonome de l'enseignement secondaire (SNAES), el sindicato independiente de los trabajadores/as de la educación secundaria, denunció en julio de 2014 que los sindicatos de la educación se enfrentaban a diversas sanciones, que se estaban dismantelando los sindicatos de base y que el Gobierno estaba favoreciendo a organizaciones sindicales que disponían de autorización gubernamental, ofreciéndoles apoyo financiero. A principios de ese mismo año, los sindicatos habían participado en una serie de huelgas para protestar por la lentitud que demostraba el Gobierno para cumplir sus promesas de introducir mejoras en las condiciones laborales.

**Detención de trabajadores/as de una plantación por declararse en huelga:** El 14 de diciembre, los trabajadores/as de la plantación de Hevecam se declararon en huelga durante un conflicto salarial. Querían un aumento salarial del 100% y una paga extraordinaria anual. La empresa ofreció entre el 50 y el 55%, dependiendo de la escala salarial, y denegó la paga extraordinaria anual. El 20 de diciembre todavía no se vislumbraba ninguna solución y los gendarmes patrullaban las plantaciones para vigilar a los huelguistas. Los gendarmes arrestaron a 127 trabajadores/as y les mantuvieron detenidos en Kribi durante dos días. Fueron liberados el 25 de diciembre. Tras las negociaciones se alcanzó un acuerdo que satisfacía la mayor parte de las demandas de los trabajadores/as.

**Detención de tres líderes de un sindicato de transportes por convocar una huelga; uno de ellos es condenado a una pena de prisión:** El 16 de enero de 2015 fueron detenidos Jean Collins Ndefossokeng, presidente del Syndicat National des Employés du Secteur du Transport Terrestre (SYNESTER), y Joseph Deudie, presidente del Syndicat national des conducteurs professionnels des taxis du Cameroun (SYNACPROTCAM), por el Grupo Móvil de Intervención (las fuerzas de seguridad) de Yaoundé por 'apología del delito, la sedición y las actividades terroristas' tras haber distribuido folletos en los que promovían una huelga ya planificada.

La nueva ley terrorista de Camerún, la n° 2014/028 promulgada el 23 de diciembre de 2014, se aprobó en gran medida en respuesta a las actividades de Boko Haram. Los líderes sin-

dicales advirtieron de que las autoridades estaban intentando comparar las actividades sindicales con los actos terroristas.

Ambos sindicatos habían planeado una huelga para el 19 de enero, aplazada desde el 5 de enero, para protestar contra los cambios impuestos por las empresas de seguros aprobadas por el Estado y contra las subidas del precio del combustible. Para organizar la huelga, los sindicatos habían seguido todos los procedimientos jurídicos de Camerún.

El 19 de enero, Fioko Patrice del Syndicat National des Employés du Secteur du Transport Terrestre (SYNESTER) fue detenido, juzgado y condenado a seis meses de prisión en Camerún por los mismos cargos tras haber distribuido folletos a favor de la huelga.

Jean Collins Ndefossokeng y Joseph Deudié fueron liberados el 30 de enero, tras 15 días detenidos con arreglo a lo dispuesto en la nueva ley antiterrorista. Tras numerosas protestas sindicales, incluida una campaña sindical internacional, Fioko Patrice fue liberado el 27 febrero después de haber cumplido seis semanas de su condena de seis meses. A principios de marzo, el Gobierno anunció que se habían retirado todos los cargos contra los tres sindicalistas.

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

Asimismo, la USLC informa de que existe una flagrante discriminación en el sector bancario en general, donde los empleadores suelen preferir el trato con un solo sindicato e ignoran al resto.

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

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



**Ministerios rechazan negociaciones:** Los meses de negociaciones con el Ministerio de Finanzas y Presupuestos acerca de las condiciones laborales, que se iniciaron en 2013, no sirvieron de nada cuando el ministerio se dividió en dos y la Organisation syndicale des agents du trésor de Côte-d'Ivoire (OSATCI) tuvo que empezar de cero. En septiembre de 2014 todavía no se había avanzado, los ministerios actuaban como si las anteriores negociaciones nunca hubieran existido y los ministros de Finanzas y Presupuestos enviaron a sus jefes de gabinete a las negociaciones en lugar de asistir ellos mismos. Frustrado, el Secretario General del OSATCI, Benjamin Gbogbeu Yaoué, convocó una huelga de 72 horas que se iniciaría el 9 de septiembre. La huelga obligó a los ministros a volver a sentarse a la mesa de negociaciones. Sin embargo, aunque parecía que estaba de acuerdo con la mayor parte de los puntos de negociación, el ministro de Finanzas siguió retrasando el cierre de un acuerdo y en noviembre de 2014 los sindicatos denunciaron que sus demandas todavía no se habían satisfecho. La situación se prolongó y los sindicatos acusaron al Gobierno de negociar de mala fe.

Los trabajadores/as empleados por el Ministerio de Construcción sintieron una frustración parecida cuando el Gobierno no presentó ninguna propuesta para satisfacer sus demandas salariales. El Secretario General del Syndicat libre des agents de la construction (SYLAC) anunció una huelga para el 21 de agosto de 2014 con el objetivo de intentar lograr avances, pero aconsejó a sus miembros que se quedaran en casa, ya que en marzo de ese mismo año nueve de sus miembros habían sido detenidos por haber participado en una manifestación en apoyo a sus demandas.

**Detención:** Jean Pierre Tchotché es un representante sindical en la empresa Aggreko en Costa de Marfil. Fue detenido por la policía en enero de 2015, cuando la dirección le acusó de haber enviado quejas sobre los bajos salarios a la sede de la empresa en Europa. Además, la empresa le despidió a raíz de dichas acusaciones.

**Ocupación de oficinas sindicales:** Desde junio de 2011, la sede central de la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) está ocupada por las fuerzas armadas. El Gobierno no ha respondido a las múltiples quejas del sindicato.

**Discriminación antisindical:** Hay una enorme cantidad de casos de discriminación antisindical. Por ejemplo, en noviembre de 2014, los miembros del Syndicat libre des agents du port autonome d'Abidjan celebraron su congreso bajo fuertes presiones. La dirección del puerto amenazó con despedir a los trabajadores/as que participaran en el congreso o tuvieran contacto con la central sindical.



KENYA

| 4

**Intimidación:** En abril de 2014, el Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Servicios, Samuel Kambi Kazungu, intimidó públicamente a los sindicatos al declarar que “reduciría el COTU a la nada”. Por otra parte, varios funcionarios del Gobierno declararon que irrumpirían en las celebraciones del Día Nacional del Trabajo, previstas en el parque Uhuru, en Nairobi, si el sindicato no cancelaba las manifestaciones del Primero de Mayo.

**Una empresa de cultivo de flores despide a responsables sindicales:** En julio de 2014, la empresa Karuturi Flower Farm, ubicada en Naivasha, despidió a siete responsables sindicales tras acusarles de incitar a sus colegas. Llevaban tiempo involucrados en un largo conflicto salarial que incluyó una huelga en febrero de 2014 para exigir el pago de los salarios pendientes de cuatro meses. La empresa de cultivo de flores, la mayor productora de rosas del mundo, se había declarado en suspensión de pagos y cambió de nombre por el de Twigia Roses. Ferdinand Juma, del sindicato agrario Kenya Plantation and Agricultural Workers Union (KPAWU), declaró que el último incidente se originó en una reunión en la que los responsables sindicales habían pedido a la nueva dirección que aumentara los salarios. Los empleados/as se declararon en huelga de brazos caídos para protestar contra los despidos.

**Miembros de sindicatos sufren discriminación salarial en Telkom Kenya:** En septiembre, Bensom Okwaro, Secretario General del sindicato Communication Workers Union (COWU), denunció que Telkom Kenya había discriminado a los trabajadores/as sindicalizados en el pago de las primas por rendimiento. Aseguró que a los trabajadores/as no sindicalizados les habían pagado entre el 50 y el 75% de sus salarios, lo que ascendía a entre 30.000 y 1.000.000 KSh, mientras que a los miembros de los sindicatos solo les habían dado 2.000 KSh. El COWU

advirtió de que el 8 de octubre más de 1.000 trabajadores/as de Telkom se declararían en huelga si la empresa no pagaba las primas justamente. Asimismo, el sindicato acusó a la dirección de acoso e intimidación. La huelga siguió adelante después de que Telkom respondiera alegando que la acusación era infundada y que las diferencias en el pago tenían que ver con el tipo de contrato que tenía cada trabajador/a y no con su afiliación a un sindicato. La huelga se suspendió el 16 de octubre, después de que el sindicato y Telkom firmaran un acuerdo en presencia de responsables del Ministerio de Trabajo para que los trabajadores/as volvieran a sus puestos. Sin embargo, la cantidad correspondiente a los siete días de la huelga se dedujo de las nóminas de los trabajadores/as, lo cual, según el sindicato, contravenía las condiciones del acuerdo. El sindicato interpuso una denuncia contra la empresa por haber deducido de las nóminas la cantidad equivalente a los días que duró la huelga.

#### **Líder de docentes recibe citación policial por una**

**huelga:** En enero de 2015, el Departamento de Investigaciones Penales entregó una citación a Wilson Sossion, Secretario General del sindicato de docentes Kenya National Union of Teachers (KNUT), por haber instado, supuestamente, a los docentes del nordeste de Kenya a que, por razones de seguridad, no regresaran a sus puestos de trabajo después de una huelga. Los docentes manifestaron su apoyo a Wilson Sossion y el 2 de febrero el Colegio de Abogados de Kenya declaró que la citación era ilegal y que equivalía a un acto de intimidación contra el líder sindical. Los sindicatos KNUT y Kenya Union of Post Primary Education Teachers (KUPPET) habían convocado una huelga nacional para el 5 de enero de 2015 después de que la autoridad de los docentes, la Comisión del Servicio Docente (TSC), no cumpliera sus demandas salariales y sobre condiciones laborales. La huelga de enero de 2015 se desconvocó dos semanas después, cuando intervino el Tribunal Laboral y pidió a todas las partes involucradas en el conflicto —el Kenya National Union of Teachers (KNUT), el Kenya Union of Post Primary Teachers (KUPPET), la Comisión de Salarios y Remuneración (SRC) y la Comisión de Servicios Docentes (TSC)— que presentaran propuestas sobre el aumento salarial del 300% que querían los docentes. Como parte del acuerdo, la TSC se comprometió a no perjudicar a ningún docente, representante sindical ni sindicato que hubiera participado en la huelga. Durante la huelga, varios docentes fueron detenidos, pero en virtud de las cláusulas del acuerdo no se tomaron más medidas contra ellos.

**Acoso a los sindicatos e intento de socavarlos:** La central sindical Central Organization of Trade Unions (COTU) informó que a finales de 2014 y principios de 2015 el Estado había investigado sus cuentas en base a las denuncias de corrupción

en los sindicatos. La COTU opina que dichas denuncias son mera propaganda del Ministerio de Trabajo debido a sus diferencias con el Secretario General de la COTU. Cuando se redactó este informe, el asunto todavía se estaba dirimiendo en los tribunales. Al parecer, en septiembre de 2014, el gobernador del condado de Kakamega, el Honorable Wycliffee Ambetsa Oparanya, advirtió a los trabajadores/as del condado de que no se afiliaran a sindicatos y describió a los sindicalistas como individuos que “luchan por su propia supervivencia”.



MALÍ

| 4

### **El Gobierno intenta evitar la negociación colectiva con la central sindical nacional:**

La central sindical Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) convocó una huelga general para el 21 de agosto de 2014 por su frustración, ya que el Gobierno no se estaba tomando en serio las negociaciones. El sindicato había presentado sus demandas en mayo, pero tuvo que esperar hasta agosto para sentarse a la mesa de negociaciones. Cuatro días después ya se había alcanzado un acuerdo sobre algunas de las demandas, pero no sobre las cinco más importantes, entre las que se encontraban el nivel del salario mínimo y el impuesto sobre la renta. Tanto en Bamako como en el resto del país, la huelga gozó de un apoyo tan amplio que se prolongó durante un segundo día. La huelga obligó al Gobierno a volver a sentarse a la mesa de negociaciones, donde finalmente se alcanzó un acuerdo a finales de octubre.

### **Ministro intenta evitar la negociación colectiva con un sindicato de mineros:**

Los trabajadores del sector minero con contratos temporales también se declararon en huelga el 3 y 4 de noviembre de 2014 por la postura del Gobierno ante la negociación colectiva. Muchos de los trabajadores de este sector están empleados con contratos temporales y pretendían lograr una mejor protección social. Entre sus demandas también se incluía el pago de los salarios atrasados, pues cuando se inició la huelga no les habían pagado desde hacía cinco meses. En abril, la Section syndicale nationale des mines et industries (SECNAM) envió una lista con sus demandas al ministro de Minería, Boubou Cissé, pero según el Secretario General del sindicato, Cheich Tidiani Fofana, en lugar de reunirse con ellos, el ministro envió a su jefe de gabinete. Tres meses más tarde, los trabajadores aún no habían recibido sus salarios, no se había encontrado ninguna solución al conflicto y, aunque el

ministro finalmente se reunió con el sindicato, alegó que no podía hacer nada y que tendría que escribir a la ministra de Finanzas para pedirle respaldo financiero. En noviembre todavía no habían respondido a las demandas de los trabajadores, por lo que decidieron convocar la huelga. Según el Sr. Fofana, la ministra de Finanzas, la Sra. Bouaré Fily Sissoko, amenazó con reducir en un 50% los salarios de los trabajadores con contratos temporales y, si la situación se prolongaba, con despedirlos y reemplazarlos por otros trabajadores.

### **Despiden a trabajadores/as hoteleros por declararse en huelga en protesta por la negativa de la dirección a participar en una negociación colectiva:**

El sindicato de trabajadores/as del hotel Laïco El Farouk llevaba años intentando negociar un conjunto de demandas básicas con la dirección. Para facilitar las cosas, redujeron sus demandas a cinco puntos clave: visitas médicas, cubrir los puestos vacantes a través de ascensos internos, bonificaciones por trabajar en el turno de noche, contrato fijo para uno de sus colegas y nuevos reglamentos. El director general adjunto alegó que no podía hacer nada porque carecía de “competencia”. El director general había regresado a Túnez, su país de origen, durante los acontecimientos de 2012 y no había sido reemplazado. Sin embargo, la dirección del hotel decidió que sí tenía competencia para imponer nuevos reglamentos y aprobó el borrador inicial como el texto definitivo sin consultar al sindicato e ignorando todas las solicitudes para introducir enmiendas. Finalmente, el sindicato perdió la paciencia y convocó una huelga de tres días, del 18 al 20 de febrero de 2015. El hotel respondió adoptando la medida de no renovar los contratos de duración determinada.

### **Empresa láctea retiene las cuotas sindicales tras una huelga por la detención de un responsable sindical:**

La central sindical Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) denunció que, tras una huelga en Mali Lait en septiembre, la empresa retuvo el pago de las cuotas sindicales, a pesar de que existía un acuerdo para retenerlas en nómina. La huelga que se inició el 5 de septiembre se había convocado para exigir la liberación de tres colegas, entre los que se encontraba Dramane Diallo, un responsable sindical. El Secretario General del sindicato de trabajadores/as de Mali Lait s.a., Karamoko Kané, cree que los tres trabajadores fueron detenidos por robo en base a falsas acusaciones. El presunto robo había ocurrido en la noche, pero el Sr. Diallo trabajaba en un turno de día. El Sr. Diallo había sido una de las pocas personas que se habían enfrentado a la dirección cuando ésta no respondió a las demandas de aumento salarial, pago de las horas extraordinarias y cese de los despidos improcedentes, que se remontan a 2013.



NIGERIA

| 5

**Volkswagen Nigeria despide a 25 trabajadores:** Según Joint Action Front, Volkswagen Nigeria despidió a 25 empleados después de una huelga para protestar contra las pésimas condiciones de trabajo y la nueva política de la empresa, que no garantiza los derechos de los trabajadores/as previstos por la legislación laboral de mayo de 2014. Según esta nueva política, los trabajadores deben dar un preaviso de seis meses antes de presentar su dimisión, mientras que la legislación laboral estipula un preaviso de un mes. Los trabajadores también se quejaron de no haber recibido sus prestaciones médicas ni sus bonificaciones.

**Directivos de empresas de distribución de electricidad amenazan con despedir a 5.357 trabajadores:** En abril de 2014, los nuevos directivos de las empresas de distribución de electricidad amenazaron con despedir a 5.357 trabajadores por haber participado en una huelga contra la subcontratación de mano de obra y unas condiciones laborales inadecuadas. Las empresas de electricidad en Ibadan y Jos alegaron que necesitaban una reestructuración e insistieron en que no tolerarían la presencia de los sindicatos. La confederación sindical del país, la NLC, solicitó la intervención del Gobierno para que se ponga fin al hostigamiento de que son objeto los dirigentes y miembros sindicales, conforme al acuerdo tripartito alcanzado el 13 de enero de 2014.

**400 trabajadores/as de un hotel despedidos por intentar afiliarse a sindicatos:** El martes 27 de enero de 2015, Oba Otudeko, director del Hotel Radison Blu, despidió a más de 400 miembros del personal de su hotel por haber intentado afiliarse al Trade Union Congress (TUC) y el Nigerian Labour Congress (NLC). Según el portavoz de los trabajadores/as despedidos, Abe Makojuola Daramola, una semana antes ya habían informado al hotel acerca de su intención de afiliarse a los sindicatos, pero la dirección se había opuesto. Los trabajadores/as siguieron adelante e invitaron a representantes del TUC y el NLC a que les visitaran en Lagos el 27 de enero para afiliarlos a sus sindicatos. La dirección del hotel despidió inmediatamente a los trabajadores/as involucrados antes de que pudiera celebrarse la reunión y en la noche del lunes 26 de enero, por orden del Sr. Otudeko, se llamó a un técnico para que cortara la electricidad y dejara el hotel a oscuras. Los huéspedes se trasladaron a otros hoteles, allanando el camino para que los más de 400 miembros del personal recibieran sus respectivas

cartas de despido mientras se cerraban las instalaciones del hotel y se suspendían todas las actividades.

**Negociación colectiva paralizada durante diez años en la industria petrolera:** El 30 de mayo de 2014, el sindicato Nigeria Union of Petroleum and Natural Gas Workers (NUPENG) instó al Gobierno federal a que interviniera en la prolongada crisis de liderazgo de la Independent Petroleum Marketers Association of Nigeria (Asociación Independiente de Productores de Petróleo de Nigeria; IPMAN). El presidente del NUPENG, Igwe Achese, destacó que el convenio colectivo firmado con la IPMAN y la Independent Marketers Branch diez años antes todavía no se había aplicado debido a la crisis de liderazgo en la IPMAN. La anterior dirección de la IPMAN había frustrado los esfuerzos del sindicato por sindicalizar a los trabajadores/as de los almacenes de la asociación.

El sindicato había escrito varias cartas al Gobierno federal, a la empresa estatal de petróleo Nigerian National Petroleum Corporation (NNPC) y a la agencia de inteligencia estatal State Security Services (SSS) pidiéndoles que intervinieran, sin lograr ningún resultado positivo. Asimismo, acusó a la ministra de Petróleo, la Sra. Diezani Allison-Madueke, de no tomarse en serio el asunto. La SSS intervino y el Tribunal Federal Supremo en Port Harcourt declaró a Obasi Lawson presidente de la IPMAN, aunque las facciones adversarias se negaron a reconocer la sentencia.

La sección de trabajadores/as de gasolineras del NUPENG se sumó a la protesta, señalando que no había sido capaz de negociar las condiciones de servicio para sus miembros como resultado de la prolongada crisis en la IPMAN.

Aunque la crisis de liderazgo en la IPMAN se resolvió, todavía persistían numerosos problemas que provocaron huelgas en septiembre y diciembre de 2014 por muchos asuntos, incluidas las condiciones laborales peligrosas, la precarización y las prácticas laborales injustas, en particular la transferencia y el despido de líderes sindicales.

**Líderes de los trabajadores/as hospitalarios detenidos por organizar huelga:** En octubre de 2014, dos representantes del sindicato Medical and Health Workers' Union of Nigeria (MHWUN) en el Hospital Universitario del Estado de Abia, ubicado en la localidad de Aba, fueron detenidos por organizar una huelga. Los trabajadores/as estaban en huelga porque no les habían pagado desde mayo y estaban pasando hambre. El sindicato había escrito al Gobierno y protestado en varias ocasiones por escrito. Sin embargo, no se hizo nada para resolver la situación y, por tanto, decidió solicitar un permiso a la policía

para organizar una manifestación. En vez de otorgarles el permiso, detuvieron al presidente y al secretario del sindicato.



SWAZILANDIA

| 5

### **Policías fuertemente armados intimidan a huelguistas**

**en una mina de ANC:** Unos 250 trabajadores se declararon en huelga el 24 de noviembre, como medida de protesta contra la negativa de la compañía a negociar con el sindicato Amalgamated Trade Unions of Swaziland (ATUSWA) un subsidio de vivienda de 72 USD.

A pesar de que los trabajadores cumplieron todos los requisitos legales y que se trató de una huelga pacífica, la policía rodeó a los trabajadores, armada con escudos antidisturbios, cascos protectores, pistolas y gases lacrimógenos. Durante la huelga, la compañía impidió que los trabajadores tuvieran acceso al agua potable, los aseos y servicios médicos.

Chancellor House, la rama de inversiones de ANC, es propietaria del 75% de las acciones de la mina de Maloma; el 25% restante es propiedad de Tibiyo Taka Ngwane, un fondo controlado por el rey Mswati III, uno de los últimos monarcas absolutos que quedan en el mundo. Recientemente, el gobierno suazi anunció una prohibición inmediata de todos los sindicatos y federaciones patronales, lo cual constituye una violación de las normas internacionales del trabajo.

**Amenazas del Primer Ministro a sindicalistas:** En agosto de 2014, el Primer Ministro de Swazilandia, Sibusiso Barnabas Dlamini, amenazó públicamente a Siphon Gumedze, de la organización Lawyers for Human Rights (Abogados para la defensa de los derechos humanos), y a Vincent Ncongwane Secretario General de TUCOSWA, debido a su participación en la Cumbre de Líderes de EE.UU. y África en Washington DC. El Primer Ministro Dlamini hizo la siguiente declaración durante un discurso en el Parlamento: "Han abandonado sus organizaciones y ni siquiera les han dicho adónde iban, así que cuando regresen y ustedes se den cuenta de que pertenecen a sus organizaciones, deberán estrangularlos."

### **Encarcelamiento de Thulani Maseko y Bheki Makhubu:**

El abogado y defensor de los derechos humanos Thulani Maseko, y el redactor jefe de la revista Nation Magazine, Bheki

Makhubu, fueron arrestados el 17 y 18 de marzo de 2014 respectivamente, por haber escrito artículos sobre las circunstancias del arresto del responsable del servicio gubernamental de inspección de vehículos, Bhantshana Gwebu, y sobre la imparcialidad y la independencia del sistema judicial de Swazilandia. La legalidad del arresto, de la detención y de las acusaciones fue contestada a su favor ante el Tribunal Superior, lo que les permitió ser liberados tras dos días de detención. No obstante, volvieron a ser arrestados y detenidos cuando el Estado apeló la decisión. Si bien Thulani Maseko y Bheki Makhubu estaban acusados de "desacato", el 25 de julio de 2014 el juez Mpendulo Simelane les condenó a dos años de cárcel, en lugar de los 30 días de prisión habituales, precisando que "la gravedad de sus delitos, su moral reprochable y la ausencia de arrepentimiento justifican las largas penas de cárcel".

### **El recurso a la Ley de represión del terrorismo logra impedir actividades sindicales:**

La policía recurrió a la Ley de represión del terrorismo para legitimizar la injerencia en las actividades sindicales. Por ejemplo, esta ley fue utilizada en mayo de 2014 para arrestar y acusar a varios activistas que habían tomado la palabra durante la celebración del Primero de Mayo organizada por TUCOSWA, entre ellos los líderes estudiantes Maxwell Dlamini y Mario Masuku. Ambos activistas permanecen encarcelados y les ha sido denegada la libertad bajo fianza. En febrero de 2014 se presentaron enmiendas al Parlamento para su consideración, pero éste sigue sin haberlas examinado. La Ley de represión del terrorismo ofrece una definición extremadamente general del terrorismo, calificada como todo acto que "pueda ser perjudicial para la seguridad nacional o la seguridad pública (...) y que pretenda — o que por su naturaleza y contexto pueda considerarse razonablemente que pretende — intimidar a los ciudadanos o a una parte de los ciudadanos, u obligar al Gobierno (...) a ejecutar o a abstenerse de ejecutar una acción." Los términos "seguridad nacional" y "seguridad pública" no están definidos, por lo que quedan abiertos a una interpretación libre y potencialmente subjetiva. No sólo estos conceptos pueden ser interpretados de manera general y subjetiva, sino que además el factor de intención no parece ser esencial. Además, dicha ley otorga al Ministro poder discrecional absoluto para catalogar a las organizaciones de "terroristas" sin que su decisión esté sujeta a un examen judicial.

### **Injerencia policial en una manifestación pacífica:**

La policía intervino en una marcha pacífica organizada por TUCOSWA, en la que participaron grupos más generales de la sociedad civil, para protestar contra la Proclamación del Rey de 1973 y sus repercusiones en la libertad sindical y las libertades civiles. La Proclamación del Rey, decretada el 12 de abril de 1973,

invistió al Rey Sobhuza II con poderes absolutos, criminalizando al mismo tiempo los partidos políticos y órganos similares.

“Yo, Sobhuza II, Rey de Swazilandia, declaró por la presente, en colaboración con mi gabinete de ministros y con el apoyo de toda la nación, asumir el poder supremo del reino de Swazilandia y ser investido con todos los poderes legislativos, ejecutivos y judiciales que deberán, por el momento, ser ejercidos en colaboración con un consejo compuesto por ministros de mi Gobierno. Declaro por otra parte que, para garantizar el mantenimiento duradero de la paz, el orden y la buena gestión de los asuntos, mis fuerzas armadas, así como la policía real de Swazilandia, estarán asignadas en todos los lugares estratégicos y pasan a hacerse cargo de todos los servicios públicos y gubernamentales [...]. Los partidos políticos y organismos similares que generan y provocan altercados y animosidades en el seno de la nación, están prohibidos.”

TUCOSWA pidió permiso para organizar una marcha, pero el 4 de abril de 2014 el Tribunal municipal de Manzani denegó la autorización a la confederación, declarando que “el 12 de abril es una fecha sumamente conflictiva en la cual la paz y la estabilidad del país se verían amenazadas”. La marcha debería haber comenzado el 12 de abril de 2014 en Jubilee Park y llegar hasta St Theresa Hall, en Manzini. Vincent V. Ncongwane, Secretario General de TUCOSWA, y Siphon Kunene, Vicepresidente de TUCOSWA, fueron detenidos en un control de seguridad de una carretera del barrio de Mhlaleni, en Manzini, el 12 de abril. Ambos fueron detenidos en la comisaría de policía de Manzini y se les denegó acceso a toda representación jurídica. Vincent Ncongwane fue transferido a la estación de policía de Mafutseni, a 20 km de Manzini. En los diversos controles de seguridad establecidos en las carreteras que conducen a Manzini, la policía arrestó a otros grupos de trabajadores/as, a quienes detuvo y posteriormente dejó en libertad en lugares remotos, de manera que algunos de ellos tuvieron que recorrer largas distancias a pie, en plena noche, para llegar a la carretera más cercana. Entre ellos estaba el Presidente del National Public Services and Allied Workers Union, Quinton Dlamini, y el Secretario General del Private and Public, Transport Workers Union, Bheki Dlodlu.

**Prisión:** Mario Masuku, presidente del partido de la oposición People's United Democratic Movement (PUDEMO), y Maxwell Dlamini, Secretario General del Swaziland Youth Congress (SWAYOCO; movimiento juvenil del PUDEMO), fueron detenidos y acusados en virtud de la Ley de Supresión del Terrorismo (2008) después de pronunciar un discurso durante las celebraciones del Primero de Mayo de 2014, organizadas por la central sindical Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA). En sus discursos, el Sr. Masuku y el Sr. Dlamini abordaron

cuestiones relacionadas con la gobernanza socioeconómica del país y corearon las consignas “Viva PUDEMO” y “No queremos este sistema, no queremos este sistema”. Ahora, si les declaran culpables podrían enfrentarse a 15 años de trabajos forzados en prisión. Ya ha pasado más de un año desde su detención, pero todavía no se ha dictado sentencia. Su solicitud de libertad bajo fianza fue denegada en dos ocasiones, a pesar de que el Sr. Masuku tiene 65 años, sufre de diabetes y se contagió de neumonía durante su estancia en la cárcel. El Sr. Dlamini, un estudiante en la Universidad de Swazilandia, ha sido privado de su derecho a la educación como consecuencia de su prolongada detención.



ZAMBIA

| 5

### **Hoteles se niegan a permitir que sus trabajadores/as**

**se afilien a sindicatos:** El 14 de mayo de 2014, la central sindical Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU) celebró una reunión con la dirección del hotel New Fairmount en Livingstone para advertirles de que debían permitir a sus trabajadores/as formar o afiliarse a sindicatos. Hasta entonces, el hotel se había negado a permitirlo. El ZCTU les dio un ultimátum de cinco días para que lo permitieran. Los sindicatos solían utilizar las instalaciones hoteleras para talleres y conferencias, pero el ZCTU les ordenó que no volvieran a usar el hotel si éste seguía manteniendo su postura antisindical. La advertencia parece haber funcionado. Asimismo, Roy Mwaba, Secretario General del ZCTU, denunció que había otros hoteles en el país que estaban violando los derechos de sus trabajadores/as al negarse a permitirles formar parte de un sindicato y advirtió que también les aplicarían sanciones si no permitían a sus trabajadores/as ejercer su libertad sindical.

### **Empresa azucarera despidió a cinco responsables sindicales por organizar una huelga:**

A mediados de junio de 2014, la dirección de la empresa azucarera Nanga Farms, ubicada en Mazabuka, despidió a cinco responsables del sindicato National Union of Plantation and Allied Workers (NUPAW) por haber incitado presuntamente a sus colegas a participar en una huelga ilegal. Los cinco responsables recibieron una carta de despido sumario tras la huelga que tuvo lugar en abril en la empresa para exigir unas condiciones laborales justas. Otros ocho miembros recibieron una última carta de advertencia firmada por la dirección.

Los despedidos fueron Comment Siamanenga (presidente del sindicato), Joseph Lungu (vicepresidente), Kebby Muchelemba (secretario administrativo), Kalaluka Mutukwa (secretario financiero) y Alfred Kwale (un fideicomisario del sindicato). Comment Siamanenga describió la medida como intimidación a un sindicato reconocido legalmente y acusó a la dirección de la empresa de no haber seguido el protocolo establecido para tramitar los despidos.

### **La farmacéutica International Drug Company (IDC) despide a trabajadores/as por exigir unos salarios decentes:**

A finales de octubre de 2014, la farmacéutica International Drug Company, ubicada en Kabwe, despidió a más de 40 trabajadores/as por exigir unos salarios decentes. Esta empresa ya había sido acusada de pagar salarios de esclavitud y de permitir a la dirección que maltratase verbalmente a los trabajadores/as.

Algunos de los trabajadores/as despedidos denunciaron que llevaban más de cuatro años empleados como trabajadores temporales y que les pagaban entre 59 y 187 K a la semana. Asimismo, acusaron a la empresa de haber creado una enorme reserva de trabajadores/as temporales para evitar la creación de empleos fijos.

En 2013, la empresa prohibió la afiliación a sindicatos y amenazó con despedir a todos los trabajadores/as afiliados al Zambia Union of Technical and Allied Workers (ZUTAW). Varias fuentes del Ministerio de Trabajo en Kabwe confirmaron haber recibido las quejas de los trabajadores/as y prometieron enviar una misión de investigación a la fábrica situada en una zona industrial.

### **First Quantum Minerals despide a trabajadores por hacer huelga con el objetivo de lograr el acceso a la asistencia sanitaria:**

A finales de enero de 2015, seis miembros del sindicato minero Mineworkers Union of Zambia (MUZ) fueron despedidos por haber incitado a participar y haber participado en una huelga impropia celebrada en una mina propiedad de First Quantum Minerals (FQM), después de que la empresa asegurara que ningún trabajador sería despedido por participar en dicha huelga. A principios de enero, los trabajadores/as iniciaron la huelga en la mina de Kalumbila cuando FQM se negó a transportar a un trabajador fallecido a un depósito de cadáveres. La mina está ubicada en una zona remota y los trabajadores se indignaron ante la falta de compasión de la empresa. Por tanto, exigieron a la mina que proporcionara a los trabajadores enfermos o heridos el transporte hasta un centro de salud. Asimismo, exigieron la reducción de los exorbitantes precios que cobra la mina por el alquiler del alojamiento.

Después de la huelga, una delegación compuesta, entre otros, por el ministro de Trabajo y por sindicalistas visitó la mina. La empresa garantizó al ministro que ningún trabajador sería sancionado después de la huelga y que prepararía un informe sobre las cuestiones planteadas por los trabajadores. Sin embargo, el 29 de enero despidió a 14 trabajadores por haber incitado presuntamente a la huelga. El MUZ cuestionó los despidos debido a las garantías que había ofrecido la empresa y el 10 de febrero le notificaron que la empresa había reincorporado a ocho de los trabajadores despedidos. Entre los seis trabajadores que seguían despedidos se encontraba Precious Masaba, presidente de la sección del MUZ en la mina.



ZIMBABWE

| 5

**La policía suspende una manifestación:** El 18 de febrero de 2015, la policía no permitió al sindicato Progressive Teachers' Union of Zimbabwe (PTUZ) celebrar una manifestación en el Día de Acción Mundial en Defensa del Derecho de Huelga, convocada por la CSI. La policía impidió la marcha de la manifestación y exigió al PTUZ que presentara una carta de autorización de la Comisión de la Administración Pública y facilitara datos detallados sobre los manifestantes, así como las matrículas de los vehículos que se utilizarían. El sindicato ya había notificado a la policía sobre la manifestación con siete días de antelación.

### **Injerencia del partido ZANU-PF en una manifestación:**

El 11 de abril de 2015, miembros del ZANU-PF de Robert Mugabe intentaron intimidar a miembros de la central sindical Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) durante una manifestación nacional en Bulawayo y Gweru y distribuyeron documentos con firmas falsas en los que afirmaban que las protestas se habían cancelado. Algunos miembros del ZCTU tuvieron que encerrarse en el edificio del sindicato, pues el ZANU-PF asedió las oficinas regionales en Bulawayo. Las manifestaciones tenían como objetivo poner de relieve una serie de cuestiones que afectan a los trabajadores/as, como la decisión de congelar y recortar salarios, la introducción de flexibilidad en el mercado laboral, el retraso en el pago o el impago de los salarios a los trabajadores/as y la no transferencia de las cuotas de afiliación a los sindicatos, todas ellas en contravención de los convenios colectivos ya existentes.

**Registro de sindicato:** En 2012, 850 trabajadores/as de la empresa de calzado Bata Shoe Company con sede en Gweru renunciaron a su afiliación al sindicato Zimbabwe Leather Shoe and Allied Workers Union y formaron un nuevo sindicato, el Zimbabwe Footwear Tanners and Allied Workers' Union (ZFTAWU). El 2 de agosto de 2013, la solicitud de registro se publicó en la notificación general 379/2013 del Boletín Oficial del Estado. El Zimbabwe Leather Shoe and Allied Workers Union se opuso al registro del nuevo sindicato, pero el ZFTAWU nunca recibió la notificación de oposición pertinente. El 9 de enero de 2015, el registrador decidió denegar el registro al sindicato en base a que tan solo representaba a una minoría de los trabajadores/as. El 19 de febrero de 2015, el ZFTAWU interpuso una demanda ante el Tribunal Laboral.

## PARTE II //

# AMÉRICAS

**Las Américas sigue siendo una de las regiones más peligrosas para el ejercicio de la actividad sindical.**

En la gran mayoría de los países del continente presentamos recurrentes asesinatos o amenazas a la vida y la integridad física de sindicalistas, así como traslados y despidos antisindicales, procesos penales contra sindicalistas, reformas legislativas que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

En algunos países, como Colombia, Guatemala y Honduras, existe una sistemática y generalizada impunidad frente a los crímenes y atentados contra la integridad física y la vida de sindicalistas. Los Gobiernos están incumpliendo flagrantemente su obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras para que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales.

Asimismo, se constata con suma preocupación que en varios de los países del continente existe un recrudecimiento de la criminalización de la acción sindical, concretada en la apertura de procedimientos administrativos y penales contra trabajadores y trabajadoras por haber participado en acciones legítimas de huelga.

**Los desafíos políticos, económicos y sociales que enfrenta la región de las Américas tienen una relación directa con los derechos sindicales.**

El defecto estructural de la región estriba en el alto nivel de desigualdad socio-económica que se mantiene, así como el altísimo nivel de informalidad laboral. Aún existen alrededor de 130 millones de trabajadores con

empleo informal en la región (Panorama Temático Laboral. Transición a la Formalidad en América Latina y Caribe. OIT, 2014), que están sujetos a vulnerabilidades de distintos órdenes, tanto por tener menores oportunidades en términos de acceso a salud y educación de calidad, como respecto a la imposibilidad de ejercer en la práctica su derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

Hay una clara crisis de gobernabilidad y, por tanto, una grave crisis de legitimidad política, en la mayoría de los Estados del continente debido a que las autoridades estatales no están teniendo la capacidad de responder satisfactoriamente a las diversas demandas de sus sociedades.

Los Gobiernos que implementan políticas económicas neoliberales, de limitación del Estado y reducción o eliminación de la protección estatal de los trabajadores/as, son los que menos garantizan el ejercicio de la libertad sindical. Justamente son estos Gobiernos los que toleran la profundización de la desigualdad y la exclusión social.

Por el contrario, los Gobiernos que están adoptando políticas “post-neoliberales” que tienen como norte la disminución de las desigualdades, muestran una especial preocupación por fortalecer la posición de los/las trabajadores/as, promoviendo el respeto al ejercicio de la libertad sindical y en particular garantizando la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras para que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales.

Esta situación se ha visualizado con claridad recientemente en el agresivo ataque del globalismo neoliberal contra la OIT y en particular contra el derecho a la huelga como derecho humano de todos los trabajadores y trabajadoras del mundo, conflicto en el cual el GRULAC (Grupo Geopolítico de Latinoamérica y Caribe), por presión de los trabajadores y de la CSA, ha asumido una postura a favor del derecho de huelga y del sistema normativo y está dispuesto a seguir en esta defensa en los próximos espacios de debate.

La ofensiva del neoliberalismo es un tema crucial que trasciende cualquier espacio territorial. La profunda crisis económica, social y política que sacudió desde 2008 a las naciones de todo el planeta, colocó a los pueblos y naciones de las regiones periféricas y dependientes frente a un reto mayúsculo: que los costos de la superación de esta nueva crisis no se carguen sobre las espaldas de los trabajadores y los pueblos, como viene ocurriendo con una enorme presión por parte de los Gobiernos y empresas.

Ante este escenario, el movimiento sindical de las Américas reconoce el rol político fundamental que le corresponde en la lucha por superar las causas que generan los desequilibrios estructurales de la región. Por ello, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) viene impulsando la implementación de la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA) como formulación política para la construcción de verdaderas democracias, con justicia social y pleno respeto al ejercicio de la libertad sindical, con desarrollo social inclusivo, ambiental y económicamente sustentable.

Esta visión del desarrollo que la CSA construye desde la opción sindical, reafirma los pilares del trabajo decente; la distribución de la riqueza; la democracia participativa; la igualdad entre géneros; la integración regional, dando prioridad a la articulación en las negociaciones internacionales; la protección e inclusión social de todas y todos, inter-generacional y ambiental, integrando así las dimensiones económica, social, ambiental y política. Así, la PLADA resulta ser la consolidación de mecanismos para garantizar que sean los pueblos y no las corporaciones y firmas transnacionales quienes fijen el rumbo social y político en el continente.

# Los diez peores países

NO GUARANTEE  
OF RIGHTS  
| 5

VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4

VIOLACIONES  
REGULARES DE  
LOS DERECHOS  
| 3



COLOMBIA

| 5

**Arrestos:** El 21 de julio de 2014, en el aeropuerto Yariguíes de la ciudad de Barrancabermeja, fue detenido el compañero Rafael Rodríguez, fiscal de la subdirectiva de la Unión Sindical Obrera (USO) y negociador por parte de la organización sindical en la negociación que se estaba llevando a cabo con la empresa de petróleos Ecopetrol. Rafael Rodríguez señaló en el momento de pasar los objetos por el escáner para abordar el avión hacia la ciudad de Bogotá, para asistir a la mesa de negociación, encontraron dentro de su maletín de mano una granada de fragmentación, situación que dejó perplejo al compañero, quien no se explica cómo llegó ese artefacto al maletín. El compañero dice que manos criminales que pretenden inculparlo, realizaron este montaje aprovechando algún descuido de su parte. Nadie sería tan insensato de llevar consigo un arma o explosivo con la certeza de que va a ser detectado en la seguridad de un aeropuerto. En 2013, Rafael fue víctima de un atentado criminal perpetrado por sicarios y como no lograron su objetivo en esta ocasión nuevamente atentan, mediante este montaje criminal, contra su integridad y su buen nombre al querer hacerlo aparecer como un delincuente, deslegitimar su accionar sindical y entorpecer la negociación colectiva que se llevaba a cabo.

**Violaciones al derecho asociación:** despidos antisindicales

En diciembre de 2014 William de Jesús Muñoz Zea y Lina Marcela González López, miembros del sindicato ASOTRAEMTELCO, emprendieron acciones constitucionales por haber sido despedidos por la empresa Emtelco S.A. vulnerando el debido proceso. La tutela no fue concedida, por lo cual el sindicato recurre a la vía ordinaria.

El 29 de junio de 2014 se constituyó el sindicato SINTRA-TABLEMAC y el 1 de julio fueron despedidos sin justa causa varios miembros fundadores y el presidente. La empresa Tablemac MDF S.A.S. argumentó que no conocía de la conformación del sindicato. La tutela constitucional fue amparada a favor de los trabajadores despedidos y se ordenó su reintegro.

En junio de 2014, se emprende acción de tutela contra Sodimac Colombia S.A., por haber estado presionando a Juliana Ramírez Moreno por su reciente afiliación al sindicato SINTRA-SODIMAC, constituyéndose en una persecución antisindical.

**Violaciones a la negociación colectiva:** En el año 2012 los trabajadores de las empresas Dimantec y Trateccol, subcontratistas de Gecolsa, que a su vez es contratista de la multinacional Drummond, conformaron la subdirectiva de SINTRAIMEM seccional Valledupar, tal como se evidencia en el registro depositado ante el Ministerio del Trabajo con fecha 28 de marzo de 2012. Una vez cumplido el plazo estipulado en la primera convención colectiva de trabajo (2012 – 2013) se presenta pliego de peticiones en el mes de noviembre de 2013, como consecuencia se instaura la mesa de negociación sin que se llegue a ningún acuerdo, en reunión, la asamblea general del sindicato decide que no se instalara tribunal de arbitramento, por lo cual se determina convocar a las bases para decidir la votación de una huelga. Se resalta que el pliego de peticiones se presentó a Trateccol y Dimantec, subcontratistas de Gecolsa. Esta última empresa absorbe a Trateccol, ante lo cual el sindicato decide retirar el pliego de peticiones presentado inicialmente y volver a presentarlo únicamente a Dimantec, para que la negociación se diera en una sola empresa; una vez realizada esta actuación por parte del sindicato, la empresa Dimantec Ltda. responde que “este acto por parte del sindicato es un abuso del derecho”, argumento que usaron para dilatar el inicio de la negociación colectiva a lo largo del año 2013. Los hechos narrados con anterioridad tuvieron lugar a lo largo del año 2013, motivo por el cual al inicio del año 2014 la empresa Dimantec, de manera arbitraria, asume que al no existir una convención colectiva de trabajo en vigor, el alza salarial sea desigual para los trabajadores sindicalizados en el periodo 2014 y 2015; correspondiente al 3,6% y para los trabajadores no sindicalizados el alza salarial fue el estipulado por el Gobierno nacional, correspondiente al 4,5%, constituyéndose una clara y abierta discriminación para los trabajadores sindicalizados, violando evidentemente el mínimo de los derechos y garantías en material laboral y sindical al igual que el principio “a trabajo igual, salario igual”.

**Atentado contra secretario de la CUT Bolívar:** La oportuna intervención de un escolta evitó la muerte del dirigente sindical Luis Alberto Plazas Vélez, víctima de un atentado en Cartagena, del cual salió ileso.

Plazas Vélez es profesor, afiliado al Sindicato Único de Educadores de Bolívar, Secretario General de la CUT Bolívar desde hace 6 años. Además se ha caracterizado por liderar la organización y movilización de los trabajadores informales de Cartagena, agremiados en la UGTI Bolívar.

El hecho se registró el 16 de mayo de 2014 y en el mismo murió uno de los dos sicarios que perpetraron el ataque desde una moto, quien recibiera un impacto en el pecho por un disparo defensivo del escolta.

**Atentado contra dirigente de Sinaltrainal:** José Onofre Esquivel Luna, Vicepresidente de Sinaltrainal, seccional Bugalagrande, fue blanco de un ataque de sicarios motorizados el 17 de junio de 2014 en Medellín, evento del cual salió ileso.

En la acción, y gracias a la reacción del escolta asignado al esquema de seguridad del dirigente sindical, resultó muerto uno de los atacantes y herido un segundo, que fue capturado, y dos más lograron huir. Además el conductor de un bus que casualmente pasaba recibió un tiro en una pierna.



EL SALVADOR

| 3

Durante 2014 y 2015, en las Alcaldías Municipales de Apopa y San Martín, no se ha permitido el reparto de boletines en los lugares de trabajo, por lo tanto los trabajadores han tenido que hacerlo fuera del horario laboral. Además las alcaldías sancionaron a dirigentes sindicales por vestir la camisa del sindicato en la Municipalidad de San Martín. En ambas municipalidades se han negado a darle continuidad a la mesa laboral y los permisos sindicales.

El Sindicato de Trabajadores Vendedores Independientes de Sonsonate y el Sindicato de Trabajadores y Vendedores Independientes de El Salvador, (trabajadores por cuenta propia o de la economía informal), han sido golpeados sistemáticamente. Jóvenes, adultos y personas mayores, a quienes también les han decomisado su mercadería los agentes del Cuerpo Metropolitano por instrucciones de los Consejos Municipales de Sonsonate y Ahuachapan. Estos sindicatos no tienen la protección del Ministerio de Trabajo ni de ninguna instancia del Estado, para que sus denuncias sean tomadas en cuenta. Las resoluciones de la Procuraduría de Derechos Humanos no son vinculantes, por lo que las Municipalidades no conceden a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia la importancia que se merecen, y la Fiscalía General de la República no aplica la ley. Por otra parte la Policía Nacional Civil en muchos casos acompaña los desalojos y el decomiso de mercadería.

Durante 2014 y hasta marzo de 2015, se ha consolidado la práctica de usar las bandas criminales para regular los conflictos laborales y sindicales. Los empleadores, quienes en principio son intimidados por las bandas a pagar extorsiones, están creando alianzas para amenazar y atacar a los líderes

sindicales y obligar a los sindicalistas a renunciar a sus aspiraciones legítimas. Esta práctica es especialmente frecuente en el sector de la manufactura.



## ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA | 4

### **Barreras legales al establecimiento de organizaciones:**

Aun cuando la mayoría de los trabajadores/as hubiera votado a favor del sindicato en una elección mediante votación secreta, los empleadores pueden negarse a reconocer el sindicato y retrasar el inicio de negociaciones mediante la presentación de múltiples apelaciones ante distintos tribunales y agencias administrativas.

**Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales:** El personal directivo y los supervisores están excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). Podría exigírseles, so pena de despido, que hagan campaña contra el sindicato, independientemente de su opinión personal respecto a la sindicalización. Los trabajadores/as agrícolas están excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). Los trabajadores/as domésticos están excluidos de la Ley NLRA.

**Otras restricciones:** Los sindicatos no tienen derecho de acceso a las instalaciones de la empresa con objeto de organizar o comunicarse con los trabajadores respecto a la sindicalización, ni disponen del derecho a impugnar las afirmaciones del empleador en contra del sindicato o la sindicalización.

**Se requiere una representatividad excesiva o un número mínimo de miembros para poder negociar colectivamente:** Los empleadores no tienen la obligación legal de reconocer ni de negociar con un sindicato, a menos que la mayoría de los trabajadores/as en una "unidad de negociación apropiada" haya autorizado al sindicato para que los represente. Los empleadores pueden optar por reconocer al sindicato en base a las autorizaciones firmadas por la mayoría de los trabajadores/as, aunque alternativamente pueden también insistir en que el sindicato demuestre que cuenta con un apoyo mayoritario a través de una elección mediante votación secreta.

### **Restricciones o prohibición de negociar colectivamente en algunos sectores:**

La Ley Federal de Relaciones Laborales concede derechos limitados de negociación colectiva a la mayoría de los trabajadores federales, y aproximadamente la mitad de los Estados disponen de estatutos u otras normas estableciendo los derechos de negociación colectiva para los trabajadores del gobierno estatal y local. El resto de los Estados no conceden derechos de negociación colectiva a los empleados del sector público, o bien disponen su aplicación únicamente para categorías limitadas de trabajadores/as. En conjunto, apenas cerca del 75% de los trabajadores del sector público tiene derecho a negociar colectivamente. La actual "guerra contra el terrorismo" ha sido utilizada como pretexto para recortar significativamente los derechos laborales de los empleados del gobierno estadounidense. De conformidad con la Ley de Autorización de Defensa Nacional de 2004, el Ministerio de Defensa fue autorizado a recortar hasta 2009 los derechos de negociación colectiva de sus empleados civiles. Una comisión del Tribunal de Apelaciones del Distrito de Columbia suprimió varios apartados de las normas aplicables a los empleados del Ministerio de Seguridad Interior abrogando así algunos convenios colectivos y limitando el alcance de la negociación colectiva. En Carolina del Norte, por ejemplo, se deniega a todos los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva.

### **Restricciones respecto al tipo de acción de huelga:**

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) y diversos dictámenes judiciales interpretando la ley, prohíben a los trabajadores tomar parte en sentadas, huelgas parciales y huelgas de solidaridad, además de imponer otras restricciones a las huelgas para apoyar la sindicalización o el reconocimiento del sindicato. Los trabajadores/as en algunas instituciones sanitarias deben comunicar con 10 días de antelación la convocatoria de una huelga o de cualquier piquete, así como huelgas intermitentes, huelgas de solidaridad o cualquier otra forma de ayuda y protección mutua.

**Posibilidad de sustituir a trabajadores/as durante acciones legítimas de huelga:** La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) permite a los empleadores reemplazar a los trabajadores/as en huelga de forma permanente. Estos trabajadores/as de reemplazo pueden votar en una elección de "descertificación", mediante la cual el sindicato podría perder su representación.



**Violaciones al derecho a la vida e integridad:** En agosto de 2014, en el marco del conflicto de los trabajadores de la empresa Plantaciones de Café el Ferrol, la Florida y Santa Elena (FEFLOSA S. A.) por la falta de pago de acreencias laborales y el despido sin justa causa de algunos trabajadores, miembros de la empresa agredieron físicamente y amenazaron a los trabajadores. Posteriormente, la Inspección General de Trabajo levantó un acta donde acusó a los trabajadores de extorsionar al patrono. El 7 de agosto de 2014, los trabajadores presentaron una queja ante el Ministerio Público sin que a marzo de 2015 se tenga ninguna notificación sobre las investigaciones.

El 30 de septiembre de 2014, el representante legal de la empresa firmó un acta del Ministerio del Trabajo, en la que se comprometía a efectuar los pagos a los trabajadores. Para finales del mes de octubre, los pagos sólo habían sido parciales. Esta situación desesperada llevó a uno de los trabajadores a ejercer su derecho "a la resistencia para la protección y defensa de los derechos y garantías constitucionales", ocupando una galera de la finca. Frente a esta situación, el empleador se negó a pagar las sumas aún adeudadas a todos los trabajadores e intentó desalojar violentamente al trabajador y su familia. En esta acción atropelló a la esposa del trabajador y la dejó con graves lesiones.

Entre el 25 de marzo y el 8 de abril de 2014, tres miembros del Sindicato de Trabajadores Municipales de Jalapa fueron asesinados a tiros. Venían haciendo campaña para exigir a la municipalidad de Jalapa el pago de siete meses de salario que se les adeudaba después de haber sido reincorporados a sus puestos de trabajo.

El 11 de mayo de 2014 fue asesinado el dirigente sindical Luis Arnoldo López Esteban, integrante del Sindicato de Trabajadores del Transporte en Servicio Público de Ciudad Pedro de Alvarado, Jutiapa, (SITRASEPUCPA). Dos individuos le solicitaron un viaje y al encontrarse en un lugar desolado cometieron el crimen.

El 7 de julio de 2014, Gabriel Enrique Ciramagua Ruiz, secretario de organización del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Zacapa (SITRAMUZAC), fue asesinado.

El 28 de junio de 2014, Joaquín Chiroy y Chiroy, fundador del Sindicato Gremial de Vendedores y Similares del Mercado Municipal de Sololá y secretario general adjunto del mismo, fue asesinado por desconocidos, a las 4:30 a.m. a doscientos metros de su vivienda. El 21 de julio se le solicitó a la Fiscalía Distrital, del Ministerio Público del Departamento de Sololá, que investigue el hecho. Actualmente el expediente se encuentra en esa fiscalía, con el número de expediente MP086-2014-1528. Hasta la fecha no hay resultados de la investigación.

**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.

Las zonas bananeras del sur y norte de Guatemala llevan desde hace numerosos años siendo el escenario de graves violaciones a los derechos laborales, sindicales y a la integridad física de sus trabajadores. En 2013 y 2014, Guatemala fue el segundo exportador mundial de banano, lo que ha generado inmensas ganancias para las empresas. Sin embargo, los trabajadores ganan alrededor de 12,9 USD por 12 horas de trabajo, sin prestaciones de salud o seguridad social. En la zona sur ha sido imposible la constitución de organizaciones sindicales debido a la violencia y amenazas que se reciben. En el norte, los trabajadores constituyeron SITRABI. Este sindicato ha sobrevivido a pesar de la violencia contra sus miembros y sus familias, y las constantes violaciones de las empresas a la negociación colectiva.

**Coca Cola suspende a trabajadores organizados:** En abril de 2014, Coca Cola inició una fuerte campaña mediática de desprestigio contra el Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas Atlántida S.A. (SITRAABASA), anunciando que en la empresa existen dos grupos de trabajadores: los que, independientemente del cargo, son considerados de "confianza" y los que están afiliados al sindicato.

A los primeros, la empresa les otorgó aumentos salariales, mientras que los trabajadores organizados deberán esperar hasta que se firme el convenio colectivo.

Ante esta actitud discriminatoria, varios trabajadores decidieron abstenerse de realizar horas extras, a lo que la empresa reaccionó suspendiéndolos de sus puestos de trabajo el 24 de abril.



## HONDURAS

| 4

**Docentes suspendidos por participar en asamblea:** La Secretaría de Educación suspendió por dos meses a cinco docentes del departamento de Cortés por abandonar las aulas y asistir a una asamblea informativa convocada el 4 de julio de 2014 por la Federación de Organizaciones Magisteriales de Honduras (FOMH). Los docentes suspendidos son José Carballo, director del Instituto José Trinidad Reyes; José Alas, director del Instituto Técnico en Administración de Empresas (INTAE); Wilson Mejía, director del Instituto Unión y Esfuerzo; Reinaldo Inestroza, de la Escuela Leopoldo Aguilar; y la directora del Centro Básico Eusebio Fiallos.

**Contratos colectivos congelados vía decreto:** En junio de 2014 la CSI fue alertada de que los contratos colectivos de los sindicatos SITRAINCHSA, SITRAIHNFA, SITRAEPSOTRAVI y SITRAHONDUCOR habían sido congelados vía decreto.

**Persecución contra organizaciones sindicales:** En junio de 2014, la CSI solicitó la intervención urgente de la Oficina de la OIT ante el Gobierno de Honduras por el recrudecimiento de la persecución contra las organizaciones sindicales. La CSI fue alertada sobre las siguientes medidas adoptadas por parte del Gobierno hondureño:

- Intervención en varias organizaciones sindicales, tales como el Sindicato Municipal de San Pedro Sula, SIDEYTMP, SITRADEI, SITRAUNAH, SIEHPE, PRICMA, SINPRODO y COLPROSUMA.
- Suspensión de los fueros sindicales de varios dirigentes, entre los que figuran Araceli Granados Sosa, Marco Antonio Saravia y Jorge Topilzhin Aguilar.

**Hostigamiento de sindicalistas en la DEI:** En junio de 2014, el Sindicato de Trabajadores de la Dirección Ejecutiva de Ingresos (SITRADEI), que cuenta con 1.300 afiliados en todo el país, denunció que se deniega a sus miembros tiempo libre para acudir a consultas médicas y se les ha amonestado por realizar asambleas informativas de dos horas, con suspensión de labores. Además siguen los procesos judiciales que tiene inhabilitados a los miembros directivos.

Jorge Chavarría, Secretario de Derechos Humanos del SITRADEI afirmó que el hostigamiento se produce porque el sindicato

se opuso a la creación de la Comisión para la Promoción de la Alianza Público-Privada, al considerar que podría ser un intento de privatización de la institución.

**Eliminación de Sindicato del IHNFA:** En septiembre de 2014, los trabajadores/as del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (IHNFA) denunciaron el cierre de la institución y su remplazo por la Dirección Nacional de la Niñez y la Familia (DINAF).

Según el Sindicato de Trabajadores del IHNFA (SITRAIHFA) la acción gubernamental tuvo como principal propósito la eliminación del sindicato, ya que fueron despedidos 1.100 trabajadores y trabajadoras de los cuales el 70% son cabeza de familia con entre 3 y 5 hijos.



## MÉXICO

| 4

**Empresa siderúrgica despidió a trabajadores en huelga:** La empresa CB&I Matamoros está realizando despidos masivos en México, luego de que 350 trabajadores realizara un paro laboral el 3 de junio de 2014, reclamando mejores condiciones de trabajo. La principal demanda de los trabajadores se enfoca principalmente en que la empresa cumpla con el Convenio 87 de la OIT, respetando la decisión de los trabajadores de afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM).

**InBev vulnera los derechos de los trabajadores en México:** Treinta y tres empleados continúan insistiendo en la reincorporación a sus anteriores puestos y en la plena restitución de sus derechos. Estos 33 trabajadores, quienes han estado luchando por la justicia desde 2008, obtuvieron su readmisión a la empresa Industria Vidriera del Potosí (una subsidiaria del Grupo Modelo-AB InBev), como consecuencia del fallo de la Junta de Conciliación y Arbitraje a principios de abril de 2014.

El 26 de enero de 2008, la empresa despidió a 220 trabajadores, incluyendo todo el comité ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Industria Vidriera del Potosí (SUTEI-VP), afiliado a IndustriALL. Esto tuvo lugar tras la negociación por parte del sindicato independiente de un convenio con un aumento salarial del 19%.

Actualmente los trabajadores/as se enfrentan a enormes privaciones como resultado de las acciones de la compañía, incluyendo la publicación de una "lista negra" por parte de la compañía, y por la complicidad de las autoridades laborales locales, que hacen que sea prácticamente imposible para los trabajadores despedidos o sus familias encontrar trabajo tanto a nivel local como en otras regiones de México.

**Emboscada y agresión a trabajadores/as de Teksid:** Los trabajadores de Teksid Hierro en Monclova, Ciudad Frontera, Coahuila, México, que forma parte del Grupo Fiat Chrysler, están luchando contra las represalias abusivas por haberse sindicalizado. Una trabajadora y dos trabajadores – Marisol Ruiz Moreno, Orlando Mendoza Guardiola y Oscar Arturo Rodríguez Ponce – fueron despedidos el 18 de abril, y otras 11 personas fueron salvaje y cobardemente atacadas por entre 80 y 100 matones a sueldo, cuando salían de una reunión con la dirección y autoridades laborales el 21 de abril de 2014.



El 25 de julio de 2014, el Ministro de Trabajo retiró las demandas interpuestas contra nueve líderes sindicales, las cuales habían sido presentadas por la Ministra de Trabajo anterior en 2012. La Ministra denunció penalmente a los dirigentes por supuesto peculado, con respecto al manejo de los dineros entregados por el Estado para capacitación sindical. A marzo de 2015, el proceso jurídico está paralizado pero los nueve dirigentes siguen sometidos a medidas cautelares y restrictivas, sin que el órgano judicial resuelva el caso, a pesar de las gestiones de la OIT respecto y el mencionado desistimiento.

El 22 de diciembre de 2014, la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) decidió apelar una decisión de la Junta de Relaciones Laborales del Canal de Panamá que reconocía la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) como organización sindical. La impugnación de la ACP busca que la Corte Suprema suspenda inmediatamente, como medida cautelar, el reconocimiento del sindicato e incaute y congele todos sus activos. Esta medida fue adoptada en medio de un proceso de negociación colectiva que el sindicato había iniciado. En 2008, la Corte Suprema de Justicia había negado el registro de la organización sindical y le había obligado a negociar como ente independiente pero desde uno de los sindicatos existentes.

Los trabajadores del Canal de Panamá reclaman mejores condiciones de trabajo, pero no pueden ejercer el derecho de huelga debido a que la Corte Constitucional les negó el derecho de huelga en 2010, lo que implica que sus derechos laborales y sindicales son casi inexistentes en la práctica.

En la zona libre de Colón ha tomado un mayor auge la contratación a través de empresas privadas de colocación de empleo y las prácticas de subcontratación, cuya naturaleza impide la organización de los trabajadores debido a la falta de estabilidad en el empleo o a la calidad de trabajadores independientes.



Durante 2013 y 2014, el Ministerio del Trabajo se ha negado a registrar al menos 13 organizaciones sindicales y federaciones en Paraguay. A marzo de 2015 esta situación continúa. Estas son las organizaciones afectadas:

- Organización de trabajadores de Educadores del Paraguay Auténtica (OTEP-AUTENTICO)
- Sindicato de Profesionales y Técnicos de la Dirección Nacional de Aeronáutica Civil (SIPROTEC)
- Sindicato de Trabajadores de la Administración Nacional de Electricidad (SITRANDE)
- Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Paraguay (FETRABAN)
- Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción Civil e Hidroeléctrica del Alto Paraná (STICCAP)
- Sindicato de Funcionarios Graduados Universitarios de la Contraloría General de la República (SINGRUCOG)
- Sindicato de Arte y Cultura del Paraguay
- Sindicato de Funcionarios de Seguridad de la Entidad Binacional YASYRETA (SIFUSEBY)
- Sindicato de Funcionarios y Empleados del Fondo Ganadero (SINTRAFOG)

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SITRAPREN)
- Sindicato de Trabajadores de la Azucarera Iturbe (SITRAAISA)
- Sindicato Auténtico de Trabajadores Municipales (SINATRAM)
- Sindicato Auténtico de Seguridad y Vigilancia de la Administración Nacional de Navegación y Puertos (SINASEVIG-ANNP)

El 8 de julio de 2014, los sindicatos de maestros realizaron una jornada de protesta pacífica contra la persecución sindical que ha desarrollado el Gobierno del presidente Horacio Cartes. Los sindicalistas reclamaban la eliminación de la licencia sindical que obstaculiza la labor sindical, la negativa a mejorar la jubilación docente, la violencia contra la protesta social, los descuentos salariales hechos a quienes participaron en la huelga general del 26 de marzo de 2014 y la necesidad urgente de una mayor inversión en el Ministerio de Educación.

Por lo general los trabajadores individualmente recurren a los tribunales porque no se permite una demanda colectiva. Los tribunales son en teoría independientes, pero los nombramientos están vinculados a los partidos políticos dominantes. La justicia es lenta, cara e imprevisible.

El 13 de agosto de 2014 se iniciaron tres días de protesta dirigida por las organizaciones sindicales, campesinas, defensoras del derecho a la tierra y partidos políticos, en oposición a la ley de Asociación Público-Privada, que proyecta privatizaciones de servicios públicos, salud y educación; además del rechazo a la violencia del Estado, la criminalización de la protesta social y el reclamo de una reforma agraria que resuelva el grave problema de concentración de la tierra en pocas manos. Las protestas se repitieron nuevamente en noviembre de 2014 y febrero de 2015.

**ACEPAR vulnera contrato colectivo:** Hugo González Chirico, dirigente sindical en la empresa siderúrgica ACEPAR, mantuvo una huelga de hambre desde el 22 de mayo hasta el 3 de agosto de 2014, en protesta por una disputa que se iniciara en 2001 en relación con el incumplimiento de un contrato colectivo.

Entre abril y noviembre de 2010 el Sindicato de Trabajadores de Aceptar (SITRAC) realizó una huelga porque no se cumplieron los acuerdos, no se respetaron los derechos humanos de los trabajadores, además de que 325 trabajadores fueron despedidos por ACEPAR S.A., agudizando el conflicto.

La Corte Suprema de Justicia falló a favor SITRAC en julio de 2009, al reconocer el contrato colectivo, sin embargo, la dirección de la siderúrgica no cumplió con el acuerdo.



PERÚ

| 4

### **Dirigente sindical hospitalizado tras recibir una paliza:**

En septiembre de 2014, Luis Cárdenas, un dirigente sindical en Prosegur, fue víctima de un brutal y violento ataque cerca de su domicilio, en Perú. Cárdenas, un trabajador de la firma española de seguridad que no estaba de servicio, tuvo que ser hospitalizado tras sufrir un ataque cuando un cobarde y anónimo criminal lo golpeó en la cabeza con una piedra.

El asaltante huyó sin llevarse ninguna de las pertenencias personales de Cárdenas, lo que sugiere que la agresión se produjo simplemente por ser un dirigente sindical. Apenas un mes antes, se habían distribuido entre el personal de Prosegur folletos identificando a Cárdenas como dirigente sindical y vertiendo en su contra falsas acusaciones de robar fondos sindicales.

### **Dirigente sindical de aerolíneas LAN-TAM intimidado:**

El 21 de junio de 2014, Juan Carlos Talavera Flores, secretario de prensa del Sindicato Único de Técnicos Aeronáuticos de LAN Perú (SITALANPE), denunció haber sido detenido. El dirigente sindical lidera la campaña de solidaridad internacional para proteger los estándares de la aviación en Sudamérica y su detención se produjo mientras distribuía información en el aeropuerto Jorge Chávez de Lima y respondía preguntas de los pasajeros sobre las próximas movilizaciones y huelgas en las aerolíneas LAN y TAM.

### **Agresiones a trabajadores de la empresa Risk Control:**

En abril de 2014, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Risk Control, del sector petrolero, denunció agresiones físicas y atentados contra la vida y la salud de compañeros de trabajo. Estos hechos sucedieron mientras brindaban servicios de vigilancia en los oleoductos de la empresa Savia Perú.

El sindicato también denunció la ausencia de inspectores de trabajo en la ciudad de Talara y la negativa de la empresa a entregar las valoraciones de los pliegos de reclamos de los años 2012 y 2013.

Según el sindicato, los administradores de la empresa no han cumplido con realizar los procedimientos legales establecidos en la medida que no han denunciado los hechos ante la Policía Nacional y las demás autoridades pertinentes.

Por su parte, funcionarios del Gobierno Regional de Piura se negaron a dar las órdenes para solicitar la presencia de inspectores de trabajo.

**Petrex no negocia de buena fe con petroleros:** En octubre de 2013, el Sindicato General de Trabajadores de la Empresa PETREX S.A. (SIGETRAPETREX), afiliado a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), entró en la etapa de trato directo en el marco de la negociación colectiva y solicitó a la empresa los documentos contables necesarios para conocer el estado de pérdidas y ganancias. Sin embargo, hasta abril de 2014 la Autoridad Administrativa de Trabajo aún no había emitido el respectivo informe de valorización.

En abril de 2014 se sostuvo una reunión entre el SIGETRAPETREX y la empresa, la cual no aceptó ninguna de las cláusulas presentadas por los trabajadores. Los directivos de la empresa sabían que el sindicato no disponía de los balances y otros documentos contables durante la negociación. PETREX pertenece al grupo económico SAIPEM GROUP, conformado por PETREX S.A. ENI GROUP, de capitales italianos.




---

## TRINIDAD Y TOBAGO | 4

---

**Discriminación antisindical:** El 19 de noviembre de 2014, el Tribunal del Trabajo ordenó a la empresa National Petroleum Marketing Company reintegrar a 68 trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores del petróleo, el Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), despedidos de forma improcedente y pagarles un total de 2,72 millones de USD como indemnización por daños y perjuicios, salarios y prestaciones completas. Los trabajadores fueron despedidos en octubre de 2013, dos meses después de hacer una huelga de tres días para protestar por las violaciones a la seguridad y la salud en el trabajo, por la corrupción y la decisión de la empresa de subcontratar mano de obra. La empresa apeló la decisión y los trabajadores están a la espera de un resultado final.

## PARTE II //

# ASIA Y EL PACÍFICO

En muchos países de la región de Asia y el Pacífico la legislación laboral sigue siendo deficiente, y su implementación más deficiente todavía. Durante el período que abarca este informe, trabajadores y sindicatos se han visto sometidos a prácticas antisindicales por parte tanto de empleadores privados como de Gobiernos. En muchos países es difícil convocar huelgas legales, y la represión de las huelgas desemboca a menudo en violencia.

La legislación laboral tiende a otorgar una gran flexibilidad a los empleadores. El uso generalizado de contratos a corto plazo y el recurso a la subcontratación son estrategias que las empresas han utilizado para socavar la sindicalización y la negociación en países como Camboya, Corea y Filipinas. En algunos casos, los Gobiernos favorecen estas prácticas al no hacer que se cumplan adecuadamente las leyes o enmendándolas para facilitar la expansión del trabajo precario.

En otros países, las Zonas Francas Industriales (ZFI) siguen planteando un importante desafío para los sindicatos: los empleadores acosan a menudo a los trabajadores que intentan afiliarse a un sindicato, y se niegan a reconocer los sindicatos una vez establecidos. En las ZFI de Indonesia, las manifestaciones y las huelgas están prohibidas. El ejército y la policía, como representantes de la autoridad pública, pueden adoptar directamente medidas para proteger a las empresas y al sector industrial cuando los trabajadores se declaran en huelga. En Bangladesh los sindicatos están prohibidos

por ley, permitiéndose únicamente el establecimiento de asociaciones para el bienestar de los trabajadores, las cuales no disfrutaban de los mismos derechos que los sindicatos. En la mayoría de las ZFI la inspección laboral es inhabitual o incluso inexistente, o bien se inscribe en el ámbito de competencias de una inspección especial de las ZFI, que suele ser poco efectiva a la hora de garantizar la aplicación de la ley. En las ZFI de países de toda Asia, como Sri Lanka, Malasia, Camboya y Filipinas, se producen graves violaciones de los derechos sindicales.

En Hong Kong, en apoyo a los procesos de reforma democrática, 32 participantes del movimiento fueron arrestados con cita previa, entre ellos el Secretario General del HKCTU, Lee Cheuk Yan, y el Director Ejecutivo, Mung Siu Tat. Ambos fueron acusados de participar, organizar o incitar a la participación en reuniones ilegales.

En muchos países el derecho a la huelga está amenazado. En Fiji, el Decreto relativo a las Industrias Nacionales Esenciales (ENI) eliminó el derecho a la huelga en determinados sectores. En Japón, la Ley de Servicios Públicos Nacionales prevé que los empleados de la Administración Pública que emprenden una huelga puedan ser multados, condenados a penas de hasta tres años de cárcel, despedidos o reprobados con recorte salarial o recibir medidas disciplinarias. En Camboya, un nuevo borrador de la Ley de sindicatos permitirá al Gobierno suspender el registro de un sindicato si éste autoriza una huelga con la cual el Gobierno no está de acuerdo. Esto limitaría la actividad en el sector de la confección, donde los sindicatos participaron en una huelga general para reclamar un aumento del salario mínimo. En Corea, activistas y dirigentes sindicales son encarcelados por participar en huelgas que en otras partes del mundo se considerarían legales. Las acusaciones penales contra cuatro líderes sindicales del sector ferroviario fueron finalmente retiradas en diciembre de 2014, cuando el tribunal declaró que efectivamente no habían estado implicados en la "obstrucción de la actividad empresarial". Pero la Fiscalía apeló el caso, insistiendo en que la

huelga había sido injustificada. La convocatoria de una huelga parecida en el sector ferroviario fue considerada por la OIT legal.

A pesar de lo que aportan tanto a los países de origen como a los países de destino, los trabajadores migrantes siguen siendo vulnerables a la explotación y a la falta de protección y son además víctimas de abusos flagrantes. Los trabajadores migrantes se ven privados de los derechos fundamentales de los trabajadores a organizarse y a la negociación colectiva, y la mayoría de ellos no están cubiertos por la legislación laboral. Si bien las leyes en muchos de los países de destino prohíben la retención de pasaportes y demás documentos de identidad, los empleadores suelen retener los pasaportes de los trabajadores migrantes para impedirles abandonar el país. En algunos países es obligatorio que el empleador aplique una deducción total o parcial del sueldo mensual del trabajador durante un período de entre 3 y 6 meses para que éste reembolse al empleador y a las oficinas de empleo los gastos de viaje que tuvieron que pagar para traerlo desde su país. La migración también puede resultar mortal, no sólo en el Golfo, donde los trabajadores migrantes fallecen en las obras de la construcción bajo un calor infernal. Al menos 30 cadáveres fueron encontrados en un campo abandonado, cerca de la frontera de Tailandia y Malasia. Varios musulmanes de la etnia rohingya procedentes de Myanmar y Bangladesh fueron enterrados en fosas poco profundas o abandonados al aire libre tras, al parecer, morir de hambre mientras permanecían retenidos por traficantes.

# Los diez peores países

NO GUARANTEE  
OF RIGHTS  
| 5

VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4




---

BANGLADESH

---

| 5

**Amenazas y ataques a sindicalistas:** Agresiones físicas, intimidación sexual y amenaza de agresión y despido son tácticas utilizadas con frecuencia para impedir que los trabajadores se organicen – una realidad muy difundida sobre todo en el sector de la confección. Los trabajadores que participaron en el establecimiento de sindicatos en fábricas del sector de la confección de Gazipur, Ashulia y Tongi en Dhaka, y de Potanga y Nasirabad en Chittagong, han sido objeto de palizas, intimidación, amenazas (incluso amenazas de muerte) y despidos, y obligados a dimitir por los directivos y supervisores de las fábricas. Algunos propietarios de fábricas han recurrido también a matones locales para amenazar o agredir a los trabajadores, en ocasiones en sus propios domicilios; y muchas trabajadoras han denunciado amenazas e insultos de naturaleza sexual.

Una trabajadora de una fábrica notificó que varios de sus compañeros presentaron al propietario de la empresa sus solicitudes de registro al sindicato, y la reacción de éste fue tirarlas a la papelera y amenazarles, diciendo que jamás permitiría que se afiliaran a un sindicato. Varios matones no identificados, uno de ellos armado con cizallas, atacaron posteriormente a dos de sus compañeros organizadores. Dos semanas después, un grupo de individuos, entre ellos un conocido gangster y el hermano del dueño de la fábrica, se presentaron en el domicilio de la trabajadora y la amenazaron, por lo que no tuvo más remedio que ceder y renunciar a su puesto de trabajo.

En otra fábrica, un supervisor decretó que a toda mujer que se afiliara a un sindicato le arrancarían la ropa y la arrojarían a la calle. En otra fábrica, un directivo dijo que una organizadora sindical había estado “contaminando” su fábrica y que mejor sería que se marchara a trabajar a un burdel. Un organizador de otra fábrica dijo que había recibido una llamada telefónica ordenándole que no fuera a trabajar y amenazándole de muerte si no acataba la orden. Al día siguiente, cuando se presentó en la fábrica, un grupo de hombres le rodearon y le propinaron tremenda paliza y varios tajos con cuchillas.

El 22 de febrero de 2014, un líder y cuatro organizadores sindicales, representantes de los trabajadores de la confección de la Bangladesh Federation for Workers Solidarity, entre ellos dos mujeres, fueron agredidos por un grupo de unos 25 hombres en el momento en que se encontraban hablando con los empleados de Chunji Knit Ltd, una empresa de

manufactura de vestuario. Los cinco representantes sindicales fueron apaleados, arrojados al suelo y pateados. A uno de los organizadores lo sacaron a la fuerza, le dieron una brutal paliza y lo dejaron tirado, inconsciente, en las proximidades del lugar. A una de las organizadoras la golpearon, le arrancaron la ropa y la amenazaron con violarla. El líder y representante de los trabajadores de la confección continúa desaparecido.

El 26 de agosto de 2014, la presidenta de un sindicato fue golpeada en la cabeza con una barra de hierro a las puertas de una fábrica propiedad del Azim Group, como consecuencia de lo cual le tuvieron que dar más de 20 puntos. El 10 de noviembre de 2014, en otra de las fábricas del Azim Group, una organizadora sindical fue acorralada por un grupo de personas que la arrojaron al suelo y la agredieron, y un organizador sindical fue perseguido y apaleado. A otra organizadora sindical que acababa de entrar en la fábrica la sacaron afuera a empujones, asegurándose que no estuviera en el campo de visión de las cámaras de seguridad.

El 18 de septiembre de 2014, varios trabajadores de Lifestyle Fashions Maker Ltd denunciaron que habían sido agredidos por 20-25 representantes armados con barras de metal y palos de bambú, tras una contienda relacionada con la formación de un sindicato. El ataque dejó más de 30 personas heridas.

Sindicatos y grupos defensores de los derechos humanos han notificado que la respuesta de la policía a los ataques sufridos por los sindicalistas, entre ellos el secuestro, tortura y asesinato del activista sindical Aminul Islam en abril de 2012, ha sido muy escasa. A fecha de abril de 2014 todavía no se había arrestado ni juzgado a nadie por ese asesinato.

#### **Líder sindical del transporte asesinado a hachazos:**

El 5 de mayo de 2014 fue encontrado en la zona del puente Arappur Baro el cuerpo de Abdul Gaffar Biswas, Secretario General del sindicato de trabajadores del transporte en minibús de Jhenaidah, que el día anterior había sido asesinado a hachazos por un grupo que la prensa describía como “matones no identificados”.

Los líderes del sindicato de trabajadores del transporte en minibús de Jhenaidah convocaron una huelga en respuesta a este asesinato.



**Empresa de autobuses despide a 17 empleados por formar un sindicato, y rechaza una orden judicial de reincorporar a 15 de ellos:** Sorya Transportation, una empresa de autobuses con sede en Phnom Penh, despidió a 17 empleados por tratar de establecer un sindicato de chóferes de autobús en la empresa, en abril de 2014. Más de 60 personas se declararon en huelga tras los despidos, reclamando la reincorporación de los trabajadores y un aumento salarial, además de otras demandas. La mayoría de los chóferes regresaron posteriormente a su trabajo, y únicamente siguieron protestando los trabajadores que habían sido despedidos. El Vicepresidente del sindicato de chóferes de autobús, Yem Kuyba, presentó en abril una demanda en el Tribunal Municipal de Phnom Penh, que fue remitida al Consejo de Arbitraje. El 4 de julio de 2014 el Consejo de Arbitraje resolvió que la empresa de autobuses debía reincorporar a 15 trabajadores y pagar a los otros dos las prestaciones correspondientes con arreglo a la ley. El Director General de Sorya Transportation, Chan Sophanna, dijo que sólo reincorporaría a los trabajadores si el Consejo le ayudaba a pagarles los salarios.

#### **Evento del Primero de Mayo no sancionado; el Ministerio amenaza y utiliza la fuerza para dispersar una reunión:**

Cerca de 20 sindicatos solicitaron al Ayuntamiento de la ciudad de Phnom Penh autorización para organizar el 1 de mayo de 2014 una reunión en el Parque de la Libertad. La solicitud fue denegada. Un portavoz del Ayuntamiento indicó que las autoridades habían decidido no autorizar la celebración de la reunión porque todavía estaban investigando los altercados violentos que se habían producido en enero en dicho parque. El 2 de mayo de 2014, el periódico Phnom Penh Post informó de que la policía y las fuerzas de seguridad habían herido a por lo menos cinco personas durante una concentración del Primero de Mayo que se había organizado cerca del Parque de la Libertad. Los hechos se produjeron cuando la policía y las fuerzas de seguridad (algunos de ellos vestidos de paisano) irrumpieron violentamente en la concentración armados con porras y picanas. Más de 1.500 personas se habían reunido hacia las nueve de la mañana en torno al Puente Naga, en el Norodom Boulevard, para reclamar mejores salarios y condiciones laborales, y para recibir la llegada de los líderes de la oposición Sam Rainsy, Kem Sokha y Mu Sochua. Aproximadamente a las diez de la mañana, después de que los líderes del Partido para el Rescate Nacional de Camboya se hubieron marchado, las

autoridades desplegaron más de 100 guardias de seguridad del distrito de Daun Penh provistos de cascos protectores, además de policías municipales y hombres de paisano armados con palos de madera, barras de metal y picanas, para dispersar a la multitud que ya se estaba marchando. En la Street 108 se pudieron ver guardias de seguridad golpeando al azar a gente en la cabeza con porras. Un hombre que iba en motocicleta fue golpeado por varios guardias de seguridad del distrito que le habían agarrado y tirado al suelo delante de un periodista y varios trabajadores de ONG.

#### **Uso de la fuerza para acabar con una huelga en Veng**

**Sreng:** El 2 de mayo de 2014, fuerzas paramilitares de la Brigada 70 pusieron fin a una huelga de 100 empleados de la fábrica Pemir Garment Factory, en el Veng Sreng Boulevard. Los trabajadores estaban reclamando un bono de almuerzo y la eliminación de las horas extras obligatorias. El representante de los trabajadores, Chan Saban, de 21 años, dijo: "Nosotros estábamos protestando sin utilizar ningún tipo de fuerza, por lo que consideramos que el uso de soldados para terminar con la huelga es improcedente".

**Seis representantes sindicales encausados por manifestarse a fin de disuadir a otros de sindicalizarse:** El 6 de mayo de 2014, el Tribunal Provincial de Kompong Speu acusó a seis representantes sindicales de provocación durante una protesta organizada aquel día cerca de la fábrica de calzado Wing Star Shoes, una medida que los sindicatos consideran injustificada y destinada a intimidar a los demás.

El Fiscal competente, Keo Sothea, dijo que se acusaba a los seis representantes de amenazar con cometer un delito y de incitación al crimen por haber instado supuestamente a los trabajadores de la fábrica a bloquear la carretera durante una protesta organizada para reclamar atrasos salariales y otros beneficios.

Los hombres fueron arrestados en el momento en que se disponían a colocar unos altavoces para la protesta.

#### **Sath Chheang Hour, Presidente de la Cambodia National Confederation for Labor Protection, ha explicado que los seis representantes pertenecían a dos sindicatos**

**asociados:** cuatro de los hombres arrestados pertenecían al Khmer Worker Power Federation Union, y los otros dos pertenecían a la Cambodia Solidarity Union Federation. Los sindicatos manifestaron que no les cabía la menor duda de que lo que se pretendía con estos arrestos era asustarles y disuadirles de organizar huelgas legítimas.



CHINA

| 5

**Agresiones físicas y amenazas:** Los trabajadores que participan en huelgas y piquetes se ven sujetos al acoso y las amenazas de los empleadores y de funcionarios del Gobierno en todo el país, por considerarse que vulneran las normas de la empresa. Los abusos a gran escala pueden explicarse por el hecho de que no existe un reconocimiento explícito del derecho de huelga. Así pues, las manifestaciones y huelgas suelen tratarse como asuntos de seguridad pública.

#### **Penalización de trabajadores en el Hospital de Medicina Tradicional China de Guangzhou:**

En febrero de 2013, cerca de 200 trabajadores de la sanidad y guardias de seguridad empleados en el Primer Hospital Afiliado de la Universidad de Guangzhou de Medicina Tradicional China, y contratados a través de agencias de empleo, fueron despedidos sin previo aviso y sin que se les pagara la correspondiente indemnización por despido. En junio de 2013 los trabajadores organizaron un piquete en el hospital para reclamar las indemnizaciones por despido, como resultado de lo cual se les ofreció una indemnización de 20.000 CNY. No obstante, la agencia que empleaba a los guardias de seguridad seguía negándose a pagarles la indemnización que les correspondía. Durante la manifestación se produjo un enfrentamiento con la policía y varios arrestos. Doce guardias de seguridad fueron juzgados tras permanecer cuatro meses detenidos por "congregar una multitud para perturbar el orden público", con arreglo al artículo 290 del Código Penal. En abril de 2014 el Tribunal de Distrito declaró a todos los trabajadores culpables, condenando a tres de ellos a nueve meses de cárcel y a otros seis a ocho meses de cárcel. Las acusaciones contra los otros tres trabajadores fueron finalmente retiradas y los trabajadores fueron puestos en libertad.

**Estatus jurídico del KTU y dirigente atacado por las autoridades gubernamentales:**

En octubre de 2013 el Gobierno declaró el Korean Teachers and Education Workers' Union (KTU) ilegal como consecuencia de la repetida negativa del mismo a anular la afiliación de los docentes despedidos.

En un fallo emitido en junio de 2014, el Tribunal Administrativo de Seúl aprobó esta decisión, privando al KTU del estatus de sindicato legal del que venía disfrutando desde hacía 14 años.

El tribunal declaró que el KTU no podría recuperar su estatus a menos que anulara la afiliación de los trabajadores de la educación despedidos, quienes, según el artículo 2 de la Ley de Relaciones Laborales, no pueden afiliarse a un sindicato.

El sindicato de docentes tomó las calles para protestar contra la decisión del tribunal, a lo cual el Ministerio de Educación (MOE) respondió ordenando a los miembros del KTU que regresaran a sus respectivas escuelas y advirtiéndoles de que, de lo contrario, habría graves consecuencias.

El 27 de junio de 2014, cerca de 1.500 miembros del KTU se marcharon del trabajo antes de tiempo para participar en una manifestación convocada en protesta contra la decisión del Gobierno. Presentaron asimismo una petición firmada por 12.000 de sus miembros, solicitando la dimisión de la Presidenta Park Geunhye.

El 15 de julio de 2014, la policía confiscó los servidores del sitio web del KTU como parte de una investigación sobre la supuesta actividad política ilegal de sus miembros.

El Ministerio de Educación dijo que había presentado cargos contra 107 miembros del KTU responsables de organizar las manifestaciones y la petición, alegando que la acción "perjudicaba la neutralidad política del sector educativo".

La OIT ha instado al Gobierno coreano a derogar la disposición de la legislación a través de sus diferentes comisiones.

**En septiembre de 2014, el Juez Min Joon-gi del Tribunal Supremo de Seúl dictó un mandato judicial permitiendo al KTU mantener su estatus jurídico hasta que se resolviera la apelación. Su Señoría también aceptó una**

**petición para que el Tribunal Constitucional verificara si el artículo 2 de la Ley de Relaciones Laborales se ajusta a la Constitución del país, indicando:** "Es posible que el artículo vaya en contra del principio de prohibición excesiva garantizado por la Constitución y que vulnere los derechos de organización e igualdad de los docentes".

Días antes, el Tribunal de Distrito de Seúl rechazó una petición de la Fiscalía para que se ordenara el arresto del dirigente del KTU, Kim Jeong-hoon, que estaba siendo investigado por haber vulnerado supuestamente la Ley de funcionarios del país. Dicha ley prohíbe a los funcionarios, incluidos los docentes de escuelas públicas, participar en actividades políticas, como por ejemplo celebrar mítines o expresar sus opiniones políticas en público.

Kim publicó supuestamente varios mensajes en el sitio de la Cheong Wa Dae (Casa Azul) de la oficina presidencial, denunciando a la Presidenta Park Geun-hye, lo que supone una vulneración de la Ley de la Administración Pública Nacional, manifestó la Fiscalía.

La cúpula del KTU está también acusada de infringir la ley al publicar mensajes reclamando la verdad sobre el trágico accidente de ferry que se produjo el pasado mes de abril y criticando al Gobierno por su escasa respuesta al respecto.

La Fiscalía alega además que el líder sindical incitó a que 1.500 miembros del KTU se tomaran un permiso de ausencia anticipada el 27 de junio, a modo de protesta por la decisión del Gobierno de convertir el KTU en un sindicato intruso por el hecho de admitir como afiliados a docentes despedidos.

"Tras haber examinado las pruebas y el proceso de investigación, consideramos que, por ahora, no existen razones suficientes para detener (a Kim)", declaró el Juez del Tribunal Central de Distrito de Seúl Yoon Gang-yeol con respecto a los argumentos del fallo del tribunal.

**Ejecutivos del Samsung Group absueltos de acusaciones de prácticas antisindicales a pesar de la existencia de pruebas escritas:**

En enero de 2015 la Fiscalía del Estado coreano decidió no presentar cargos contra varios ejecutivos del Samsung Group, entre ellos el Presidente de Samsung Electronics, Lee Kun-hee, que habían sido acusados de impedir a los trabajadores de la empresa establecer sindicatos.

La Fiscalía Central de Seúl declaró que absolvía a Lee Kun-hee y al Director de la Oficina de Estrategia del Grupo Samsung, Choi Gee-sung, de las acusaciones de violación del Código Laboral del país, alegando a tal efecto una falta de pruebas.

Las acusaciones salieron a la luz en octubre de 2013, después de que Sim Sang-jung, del pequeño partido de la oposición Justice Party, publicara un documento de 150 páginas detallando las prácticas antisindicales que utiliza la empresa.

**En el documento se especificaba:** “En caso de intento de establecer un sindicato, los departamentos encargados de las cuestiones laborales de la empresa y los departamentos de recursos humanos de cada una de las filiales del Grupo Samsung deberán de cooperar para frenar la iniciativa lo antes posible”. Y se añadía: “Si las tácticas iniciales fracasan, se tratará de debilitar a los sindicatos por medio de una estrategia a largo plazo”.

Samsung mantiene desde hace mucho tiempo una postura de rechazo contra los sindicatos.

Tras la publicación del documento, varios grupos cívicos, junto con la Lawyers for a Democratic Society, presentaron una denuncia en el juzgado contra Lee y Choi, alegando que el grupo utilizaba sistemáticamente tácticas para obstaculizar cualquier iniciativa de establecimiento de sindicatos.

La Fiscalía declaró que no se habían encontrado pruebas suficientes para demostrar la implicación de las filiales de Samsung en prácticas laborales injustas. No obstante, la Fiscalía consideró que se estaban llevando a cabo prácticas injustas en la Samsung Everland, una filial que el año pasado se cambió de nombre y pasó a denominarse Cheil Industries. La Fiscalía solicitó posteriormente a un tribunal la imposición de multas de entre 5 y 10 millones KRW a cuatro ejecutivos de dicha filial.



FIJI

| 5

### **Firma de un acuerdo tripartito para abordar las violaciones del Convenio 87 de la OIT:**

El 25 de marzo de 2015, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales, Jioji K. Konrote, el Director Ejecutivo de la Fiji Commerce & Employers Federation, Nesbitt D. F. Hazelman, y el Secretario General del Fiji Trades Union Congress, Felix Anthony, firmaron un acuerdo para utilizar la Ley sobre Relaciones Laborales (ERP) como texto base para regir las relaciones entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores del país.

El acuerdo se estableció tras la visita de una Misión de contactos directos de la OIT a Fiji en noviembre de 2014 y la adopción de una recomendación de establecer una Comisión de encuesta para examinar una queja presentada por los delegados de los trabajadores, relativa al incumplimiento por parte de Fiji de sus obligaciones con arreglo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Además de aseverar el papel central de la ERP en las relaciones laborales, el acuerdo reconoce asimismo la revisión de la legislación laboral realizada en el marco del mecanismo del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) para garantizar el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT. La ley prevé también que cualquier otra cuestión o recomendación planteada por las partes será abordada y negociada a través del mecanismo del ERAB, y compromete al Gobierno a restablecer el sistema de retención en nómina de las cotizaciones sindicales.

**Sindicalistas expulsados de la política:** El Decreto Electoral de 2014, refrendado por el Presidente de Fiji el 28 de marzo de 2014, impide a los responsables sindicales afiliarse u ocupar cargos en un partido político así como presentarse como candidatos a las elecciones al Parlamento.

El artículo 113 del Decreto Electoral prohíbe explícitamente a los sindicalistas (incorrectamente considerados funcionarios públicos) incluso llevar a cabo actividades de campaña política. En virtud de dicho decreto, también se considera ilegal llevar a cabo actividades de campaña y publicar o distribuir todo tipo de material de campaña en el interior de una oficina sindical. La violación de estas disposiciones está penalizada con una multa de 50.000 USD, una pena de 10 años de cárcel o ambas.

El artículo 115 afecta a un sector más amplio todavía, considerando ilegal que una organización que reciba asistencia o financiación extranjera “se implique, participe en o lleve a cabo cualquier tipo de campaña (incluyendo la organización de debates, foros públicos, reuniones, entrevistas, paneles de debate o la publicación de cualquier tipo de material) que guarde relación con las elecciones o con cualquier cuestión o asunto relacionado con las mismas.” Dado que muchas organizaciones de la sociedad civil establecidas en Fiji reciben asistencia o financiación procedente de fuentes extranjeras (como por ejemplo Gobiernos extranjeros, la ONU y ONG internacionales), esta disposición tendrá por efecto el amordazamiento de prácticamente todas las voces críticas del país. De nuevo, toda persona lo suficientemente valiente para organizar un debate sobre los problemas que incumben al electorado se expone a

ser penalizada con una multa de 50.000 USD, una pena de 10 años de cárcel o ambas. El artículo 115(2) también parece prohibir cualquier iniciativa de educación electoral o de inscripción de votantes, salvo en el caso de las personas específicamente autorizadas a ello. Es dudoso que alguna persona u organización reciba tal autorización.

El Informe final del Grupo de Observadores Multinacionales (MOG) sobre las elecciones de 2014 en Fiji, publicado en abril de 2015, expresaba preocupaciones acerca de las restricciones impuestas a los responsables sindicales – considerados “funcionarios públicos” – que participan en la política nacional. Señala que, si bien estas restricciones no son aplicables al Primer Ministro, a los ministros ni a los líderes de la oposición, un gran número de fijianos quedan efectivamente excluidos del proceso político. El Informe final del MOG hace especial referencia a la exclusión de los responsables sindicales, mencionando que “la prohibición impuesta a los responsables sindicales afiliados a partidos políticos constituye una limitación a la libertad política”, y recomienda que este aspecto del Decreto Electoral sea derogado.




---

FILIPINAS

---

| 5

**Un trabajador asesinado y centenares acosados, amenazados y detenidos:** El 6 de marzo de 2015, el Centre for Trade Union and Human Rights (CTUHR) informó de que al menos un trabajador había sido asesinado en 2014 y que otros cientos habían sido acosados, amenazados y detenidos.

**Concretamente, el Centro informó que en 2014 se habían producido:**

- el asesinato de un sindicalista;
- dos casos de agresión física, con cinco víctimas;
- cinco incidentes de amenaza, acoso e intimidación, con 138 víctimas;
- dos casos de amenaza grave a trabajadores, con ocho víctimas;

- ocho casos de arresto o detención arbitraria, con 15 víctimas; y
- diez casos de falsas acusaciones de carácter penal debido a actos políticos, creencias o conflictos laborales, con 49 víctimas.

El 8 de marzo de 2015, Florencio “Bong” Romano, organizador sindical de larga data en la firma RFM en Laguna y coordinador provincial de la National Coalition for the Protection of Workers’ Rights en Tagalog del Sur, fue encontrado muerto en una acera de Barangay Soro-soro, Ciudad de Batangas. El Presidente de la central sindical nacional Kilusang Mayo Uno, Elmer “Bong” Labog, declaró que se trataba del 18º caso de asesinato extrajudicial en el ámbito laboral desde que el Presidente Noynoy Aquino había llegado al poder en 2010.

El 18 de marzo de 2014, Ed Cubelo, líder de la Toyota Moto Philippines Corporate Workers Association (TMPCWA), recibió en su domicilio la visita imprevista de cuatro hombres armados vestidos de paisano que le preguntaron con un tono amenazante si en la casa vivía alguien que trabajara para Toyota. Ed Cubelo creyó que le iban a matar a tiros. En su opinión, lo que se pretendía con este incidente era que él, la TMPCWA y Defend Job Philippines desistieran de su persistente campaña para que se haga justicia por los 237 trabajadores de Toyota despedidos de manera impropia, y disuadir a otros trabajadores de sindicalizarse.

En Davao, varios líderes sindicales han sido acusados de falsos delitos de asesinato. Dos de ellos, Artemio Robilla y Danilo Delegencia, son líderes sindicales de Maragusan DOLE Stanfilco. El Secretario General de KMU de Mindanao del Sur, Romualdo Basilio, ha informado que los sindicalistas son también “acosados por rojos y maliciosamente vinculados” al movimiento comunista, como sucede en el caso del RMN Davao Employees Union.

“Los sindicatos sufren una represión a escala nacional cada vez mayor, sobre todo los sindicatos que perseveran en su apoyo a los trabajadores y que no están dispuestos a amoldar sus principios para someterse a una “paz industrial” falsa en la que el bienestar de los capitalistas pasa por encima del de los trabajadores”, expresó Basilio.



## HONG KONG

| 5

**Represión policial:** La policía intervino violentamente en varias protestas organizadas para reclamar unas elecciones libres a la Presidencia Ejecutiva de Hong Kong. Trabajadores, estudiantes y ciudadanos se congregaron a partir del 26 de septiembre a las puertas de diversos edificios públicos. El 28 de septiembre el Gobierno de Hong Kong desplegó a la policía antidisturbios, que lanzó gases lacrimógenos contra decenas de miles de manifestantes pacíficos. A pesar de que hubo muchos heridos, los manifestantes siguieron bloqueando las principales calles y avenidas de Hong Kong.

**Arrestos:** Los nombres de los delegados del HKCTU Lee Cheuk-yan (Secretario General) y Mung Siu-tat (Director Ejecutivo) fueron incluidos en una lista de personas que tendrán que presentarse en determinadas comisaría donde serán arrestadas. El Comisario de policía Andy Tsang anunció que la policía arrestaría en un plazo de tres meses a los “principales organizadores” del Movimiento de los Paraguas. Otros miembros del HKCTU fueron arrestados durante la dispersión de la asamblea pacífica en la zona de Admiralty de Hong Kong.



## INDIA

| 5

**Aurobindo Pharma suspende a 31 simpatizantes sindicales y acosa a los trabajadores que tratan de establecer un convenio colectivo:** En 2014, la fábrica Aurobindo Pharma's Pydibhimavaram, situada en el distrito de Srikakulam, suspendió a cinco líderes sindicales y a 26 trabajadores, y dañó las condiciones de empleo de otros muchos mediante traslados ilegales y acciones judiciales infundadas. La dirección de la empresa también acosó a los trabajadores que solicitaron un acuerdo salarial, y el 26 de octubre de 2014 les denegó el acceso a la fábrica.

La discriminación y los acosos se produjeron después de que la compañía retrasara en repetidas ocasiones en 2013 el registro

del sindicato, como consecuencia de lo cual los trabajadores estuvieron protestando durante casi 83 días.

En respuesta al acoso al que se vieron sujetos los líderes y miembros sindicales, la Indian Federation of Trade Unions (IFTU) organizó el 24 de noviembre de 2014 varias protestas en una serie de administraciones de aduanas de distrito de la empresa.

El líder de la IFTU, M Venkateswarlu, solicitó al Gobierno que ordenara a la empresa anular los traslados ilegales, las suspensiones y los despidos de trabajadores y retirar de forma incondicional las acusaciones ilegales contra los líderes sindicales. “La dirección de Aurobindo Pharma debería permitir que los trabajadores desempeñen sus funciones, sin presionarles ni exigirles realizar otras tareas. El único delito de los trabajadores es establecer un sindicato hace un año y medio” – expresó.

El Secretario Estatal de la Organisation for Protection of Democratic Rights (OPDR), C Bhaskara Rao, alegó que la dirección de Aurobindo denegaba a los trabajadores su derecho a crear un sindicato. “Los trabajadores crean un sindicato para proteger sus empleos y sus derechos, pero la dirección de la empresa no ha dejado de acosarlos. Además se ha negado a aceptar la carta de demandas presentada por los trabajadores, y tampoco se presta a discutir ni a rechazar sus demandas, prolongando los problemas mientras continúa acosándolos”, sostuvo.

### **Un informe saca a la luz abusos generalizados de los derechos de los trabajadores en la industria textil del sur de la India:**

El Centro para la Investigación de Corporaciones Multinacionales (SOMO, por sus siglas en holandés) y el India Committee of the Netherlands (ICN) publicaron en octubre de 2014 un informe titulado *Flawed Fabrics: The abuse of girls and women workers in the South Indian textile industry* (Tejidos defectuosos: El abuso de niñas y mujeres trabajadoras en la industria textil del sur de la India). Entre toda una serie de abusos a los derechos laborales, el informe hace las siguientes observaciones con respecto a la capacidad de los trabajadores y trabajadoras de este sector para ejercer su derecho a la libertad sindical:

El nivel de sindicalización en el sector textil de la India es muy bajo. En ninguna de las cinco fábricas textiles investigadas para el informe había sindicatos activos, y ni uno solo de los trabajadores entrevistados estaban afiliados a un sindicato.

### **Los sindicatos se enfrentan a restricciones y prejuicios generalizados en las fases de formación, registro y operación. El informe declara:**

“Las penalizaciones, las amenazas contra los activistas sindicales o los trabajadores en

huelga, la violencia contra los sindicalistas, así como contra las ONG, son prácticas habituales”.

**El informe describe el concepto de libertad sindical como “letra muerta” para las mujeres del sector:** “De hecho, ninguno de los trabajadores entrevistados saben lo que es un sindicato ni son conscientes de que tienen el derecho a afiliarse a uno”.

Los trabajadores del sector, muchos de los cuales son trabajadores migrantes, mantienen poco contacto con el mundo exterior, cuanto menos con sindicatos o defensores de los trabajadores. Uno de los trabajadores entrevistados declaró: “Nosotros no tenemos ningún contacto con el exterior, ¿cómo vamos a poder entonces afiliarnos a un sindicato?”

Varios trabajadores entrevistados señalaron que entendían que las mujeres no pudieran afiliarse a un sindicato.

Otros indicaron que a los trabajadores que expresaban su deseo de afiliarse a un sindicato seguramente acabarían despidiéndoles.



MALASIA

| 5

**Sabah Forest Industries impide la sindicalización:** Sabah Forest Industries (SFI) ha estado recurriendo a numerosas tácticas para impedir la formación de un sindicato independiente, el Sabah Timber Employees Union (STIEU). Los trabajadores han estado luchando por el reconocimiento del sindicato desde principios de la década de 2000. La empresa declaró públicamente que se comprometía a no oponerse a la formación de un sindicato y que estaba dispuesta a favorecer el proceso. Pero en realidad continúa denegando a los trabajadores el derecho a la libertad sindical. El Departamento de Relaciones Laborales ordenó a SFI que presentara la lista de los empleados con derecho a voto en las elecciones sindicales, antes del 21 de agosto de 2014, pero el SFI sigue postergando la presentación de dicha lista alegando que el sindicato debe demostrar primero sus competencias.

**Casos pendientes:** En los Tribunales Laborales de Penang y Kuala Lumpur se están acumulando un número considera-

ble de casos pendientes como consecuencia de no haberse renovado los contratos de cuatro presidentes principales de los Tribunales Laborales. No es la primera vez que el Tribunal se queda vacío, pero en esta ocasión el problema es más grave puesto que los contratos de los cuatro presidentes vencieron aproximadamente al mismo tiempo en agosto de 2014.

**Tácticas antisindicales en el sector de la electrónica:** El 1 y 2 de octubre de 2014, los trabajadores malasio votaron a favor de la representación sindical por parte del sindicato Electronic Industry Employees Union (EIEU) en la empresa Infineon Technologies, fabricante de productos electrónicos, a pesar de las fuertes presiones y las tácticas antisindicales a las que había recurrido la dirección. En un primer momento, en abril de 2014, los trabajadores de la planta con sede en Kulim, al noroeste de Malasia, solicitaron a los directivos de la empresa el reconocimiento de su sindicato, pero Infineon rechazó las reivindicaciones del sindicato y se negó a entablar un diálogo constructivo con los trabajadores. EIEU fue posteriormente obligado a seguir un largo procedimiento burocrático de reconocimiento, mientras la empresa trataba de destruir los esfuerzos de organización de los trabajadores. En su intento por impedir la presencia del sindicato, la empresa trató de alegar que en realidad la planta no fabricaba componentes electrónicos. Finalmente Infineon accedió a que se llevara a cabo una votación secreta con toda la mano de obra. Antes de la votación, la empresa estuvo proporcionando con regularidad sesiones informativas negativas en contra de EIEU y amenazando a los trabajadores. Pero a pesar de todo, más de la mitad de los trabajadores votaron a favor de tener un sindicato en la fábrica.

**Trabajadores del sector ferroviario despedidos por organizar piquetes:** Un total de 97 líderes y activistas del Railwaysmen’s Union of Malaya (RUM) fueron despedidos por la empresa KTMB (Malayan Railways Ltd) por haber participado el 9 de mayo de 2014 en un piquete organizado a raíz de los problemas de seguridad relacionados con el uso de locomotoras antiguas. Entre los despedidos estaba el Presidente del RUM, Abdul Razak Md Hasan, y el Presidente Adjunto R. Subramanian. Ochenta y ocho empleados del KTMB recibieron notificaciones de comparecencia (con arreglo a las cuales deben comparecer ante un tribunal y aducir argumentos convincentes sobre por qué no deberían emprenderse acciones legales contra ellos). En noviembre, tras las presiones ejercidas por el Malaysian Trade Union Congress, se notificó que los trabajadores despedidos serían reincorporados.



**Carga con porras contra manifestación de policías:** El 19 de marzo de 2015, decenas de subinspectores auxiliares de policía y jefes de policía en período de formación de la Policía de Sindh fueron agredidos con porras en una carga policial y detenidos durante una manifestación que habían organizado a las puertas de la Oficina Central de Policía, en Il Chundrigar Road, para reclamar el impago de los salarios de varios meses.

Los agentes, que acababan de completar una formación de siete meses en el Centro de Formación Policial de Saeedabad, alegaron que no habían recibido ningún sueldo durante dicho período y que a continuación se les había ordenado presentarse en el Centro de Formación Policial de Razzaqabad para seguir unos cursos avanzados. Molestos por el hecho de no haber recibido sus salarios durante más de medio año, los subinspectores auxiliares y jefes de policía optaron por manifestarse a las puertas de la Oficina Central de Policía, provocando un atasco de tráfico en la calle más transitada de la ciudad.

“Durante los últimos siete meses hemos seguido un curso de formación sin recibir ningún sueldo, y encima cada mes nos reclaman entre tres y cuatro mil rupias por gastos de cantina”, explica el subinspector auxiliar de policía Taufiq. “Ahora que hemos terminado el curso, nos ordenan que nos presentemos en Razzaqabad para seguir un curso avanzado durante el cual nos volverán a reclamar dinero”.

Otros agentes de policía que participaron en la manifestación declararon que los altos mandos les enviaban a sesiones de formación completamente inútiles para evitarse pagarles el sueldo.

En un momento dado durante la manifestación, cuatro de los organizadores fueron invitados a presentarse en la Dirección del Inspector General Adjunto para entablar negociaciones. Pero al no satisfacer las demandas de los representantes de los agentes de policía que participaban en la protesta, los manifestantes se enojaron y empezaron a corear eslóganes.

Al ver que los manifestantes no se dispersaban pacíficamente, el personal de la división municipal de la policía, dirigidos por el Superintendente Aftab Nizamani, cargaron contra ellos armados de porras, y detuvieron y trasladaron a diferentes comisarías a una veintena de manifestantes. Los miembros del personal

de la policía municipal arrastraron a los manifestantes hasta el interior de sus vehículos, arrancándoles la ropa, mientras proseguía la refriega a las puertas de la comisaría principal.

**Ocho trabajadores asesinados:** El 21 de octubre de 2014 la National Trade Union Federation (NTUF) organizó una manifestación a las puertas del Karachi Press Club para condenar el asesinato de ocho trabajadores de Balochistan y el intento de acoso contra el asistente social veterano Abdul Sattar Edhi.

Asistieron a la manifestación trabajadores industriales, activistas políticos y sociales, así como estudiantes.

El Presidente de la NTUF Sindh, Gul Rahman, declaró: “El brutal asesinato de los trabajadores es un acto imperdonable. La clase trabajadora ha defendido siempre los derechos democráticos de las nacionalidades oprimidas y se ha opuesto siempre al terrorismo de Estado en todas sus formas”.

Otras fuentes afirman que los ataques contra los trabajadores por motivo de raza o secta se llevaron a cabo básicamente con ánimo de crear divisiones en el movimiento de la clase trabajadora y de fortalecer las fuerzas regresivas. Dichas fuentes reclaman que se proporcionen medidas de seguridad para las fuerzas políticas y nacionalistas de Balochistan y solicitan que se neutralice todo intento de provocar confrontaciones entre la clase trabajadora y las fuerzas nacionalistas de la provincia. Han pedido asimismo una indemnización de 1 millón de PKR para las familias de los ocho trabajadores asesinados y 500.000 PKR para cada uno de los heridos.

En la condena al robo que se produjo en la Residencia Edhi, se ha manifestado que Abdul Sattar Edhi había estado siempre al servicio de la humanidad sin reparar en la casta, credo, religión y etnia, por lo que se considera que, si una personalidad como Edhi no está a salvo, entonces todos los ciudadanos del país están en peligro.



# EUROPA

El deterioro de los derechos sindicales en la región paneuropea sigue siendo palpable, además de haber extendido su alcance geográfico durante el año pasado.

En la Unión Europea, la política de austeridad y sus consecuencias: tasas de desempleo históricamente altas<sup>7</sup> han socavado sistemáticamente los sistemas de relaciones laborales y, por ende, la cohesión social y las instituciones democráticas en la región. La Comisión Europea lo ha reconocido al afirmar que “La crisis económica generó una crisis social que perdura en la actualidad y la lenta recuperación está obstaculizando las tentativas de reducir los elevados niveles de desempleo existentes”.<sup>8</sup>

Lamentablemente, los empleadores y los gobiernos aprovecharon la situación económica para socavar los derechos laborales y sociales con el pretexto de aplicar medidas de consolidación fiscal durante el semestre europeo, el ciclo anual de orientación y vigilancia de la política económica de la Unión Europea. Los derechos y sistemas de negociación colectiva han sido prácticamente desmantelados en países como Grecia y Rumania. Se ha apuntado a descentralizar la negociación colectiva para situarla a nivel de la empresa, en contraposición al nivel nacional o sectorial, con el fin de minimizar su efecto global sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Los gobiernos, como Serbia y Hungría, también han introducido una legislación que restringe los asuntos que podrían ser regulados a través de la negociación

entre los trabajadores y los empleadores. En otros países, como el Reino Unido y España, se han empleado diversas medidas con el fin de obstaculizar el ejercicio del derecho de huelga. Los derechos a la pensión y el desempleo han tomado el mismo rumbo. Incluso países como Polonia, que habían experimentado antes un crecimiento del empleo y una mayor inversión después de la mejora de su marco institucional<sup>9</sup> han empezado a adoptar políticas similares dirigidas a debilitar la protección laboral.

Los sindicatos respondieron con acciones masivas de protesta para rechazar las reformas propuestas en países como Bélgica e Italia. Las políticas de la Unión Europea representan un ataque frontal a la legislación de protección del trabajo y del empleo erosionando el significado y la relevancia del modelo social europeo. Aun cuando la nueva Comisión de la Unión Europea declaró abandonar la ortodoxia de la austeridad, todavía está por verse cómo podrían repararse los daños.<sup>10</sup>

Al mismo tiempo, agentes no tradicionales, tales como la Cámara de Comercio de EE.UU. y los Consejos de Inversores Extranjeros se introducen en los procesos de formulación de políticas y están utilizando el amplio acceso de que disponen entre los gobiernos para promover leyes y políticas que disminuyen la inspección del trabajo y debilitan la negociación colectiva en Georgia, Moldavia, Rumania y Serbia.

La Unión Europea firmó acuerdos comerciales con Georgia, Moldavia y Ucrania que incluyen capítulos sobre Empleo, Política Social e Igualdad de Oportunidades y una lista de Directivas de la Unión Europea que han de implementarse de acuerdo con un plan sujeto a un determinado plazo. Aun cuando estos planes proporcionan un marco general para las políticas laborales en una perspectiva de medio a largo plazo, los interlocutores sociales se han visto esencialmente marginados de este proceso, lo que plantea así dudas sobre su futura eficacia.

El conflicto en el este de Ucrania ha tenido un grave impacto en la capacidad de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Amplias operaciones militares y violencias dieron lugar a la peor crisis humanitaria en Europa desde el final de las guerras yugoslavas. Los edificios sindicales en Kiev y Odessa fueron incendiados, los líderes secuestrados y golpeados y se puso fin a las reuniones sindicales. Entre tanto, las autoridades nacionales también están considerando la adopción de reformas dolorosas que darían lugar a despidos en el sector público, así como el aumento de la edad de jubilación sin consultar a los representantes de los trabajadores. La Unión Europea y los EE.UU. impusieron sanciones económicas contra Rusia por su presunta participación en el conflicto. Rusia respondió a su vez con varias sanciones, entre las que se cuenta la prohibición total de las importaciones de alimentos, contribuyendo así a la crisis del rublo<sup>11</sup>, la cual también representa un riesgo importante para otros países de la región cuyas economías dependen de las remesas de los trabajadores en Rusia.<sup>12</sup>

Se registraron en Rusia varios casos de detención de activistas sindicales bajo falsas acusaciones. El más prominente es el caso de la aerolínea nacional Aeroflot. Decenas de activistas sindicales siguen detenidos en Turquía, ya que los sindicatos turcos continúan viéndose privados de su derecho de huelga y de llevar a cabo acciones de protesta pacífica. Además, el Gobierno aún no ha respondido por la catástrofe minera de Soma, en la que fallecieron 301 trabajadores en 2014. En Belarús, el largo historial de violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores, ahora también incluye la exacción legal del trabajo forzoso. La destrucción de los sindicatos, la negativa a la negociación colectiva, la creación de sindicatos amarillos, la intimidación, la discriminación y el acoso de los activistas sindicales están extendiéndose y propagándose a todos los países de la Unión Europea.

Pese a estos preocupantes reveses, se han producido

algunos avances positivos para los trabajadores y las trabajadoras. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) falló a favor de la confederación de sindicatos libres de Ucrania (Confederation of Free Trade Unions of the Ukraine), en un caso relativo al derecho de huelga de los tripulantes de cabina. El TEDH declaró que la prohibición del derecho de huelga en la aviación civil violaba las obligaciones internacionales de Ucrania. Uzbekistán ha firmado un Programa de Trabajo Decente con la Organización Internacional del Trabajo, en el que se prevén planes integrales para erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la promoción de las normas de salud y seguridad y la ratificación del Convenio núm. 87 de la OIT sobre libertad sindical. En Georgia, a raíz de los cambios de 2013 en el Código de Trabajo, los sindicatos georgianos consiguieron mejoras para los trabajadores y las trabajadoras gracias a la movilización de acciones laborales en los sectores de la minería, ferrocarriles y transporte.

# Los diez peores países

NO GUARANTEE  
OF RIGHTS  
| 5

VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4

VIOLACIONES  
REGULARES DE  
LOS DERECHOS  
| 3



BELARÚS

| 5

## Trabajadores en huelga de hambre en Belarús ante penas de cárcel:

Cuatro trabajadores de la industria metalúrgica en Belarús, que se declararon en huelga de hambre durante dos días para llamar la atención de la opinión pública sobre su despido improcedente, se enfrentan ahora a una multa e incluso a una pena de cárcel. Los trabajadores, desesperados, empleados por la fábrica de partes y unidades de tractor Bobruisk (BZTDiA), fueron detenidos por la policía el 10 de noviembre 2014, cuando se encontraban en huelga de hambre, y fueron acusados de “protesta pública no autorizada”. Los trabajadores, todos miembros del Free Trade Union of Belarus (SPB), no están de acuerdo con la acusación de protesta no autorizada y señalan que en realidad son víctimas del despido arbitrario por ser sindicalistas. En una respuesta de la empresa de fecha 14 de noviembre, el director de la fábrica indicó que los despidos se debieron a la optimización de la fuerza de trabajo de la fábrica y no estaban vinculados a su pertenencia al SPB. Sin embargo, la empresa BZTDiA está poniendo anuncios para tratar de contratar a nuevos trabajadores con las mismas competencias que los despedidos.

El mes pasado, los trabajadores escribieron una carta abierta al Presidente de Belarús, planteándole sus preocupaciones acerca de la gestión de la fábrica y la forma en la que el director abusaba del sistema nacional de contratos de corta duración para despedir a profesionales altamente cualificados por ser sindicalistas. La respuesta del Gobierno consistió simplemente en refrendar la posición de la empresa.

El sistema de contratos de corta duración y su utilización para acosar a los activistas sindicales en Belarús ha sido fuertemente criticado por el movimiento sindical internacional. Forma parte de la queja contra las violaciones a la libertad sindical presentada ante la Organización Internacional del Trabajo en el año 2000. Desde entonces, la OIT examina regularmente el caso de Belarús, observando poco o ningún progreso en la aplicación de las recomendaciones formuladas por una Comisión de Encuesta de la OIT.



ESPAÑA

| 3

### Represión de la libertad de reunión y de la libertad de expresión:

Se aprobó una nueva ley de seguridad pública, la cual está programada para entrar en vigor a partir de julio de 2015. La ley incluye una serie de polémicas modificaciones que afectan gravemente el derecho a la libertad de reunión y de expresión. La legislación incluye multas de hasta 600 euros por no notificar a las autoridades toda manifestación en zonas públicas, incluso en el caso de protestas pacíficas. Asimismo, las autoridades públicas pueden imponer multas de hasta 30.000 euros en caso de protestas que resulten en "una perturbación grave de la seguridad pública", cerca de las Cortes Generales (parlamento), así como de los edificios del Gobierno regional. Por otra parte, las protestas no autorizadas cerca de infraestructuras claves pueden llevar a imponer multas de hasta 600.000 euros.

### Criminalización de la huelga:

Cerca de 300 sindicalistas se enfrentan actualmente a procedimientos administrativos y penales. Si se suman las peticiones de penas de prisión en su contra, superan los 120 años de cárcel. Desde hace cuatro años la Fiscalía empezó a remitirse al artículo 315.3 del Código Penal, que contempla penas de tres a cuatro años y medio de prisión para los trabajadores. En julio de 2014, miles de trabajadoras y trabajadores españoles se congregaron en una manifestación en Madrid para protestar contra la detención y el posible encarcelamiento de varios cientos de trabajadores por haber participado en una acción de huelga.



FEDERACIÓN RUSA

| 3

### Acciones antisindicales contra trabajadores de la industria metalúrgica:

En Turbodetal, los representantes sindicales trataron de negociar con la dirección un convenio colectivo en relación con el problema de los trabajadores con bajos salarios que realizan las tareas de más de un puesto de trabajo y el aumento del costo de la vida. Cansados de conversaciones infructuosas, los trabajadores pidieron una asamblea general el

17 de octubre de 2014 en la que exigieron una compensación por trabajar más de un empleo y mejores salarios para cubrir la inflación. Como consecuencia, la dirección de la fábrica se propuso acabar con el sindicato. De acuerdo con el comité sindical, los supervisores de la fábrica recibieron instrucciones de obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato. Los supervisores y los propios jefes de equipo fueron amenazados con reducir o suprimir sus bonificaciones si no podían persuadir a los trabajadores de desafilarse. Como resultado de estos intentos por destruir al sindicato, alrededor de 200 trabajadores retiraron su afiliación.

### Enjuiciamiento de activista sindical:

El 15 de diciembre de 2014, el tribunal de la ciudad de Nakhodka dictó un veredicto de culpabilidad en contra de Leonid Tikhonov, Presidente del sindicato de estibadores de Puerto del Este, el Russian Trade Union of Dockers of East Port. Tikhonov fue condenado a purgar una pena de prisión en una colonia penal de 3 años y 6 meses presuntamente por malversación de fondos sindicales. El sindicato de estibadores considera que las acusaciones contra Tikhonov son falsas y que su condena es una represalia por sus actividades sindicales.



GEORGIA

| 4

### Actos de injerencia en RMG Gold y RMG Copper:

Las empresas RMG Gold y Copper han cometido actos de injerencia graves con el fin de debilitar al Trade Union of Metallurgy, Mining and Chemistry Workers of Georgia (TUMMCWG). Las empresas obligaron a unos 1.000 miembros del TUMMCWG a renunciar a su afiliación sindical. Esta medida comenzó inmediatamente después de que el TUMMCWG instara a la dirección a cumplir con sus obligaciones legales de conformidad con el acuerdo de negociación colectiva firmado el 23 de marzo de 2014 tras una huelga de 40 días. En respuesta, la dirección obligó a los trabajadores a firmar cartas de renuncia preimpresas.

### Intento de socavar sindicato independiente:

Los Ferrocarriles de Georgia ofrecen bonificaciones a los trabajadores que se incorporan al sindicato amarillo próximo al empleador. Por ejemplo, en abril de 2014, Zurab Nasaria recibió una prima mucho más alta que los demás trabajadores. Los directores instaban abiertamente a los trabajadores a revocar su afiliación del

sindicato Railway Workers New Trade Union (RWNTUG). Debido a la presión ejercida por la dirección, numerosos trabajadores han abandonado el sindicato. Asimismo, la dirección ha tratado de socavar al sindicato ya sea retrasando o complicando la remisión de las cuotas sindicales.

### **Violación del convenio colectivo por parte del Director**

**General de Correos:** Después de ser nombrado director general del Servicio Postal de Georgia, Levan Chikvaizde despidió a más de 120 trabajadores/as y los reemplazó por amigos y familiares. Buen número de trabajadores/as con contratos de duración determinada se vieron obligados a aceptar contratos de un mes en lugar de uno o dos años, como los contratos que tenían con anterioridad. Esta es una violación al convenio colectivo vigente. Como resultado, el Trade Union of the Workers of the Postal Service presentó una queja ante el Tribunal de la ciudad de Tbilisi. En represalia por esta medida judicial, Levan Chikvaizde tomó la iniciativa de no renovar paulatinamente los contratos de duración determinada de los miembros sindicales.

### **Negativa del Ayuntamiento de Tbilisi a entablar**

**negociaciones colectivas:** El 24 de enero de 2013, los trabajadores de la Agencia de situaciones extraordinarias del Ayuntamiento de Tbilisi constituyó un sindicato. Sin embargo, la administración se niega a reconocerlo como interlocutor para las negociaciones colectivas. El Director de la Agencia pidió al jefe de las divisiones examinar el desempeño laboral de los miembros del sindicato. Por otra parte, los miembros sindicales son convocados para reunirse individualmente con los directivos, quienes los presionan para que se desafíen del sindicato. Como resultado, los miembros manifestaron que prefieren pagar sus cuotas directamente al sindicato y mantener en secreto su afiliación con respecto a la dirección por temor a las medidas discriminatorias.

### **Discriminación antisindical en Batumi Autotransport:**

Batumi Autotransport es una empresa propiedad del municipio de Batumi y ha estado aplicando medidas discriminatorias contra los miembros sindicales. La dirección amenaza a los trabajadores/as con el despido si no firman declaraciones de renuncia. Bajo tal presión los trabajadores comenzaron a presentar sus renuncias al sindicato. El jefe de seguridad y mantenimiento llama regularmente al presidente del sindicato a su oficina para entregarle las renuncias de los miembros del sindicato. Por otra parte, la dirección se ha negado a reconocer al sindicato como interlocutor para la negociación colectiva. Los directivos agreden verbalmente a los miembros sindicales, como en el caso del conductor Felul Tsintsadze, cuyos superiores lo acusaron de ser un atracador. El Presidente del sindicato Emzar Gogitidze y su adjunto Simon Sikharulidze fueron amenazados con ser despedidos en varias ocasiones.

Los dirigentes sindicales se reunieron con el alcalde de Batumi para quejarse de las prácticas de la empresa.



GRECIA

| 5

### **Absueltos por un tribunal los productores de fresas que dispararon contra recolectores bangladesíes:**

En julio de 2014, un tribunal absolvió a los productores de fresas que habían admitido haber disparado contra 28 recolectores bangladesíes cuando estos reclamaron el pago de varios meses de atrasos salariales. Los responsables políticos, los sindicatos y los grupos de lucha contra el racismo han condenado los veredictos, calificándolos de "día negro para la justicia", en un caso que ha arrojado luz sobre las alarmantes condiciones laborales que se les impone a menudo a los trabajadores migrantes en Grecia. Otros dos empleadores, acusados de agresión con agravante y posesión ilegal de armas, fueron condenados respectivamente a 14 años y siete meses de cárcel y a ocho años y siete meses, pero han sido liberados a la espera del fallo de la apelación. Los recolectores de fresas fueron agredidos a tiros en abril de 2013, después de haber solicitado el pago de seis meses de trabajo en una granja de Manolada, al sur del Peloponeso. Cuatro de ellos resultaron gravemente heridos en el ataque. Los migrantes trabajaban en condiciones inhumanas sin ningún tipo de higiene ni instalaciones sanitarias básicas.

**Sindicalistas liberados:** En mayo de 2014, miembros del sindicato griego de los trabajadores del metal (POEM) fueron liberados después de dos años de lucha por parte del sindicato para conseguir su liberación. Víctimas del grave deterioro y precariedad de sus condiciones de trabajo durante más de un año, los trabajadores/as de los astilleros navales de Skaramanga fueron a la huelga el 4 de octubre de 2012. No habían recibido su salario durante un año entero. Durante una manifestación organizada posteriormente delante del Ministerio de Defensa, se produjeron confrontaciones con las fuerzas de la policía, las cuales procedieron a arrestar a varios trabajadores y trabajadoras. Como resultado de la brutal intervención de la policía y del Ministerio, 12 sindicalistas fueron denunciados, entre ellos el presidente del POEM, y su lucha ha sido llevada a los tribunales. La audiencia tuvo lugar el 1 de octubre de 2013, pero el veredicto ha sido pospuesto para el 5 de mayo 2014.

### **El Gobierno invoca leyes de emergencia para poner fin a una huelga:**

En julio de 2014, los trabajadores/as de la electricidad se declararon en huelga para protestar contra la privatización de la empresa pública de la electricidad. El Gobierno apeló a las leyes de emergencia para calificar la huelga de ilegal y obligar a los empleados a retomar el trabajo. Fueron amenazados con el arresto si proseguían con la huelga. Los sindicatos contestaron este recurso a unas leyes autoritarias contra los trabajadores que defienden los bienes públicos.



POLONIA

| 4

**Agresiones físicas:** El 9 de febrero de 2015, la policía intervino violentamente en una manifestación frente a la empresa Jastrzębska Spółka Węglowa. Resultaron heridas alrededor de 20 personas debido al uso de cañones de agua y gases lacrimógenos por parte de la policía en contra de los trabajadores/as que protestaban contra las medidas de austeridad.

**Discriminación antisindical:** La discriminación antisindical está generalizada en todo el país. Por ejemplo, los contratos de duración determinada de los trabajadores/as de la empresa Biedronka Jeronimo Martens Polonia, no fueron renovados debido a su afiliación sindical. Un cajero que trabajaba en las tiendas Biedronka N° 1796 y 2091 en Malbork recibía periódicamente sus bonificaciones hasta que se afilió al NSZZ Solidarność, en marzo de 2010. A raíz de ello, la empresa dejó de renovar su contrato de trabajo de duración determinada. Anteriormente, los gerentes de distrito habían instado públicamente a los trabajadores/as a renunciar a su afiliación sindical.

A mediados de 2014, los trabajadores/as de la empresa Trend Fashion protestaron contra los bajos salarios, y recibieron el apoyo de los sindicalistas de la acería Nowa Huta Steelworks Arcelor Mittal Poland S.A. A finales de 2014, la empresa fue liquidada, sin embargo, las estructuras de fabricación se transfirieron a otra empresa. La nueva dirección ofreció contratos de trabajo a todos los trabajadores, salvo a los integrantes de la ejecutiva de NSZZ Solidarność.

En febrero de 2014, los trabajadores/as empleados en una megatienda Leroy Merlin en Białystok formaron un sindicato, inicialmente con 20 miembros. El nuevo sindicato intentó dar a conocer al empleador la nueva situación. Sin embargo, la direc-

ción se negó a reunirse con los representantes y a reconocer al sindicato. A raíz de ello, se despidió con efecto inmediato a Paweł Bednarek, Presidente del sindicato de la empresa, supuestamente por no cumplir con sus responsabilidades a satisfacción del empleador. Además, se le prohibió entrar en la empresa.

**Actos de injerencia:** En septiembre de 2014, la dirección de la empresa Stako se negó a reconocer a un sindicato recién formado. Antes de aceptar la notificación de información sobre la formación del sindicato, la dirección convocó al presidente del sindicato y le informó que en caso de no disolución del sindicato se procedería a aplicar reducciones de personal.



REINO UNIDO

| 3

La parte III de la Ley sobre la transparencia de las prácticas de los grupos de presión, la campaña de candidatos independientes y la administración sindical de 2014 introduce nuevas normas sobre los registros de afiliación sindical. A partir de 2015, será preciso que los sindicatos proporcionen a la Oficina de Certificación, un organismo oficial encargado del registro y regulación de los sindicatos independientes, un certificado de auditoría anual de sus miembros, conjuntamente con sus declaraciones anuales de afiliación. Los sindicatos con más de 10.000 miembros deberán designar un garante independiente para completar el mencionado certificado de auditoría. El garante deberá indicar si los sistemas del sindicato son adecuados para garantizar que, en la medida de lo razonablemente posible, su registro de miembros es exacto y está actualizado.

La Ley concede a la Oficina de Certificación nuevos poderes para acceder y conservar registros del nombre y dirección de los miembros si considera que existe un buen motivo para ello. La Oficina de Certificación también tendrá la facultad de acceder a otros documentos que considere pueden ser relevantes, incluida la correspondencia entre un miembro y el sindicato.

Al TUC le preocupa que las nuevas disposiciones actúen como medio disuasivo para que los trabajadores/as se afilien a los sindicatos y ejerzan sus derechos a la representación en el trabajo. Muchas personas optan por no revelar su afiliación sindical a su empleador o al Estado. Algunos trabajadores/

as tienen un miedo legítimo a las listas negras. Otros pueden temer las represalias de su empleador actual o futuro.

Esta legislación representa una grave violación del derecho a la privacidad y al derecho de libertad sindical de toda persona. La nueva legislación también puede interferir en la posibilidad de que los sindicatos organicen acciones colectivas. Se prevé que los empleadores traten de utilizar la información proporcionada en los certificados de auditoría para requerir medidas cautelares en un intento de prevenir o retrasar la acción sindical.



RUMANIA

| 4

### **Wizz Air es una aerolínea de bajo coste con sede en Europa Central y del Este. En su sitio web, la empresa afirma con orgullo:**

“Bajo nuestro punto de vista, las personas son lo más importante” y “fomentamos unos elevados estándares éticos impulsados por un enfoque óptimo basado en el trabajo en equipo”. Sin embargo, ese enfoque “ético” no parece aprobar el concepto de que los sindicatos defiendan los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

A principios de este año, dos valerosos miembros de la tripulación de cabina decidieron establecer un sindicato en Wizz Air. Un mes después de haber anunciado formalmente la creación del sindicato, su Presidente Mircea Constantin, fue despedido por motivos disciplinarios falsos. El Vicepresidente y el Secretario del sindicato, Claudiu Bita y Denisa Chelu, fueron suspendidos durante dos semanas en base a la alegación de que “su participación en el sindicato supone un riesgo para la seguridad durante los vuelos”.

Los directivos de Wizz Air visitaron la sede de la empresa en Bucarest y confirmaron verbalmente que no tolerarían la presencia de sindicatos en el seno de la empresa. El sindicato recibió un plazo de una semana para disolverse, de lo contrario se tomarían medidas, en concreto la retirada de un avión de Bucarest y, posteriormente, nuevos despidos, a pesar de la publicación de comunicados relativos al crecimiento que estaba experimentando la empresa. Tras vencer el plazo, los directivos enviaron una carta explicando que, dada la situación, la empresa había decidido establecer una nueva agencia de empleo para la contratación de tripulantes de cabina. La

empresa proporcionaría trabajadores no sindicalizados para Wizz Air en Bucarest.

La presión ejercida por la empresa siguió aumentando, y muchos trabajadores temían perder su empleo. La dirección llegó incluso a contactar a varios empleados durante sus días de descanso para preguntarles su opinión sobre el sindicato. La situación culminó el 4 de noviembre de 2014 con la cesación de los contratos de 19 sindicalistas, en su mayoría miembros fundadores, debido a una “reestructuración y a la disminución de la demanda durante la temporada de invierno”.

### **Se requiere una representatividad excesiva o un número mínimo de miembros para poder negociar colectivamente:**

Para ser representativo a nivel nacional, el artículo 51 de la Ley núm. 62 sobre el diálogo social requiere contar con un número acumulado de afiliados que represente por lo menos el 5 por ciento de la fuerza de trabajo y en las estructuras territoriales en más de la mitad de los municipios nacionales. A nivel de empresa, el requisito es un número de afiliados de por lo menos el 50 por ciento más uno de los trabajadores/as de la empresa.

### **Exclusión de ciertas cuestiones del ámbito de la negociación:**

En el sector público están excluidos del ámbito de la negociación colectiva los siguientes temas: salarios, aumentos salariales, subsidios, bonificaciones y otras prestaciones para el personal dispuestas por ley (artículo 3 (b) de la Ley núm. 284/2010). Sin embargo, el artículo 138 (4) de la Ley núm. 62 sobre el diálogo social permite que, en los casos en que los derechos salariales sean establecidos por leyes especiales, los salarios específicos serán determinados por negociación colectiva, dentro de los límites legales.



TURQUÍA

| 5

**Deva despide trabajadores por afiliarse a sindicatos:** El 14 de octubre, las autoridades públicas exigieron a la empresa Deva que reconociese al sindicato Petrol-Is y emprendiese negociaciones colectivas. En lugar de hacerlo, la empresa despidió a tres trabajadores por apoyar al sindicato. Ya en 2010, Deva empleó diversas tácticas antisindicales para dismantelar un sistema de relaciones laborales que se venía aplicando desde hacía 40 años en las plantas de Çerkezköy, Kartepe, y

en la zona de Topkapi en Estambul. Ese año, Deva Holdings despidió a 74 empleados porque se negaron a reemplazar su convenio colectivo con contratos individuales. El 22 de julio de 2014 la empresa despidió a otros ocho trabajadores por ejercer su derecho a afiliarse a Petrol-İs. En total, se produjeron 24 despidos durante la última campaña de sindicalización.

Pese a los despidos colectivos y otras presiones antisindicales, los empleados de Deva consiguieron organizarse y alcanzaron la mayoría requerida para inscribir el sindicato y recibir el "Certificado de Competencia" oficial del Ministerio del Trabajo. Aun así, la dirección de Deva anunció que nunca reconocería ni negociaría con ningún sindicato.

### **A continuación figuran los detalles relativos a los últimos tres trabajadores despedidos por apoyar al sindicato:**

**1) Ramazan Atasever:** Tenía un año y medio de antigüedad. Le dijeron que su despido se debía a sus problemas fisiológicos.

**2) Şenol Aygün:** Tenía once años de antigüedad. La razón aparente de su despido es que no tiene un nivel suficiente cualificación académica para los procesos tecnológicos requeridos para su trabajo. Sin embargo, con once años de servicio en su puesto, es una excusa poco convincente para despedir a una persona por apoyar un sindicato.

**3) Hasan Yiğit:** Tenía siete años de antigüedad. Se le dijo que fue despedido a causa de informes anteriores sobre su actividad dentro de la empresa. Esto, una vez más, envió un claro mensaje a los trabajadores: que van a ser despedidos sin razón válida si apoyan al sindicato.

**Injerencia gubernamental en una huelga:** En junio de 2014, el Gobierno emitió un decreto para suspender una huelga en la industria del vidrio durante 60 días dando como motivo que representaba un riesgo para "la salud pública y la seguridad nacional". El 20 de junio de 2014, el sindicato Kristal-İs convocó a huelga en diez fábricas de la empresa Sisecam. El decreto se basó en el artículo 63 del acto legislativo núm. 6356 de la Ley sobre los sindicatos y los convenios colectivos. El Gobierno turco utiliza comúnmente la ley regresiva para reprimir a los trabajadores y evitarles ejercer su derecho de huelga. Esta fue la novena gran huelga sofocada por el Gobierno desde el año 2000. Asimismo, el Gobierno nunca ha indicado el motivo por el cual las huelgas suspendidas del sector vidriero serían perjudiciales para la salud pública y la seguridad nacional.

**Discriminación antisindical:** En abril de 2014, la empresa TÜVTURK despidió a ocho miembros del sindicato en varias estaciones de inspección de vehículos en todo el país a causa de su campaña de sindicalización. Los sindicatos pudieron firmar convenios colectivos en ciertas plantas de la empresa después de positivas campañas de sindicalización a pesar de que la empresa seguía discriminando a los sindicatos.

En junio de 2014, miembros del sindicato Birlesik Metal-İs protestaron contra la represión sindical por parte de la empresa de publicidad M&T Reklam organizando varios piquetes. La empresa despidió ilegalmente a 45 trabajadores en total en sus plantas de Gebze y Duzce después de el sindicato llevar a cabo una campaña de sindicalización muy satisfactoria en ambas plantas. A pesar de que el sindicato ha recibido la certificación para entablar negociaciones colectivas por parte del Ministerio de Trabajo, la dirección prefirió tomar represalias contra los trabajadores en lugar de participar en la negociación de buena fe.

**Violencia policial:** En abril de 2014, la policía irrumpió en la planta de Greif en Hadimkoy-Estambul y arrestaron a 91 trabajadores que hacían una sentada. Después del fracaso de las negociaciones con la dirección en relación con un aumento salarial y el uso de subcontratistas en la empresa, los trabajadores recurrieron a la huelga.

En abril de 2014, el gobernador de Estambul declaró que no se permitiría a los sindicatos celebrar el Primero de Mayo en la Plaza Taksim. Se indicó a los sindicatos que lo celebraran más bien en la Plaza Yenikapi. El 21 de abril de 2014, la policía detuvo a varios sindicalistas en la plaza Taksim, cuando los miembros del sindicato estaban por leer un comunicado de prensa en relación con las celebraciones del Primero de Mayo. La policía utilizó gases lacrimógenos contra los activistas con el fin de evitar la lectura de la declaración. El Primero de Mayo de 2014, unos 142 manifestantes fueron detenidos y varias personas resultaron heridas cuando la policía atacó a los activistas sindicales y políticos. Se desplegaron cerca de 40.000 policías para cortar todas las calles que llevan a la plaza Taksim.



**Violencia e intimidación contra sindicatos:** En junio de 2014, los sindicatos de Ucrania señalaron ser objeto de constantes ataques contra sus dirigentes y miembros por parte de los radicales nacionalistas. Una reunión del Presidium de la central sindical nacional FPU fue interrumpida por una multitud que pretendía intervenir en la reunión, mientras que en el Verhovna Rada, el parlamento ucraniano, se presentó una resolución solicitando una investigación sobre las actividades del sindicato y, especialmente, el uso de las propiedades sindicales. Durante muchos años se han hecho intentos por confiscar edificios, centros turísticos y sanitarios sindicales para dificultar aún más el trabajo de los sindicatos y apoderarse de los principales bienes raíces. La resolución del parlamento acusaba a los sindicatos de tener relaciones con el gobierno anterior, ahora considerado como proscrito. Los sindicatos subrayaron que tienen relaciones con los gobiernos y los empleadores con el fin de defender los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Sin embargo, los acontecimientos más preocupantes han tenido lugar en el este de Ucrania, con una injerencia continua por parte de grupos armados en los asuntos internos de los sindicatos. Estas injerencias incluyen, en particular, intentos para situar a la Federation of Trade Unions of Lugansk Oblast (FPLO) bajo el control de los líderes autoproclamados de la "República Popular de Lugansk". Se conminó a punta de pistola a los dirigentes de la FPLO a convocar una reunión de la federación para desafiliarse de la central sindical nacional FPU, y se les amenazó con represalias en caso de participar en reuniones con el FPU. La central sindical Confederation of Free Trade Unions of Ukraine (KVPU) también señaló violencias e intimidación contra sus miembros y responsables en las regiones de Donetsk y Luhansk.

**Victimización de dirigente sindical independiente:** En agosto, la central KVPU señaló las represalias tomadas contra la representante de uno de sus nuevos sindicatos sectoriales. El sindicato libre de trabajadores ferroviarios, Free Trade Union of Railway Workers of Ukraine (VPZU), fue creado por los trabajadores/as de la empresa Electrotrans en Khmelnitsky, propiedad de la autoridad municipal y situada en el centro-oeste de Ucrania a raíz del retraso de tres meses de los pagos salariales. A la creación del sindicato, la dirección hizo lo posible por destruirlo y tomar represalias contra su represen-

tante, Anastasia Podpruzhnikova. Amenazaron con despedirla y la hicieron conducir viejos trolebuses inseguros durante sus turnos de trabajo. El director de la empresa, también miembro del consejo municipal, utilizó su posición para obligar a un médico a destruir los registros de enfermedad de Podpruzhnikova y las ausencias registradas. La empresa le impuso una sanción ilegal por ser miembro del comité sindical y la policía de tráfico local la detuvo sin motivo. Un responsable le aconsejó "renunciar a este puesto de trabajo porque iba a tener grandes problemas".

**Asesinado dirigente sindical minero:** Ivan Reznichenko, activista del sindicato independiente de los trabajadores mineros del carbón, Independent Trade Union of Coal Miners of Ukraine (NPGU), fue encontrado muerto el 14 de enero de 2015. Ivan era el responsable del sindicato de base de la empresa estatal "Artemsil" y miembro del Ayuntamiento Solidar (Donetsk oblast) de Batkivshina. Ivan desapareció el 21 de junio de 2014 y su cuerpo fue encontrado por un amigo y compañero concejal en un pozo de sal. Tenía dos tiros en la cabeza y lo habían degollado. Se piensa que fue asesinado por los separatistas.

**Prohibición de los sindicatos por los separatistas pro-rusos:** El 20 de enero de 2015, el Ministro de Justicia de la autoproclamada República Popular de Luhansk emitió una orden prohibiendo el registro de los sindicatos independientes. El primer sindicato en sentir los efectos de esta prohibición ha sido el independiente de los trabajadores mineros, que había solicitado su registro el 16 de enero en la mina de carbón de Barakov, el cual se le negó en aplicación de la nueva orden. El territorio bajo control de las fuerzas paramilitares rusas de las Repúblicas Populares de Donetsk y de Luhansk cuenta con un terrible historial respecto a los derechos sindicales. Ambas centrales ucranianas, la Federation of Trade Unions of Ukraine y la Confederation of Free Trade Unions, han registrado gran número de violaciones de los derechos humanos contra sus sindicatos. Se han reducido los salarios y los días de vacaciones de los trabajadores mineros, y los salarios no siempre se pagan efectivamente. Al mismo tiempo que se prohíben los sindicatos existentes, se han creado varios sindicatos amarillos.

PARTE II //

---

# ORIENTE MEDIO Y ÁFRICA DEL NORTE

# Los diez peores países

NO GUARANTEE  
OF RIGHTS  
| 5  
  
VIOLACIONES  
SISTEMÁTICAS DE  
LOS DERECHOS  
| 4



ARABIA SAUDITA

| 5

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

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



ARGELIA

| 5

**Sindicatos autónomos siguen luchando por el reconocimiento:** El 16 de agosto, la Liga Argelina para la Defensa de los Derechos Humanos (LADDH) emitió un comunicado advirtiendo que los sindicatos independientes seguían siendo víctimas de represión en Argelia. Para obtener el reconocimiento legal como sindicato, una organización de trabajadores y trabajadoras debe celebrar una asamblea general y presentar su solicitud al Ministerio del Trabajo, el cual debe responder en el plazo de un mes. Sin embargo, según la Liga, en los últimos dos años 13 sindicatos autónomos habían solicitado al Ministerio su reconocimiento, sin conseguirlo. Esta ausencia de reconocimiento los sitúa en una posición vulnerable donde son ignorados, e incluso reprimidos, por los empleadores.

De acuerdo con la LADDH, los sindicatos reprimidos son el que organiza al personal de la administración pública, SNAPAP (National Autonomous Union of Public Administration Personnel); el que organiza a los trabajadores de correos, SNAP (National Autonomous Union of Postal Workers); y el de gas y electricidad, SNATEG (National Autonomous Union of Sonelgaz Gas and Electricity Workers). El SNAP estuvo esperando el reconocimiento oficial durante más de dos años. A pesar de presentar su solicitud el 2 de julio de 2012, la organización no recibió respuesta, ni el reconocimiento ni la negativa, por parte del Ministerio de Trabajo. Además, su presidente, Mourad Nekkach, fue suspendido de su puesto de trabajo. Sin el reconocimiento oficial, el SNAP tiene posibilidades sumamente limitadas de poder actuar en defensa de sus miembros.

El SNATEG también experimenta dificultades, pese al hecho de haber recibido su reconocimiento oficial en diciembre de 2013 y de cumplir con todos los procedimientos legales. El Secretario General de SNATEG, Bendief Boualem, indicó que Sonelgaz se negó a negociar con el sindicato, y su presidente, Abdella Boukhalfa, despedido al igual que todos sus miembros fundadores (37 en total), son objeto de procedimientos disciplinarios. Se les amenazó con aplicar deducciones a su paga por despido. Esta amenaza ya fue esgrimida contra otros miembros sindicales, víctimas a su vez de acoso verbal.

#### **Cuatro trabajadores de correos despedidos por hacer**

**huelga:** Cuatro miembros del Algeria Post Workers' Collective (CTAP) en Mostaganem, en el oeste del país, fueron despedidos tras participar en una huelga el 10 de enero de 2015. Su sindicato había llamado a huelga después de meses de espera para que su empleador decidiera a negociar un pliego de peticiones. Contaron con el apoyo del Autonomous Postal Workers Union (SNAP), que lamentó que Argelia Post hubiera optado por la represión en lugar del diálogo, y señaló que una de las principales reivindicaciones del colectivo de los trabajadores/as era el reconocimiento oficial de su organización como sindicato. El colectivo había presentado su solicitud de reconocimiento en julio de 2012.

#### **Trabajadores desempleados detenidos y encarcelados**

**por protestar pacíficamente:** En febrero de 2015, Human Rights Watch señaló que, a finales de enero de 2015, los tribunales argelinos habían condenado a la cárcel a nueve activistas de derechos laborales por haber participado en protestas pacíficas en apoyo a los trabajadores desempleados. Uno de ellos, Mohammed Rag, fue condenado a 18 meses de cárcel por "reunión no autorizada". El 11 de febrero, el Tribunal de Primera Instancia de Laghouat condenó a ocho miembros del Comité National pour la Défense des Droits de Chômeurs (CNDDC) por el mismo cargo a penas de prisión de un año (la

mitad bajo libertad condicional). Las autoridades habían detenido a los ocho: Khencha Belkacem, Brahim Belelmi, Mazouzi Benallal, Azzouzi Boubakeur, Korini Belkacem, Bekouider Faouzi, Bensarkha Tahar y Djaballah Abdelkader, el 28 de enero, cuando se reunieron fuera del tribunal para protestar contra el juicio de Mohamed Rag.

La policía de Laghouat ordenó su detención para evitar "posibles problemas de orden público". Tras su condena, los nueve activistas del comité CNDDC se declararon en huelga de hambre e interpusieron recurso.

En abril de 2014, el Tribunal de Apelaciones de Ouargla impuso una condena condicional de un año a otro miembro del grupo, Houari Djelouli, así como una multa de 50.000 dinares (unos 530 USD). Se le condenó por distribuir volantes del CNDDC en los que se convocaba a una sentada de protesta para exigir el derecho a manifestarse pacíficamente, actividad que las autoridades consideraron que "podría perjudicar los intereses nacionales".

Noureddine Abdelaziz, presidente del grupo, señaló que la policía de Laghouat arrestó a otro activista del comité CNDDC, Tarek el Naoui, a las 6 de la mañana del 11 de febrero de 2015, a su llegada a la estación de tren de la ciudad de Argel, 400 kilómetros al norte, para asistir al juicio de los ocho activistas. Fue puesto en libertad seis horas después sin cargos.



EGIPTO

| 5

**Cuatro detenidos por hacer huelga:** El 10 de abril de 2014, las fuerzas de seguridad arrestaron a cuatro trabajadores de la empresa de gas en Alejandría con la intención de intimidarlos para que pusieran fin a la huelga. Los trabajadores/as de la empresa habían comenzado la huelga un mes antes, en protesta por la liquidación de la sociedad propiedad del Grupo Kharafy Al. Las negociaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores se habían roto el día anterior. Las fuerzas de seguridad se presentaron en el domicilio de los trabajadores con el fin de arrestar a Mohammed Saleh, Mohammed Abdel-Rahman, Ahmed Adel y Al Saied Al Semman. Asimismo, la empresa presentó denuncias contra los trabajadores que protestaban acusándolos de incitación a la

huelga y de interrumpir el proceso de trabajo. El fiscal liberó a los cuatro esa misma noche.

**Represalias por acciones de huelga:** El 27 de abril de 2014, la Coca-Cola Company egipcia trasladó arbitrariamente a cinco trabajadores a diferentes unidades de producción, debido al papel que desempeñaron en la organización de una huelga. Los cinco trabajadores eran Ayman Sobhi, Ahmed Kassem, Ashraf Mohamed Hassan, Essam Mohamed Hassan y Tharwat Abo Amr. El primer ministro intervino en su favor y los trabajadores transferidos fueron devueltos a sus puestos originales. Sin embargo, se les dedujeron cinco días de salario en nómina, y se les negó el aumento salarial del 7%.

**Intento de asesinato del dirigente sindical:** Mohamed Omar, líder sindical de la empresa siderúrgica, Iron and Steel Company, resultó gravemente herido en un intento de asesinato, el 4 de mayo de 2014. A las ocho de la mañana, Mohammed Omar se dirigía al taller donde trabajaba cuando fue atacado por dos hombres enmascarados que lo golpearon en la cabeza con una barra de hierro y huyeron abandonando una motocicleta camuflada. Sus compañeros lo llevaron al hospital, donde permaneció inconsciente durante varias horas.

Mohamed Omar se encontraba en la mira de la empresa después de haber dirigido una huelga en diciembre de 2013. El 22 de enero había presentado un informe a la Fiscalía General acusando a Mohamed Saad Negeda, presidente de la empresa, de mala gestión y corrupción, con la consiguiente pérdida del 92% de su capital. También había pedido a sus compañeros formar un sindicato independiente.

**Detenidos por organizar una huelga para protestar por incumplimiento del convenio colectivo:** Tres trabajadores de la Cristal Asfoor Company fueron detenidos el 19 de mayo e interrogados en la comisaría de Subra por incitación a la huelga. Ahmed Gaber, Hassan Abdel Latif y Al Sayed Zaki fueron detenidos tras una huelga en las fábricas de la empresa en Shubra Al Khema y Bahteem. La huelga fue convocada para exigir la aplicación del convenio colectivo y protestar por la liquidación de miles de trabajadores/as. La empresa había registrado importantes pérdidas debido a la mala gestión y la corrupción.

**Suspendidos 16 trabajadores por un paro de dos horas:** El 3 de junio, la Nacional of Steel de Port Said, miembro del Grupo Al Masren Steel, suspendió a 16 trabajadores. Los 500 trabajadores de la empresa exigían el pago de sus bonificaciones de 2013, previstas para marzo de 2014, pero aún sin pagar. Los trabajadores se declararon en huelga durante dos horas para presionar a favor de sus reivindicaciones,

y en respuesta, la dirección llamó a la policía. La empresa accedió entonces a negociar con los representantes de los trabajadores, pero posteriormente decidió suspender a 16 trabajadores, incluyendo a los miembros del Consejo Ejecutivo del sindicato independiente, es decir, Mohamed Rashad Taha, Presidente, Montaser Anwar, Secretario General, Mahmoud Moustafa, Tesorero, Mahmoud Gaber, Mohamed Ahmed y Moawad Ibraheem.



EMIRATOS ÁRABES UNIDOS | 5

**Explotación de los trabajadores y trabajadoras migrantes:** Más del 88,5% de la población está integrada por no nacionales, incluyendo un gran número de trabajadores y trabajadoras migrantes. A menudo estos trabajadores/as son víctimas de formas extremas de explotación: impagos salariales, jornadas laborales excesivamente largas, pasaportes confiscados por el empleador, modificación a la llegada al país del contrato que firmaron antes de salir, etc. Dado que el trabajo del hogar no está regido por la legislación laboral, las trabajadoras/es del hogar son aún más vulnerables que los migrantes de otros sectores, muchas se quejan de haber sido víctimas de malos tratos y abusos físicos y sexuales, además de las prácticas de explotación que suelen padecer los trabajadores/as migrantes.

Visto que los trabajadores/as migrantes no tienen derecho a afiliarse a un sindicato y no se les permite hacer huelga, carecen de la posibilidad de denunciar la explotación de que son víctimas. Aquellos que protestan corren el riesgo de ser condenados a penas de prisión y deportados.

El sistema de protección de los salarios establecido por etapas desde el año 2009 obliga a las empresas a pagar los salarios de sus trabajadores/as mediante transferencias bancarias electrónicas que las autoridades pueden comprobar. Esta medida no fue suficiente para poner fin a los retrasos en los pagos de los salarios, en parte porque los recursos de que dispone el Ministerio de Trabajo son ínfimos en comparación con el número de trabajadores migrantes.



IRÁN

| 5

**Arrestos:** Al menos 65 trabajadores/as fueron detenidos por llevar a cabo acciones pacíficas y legítimas de abril a marzo de 2015 y condenados a penas de prisión y de castigo corporal.

**Libertad de reunión y de expresión:** Los sindicatos no están autorizados a distribuir boletines en su lugar de trabajo. Internet está totalmente controlado y los medios de comunicación social están infiltrados por el Gobierno. Jamil Mohammadi y Jaffar Azimzadeh fueron condenados a 3 y 6 años de prisión por haber recogido 40.000 firmas para una petición.

**Mineros detenidos por participar en una huelga:** El 19 de agosto de 2014, nueve mineros fueron detenidos por participar en una huelga en la mina de mineral de hierro de Bafigh en Yazd contra la privatización de la empresa, que afectaría negativamente a sus condiciones laborales. La huelga acabó con una intervención violenta de la policía antidisturbios y con la detención de los nueve trabajadores. Más de 5.000 mineros se han declarado en huelga en solidaridad con los trabajadores detenidos por participar a principios de 2014 en una huelga de 40 días en la mina. Los trabajadores también exigieron que el 15% de los ingresos generados por la mina se invirtieran en la región de Yazd.

**Secuestros y detenciones:** El 30 de abril de 2014, las autoridades detuvieron a Jafar Azimzadeh y Jamil Mohammadi. El 1 de Mayo fueron detenidos Parvin Mohammadi y Shapour Ehsanirad. Los cuatro son representantes del Sindicato Libre de Trabajadores Iraníes. En 2013 organizaron una petición popular para protestar contra el empeoramiento de las condiciones laborales y estaban entre los sindicalistas que intentaron organizar una manifestación del 1 de mayo. Parvin Mohammadi y Shapour Ehsanirad fueron liberados, pero los otros dos siguen en el pabellón 209 de la prisión de Evin. Numerosos sindicalistas fueron citados para un interrogatorio donde les advirtieron que no siguieran adelante con las manifestaciones del 1 de mayo que se iban a celebrar en 2014 en diversas localidades del país, incluyendo la provincia del Kurdistán.

El 1 de mayo, las autoridades detuvieron a 23 miembros del Sindicato de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios (Sherkat-e Vahed), entre los que se encontraba Ibrahim Madadi. A continuación, les trasladaron a la tristemente célebre prisión de Evin, siendo liberados varias horas después.

El 2 de mayo, las detenciones tuvieron como objetivo a varios trabajadores, sindicalistas y activistas laborales, así como a sus familias y compañeros que pretendían organizar una reunión social para el primer fin de semana después del 1 de mayo.

Otros doce sindicalistas y activistas laborales están actualmente en prisión en Irán y muchos otros se enfrentan a largas penas de prisión simplemente por ejercer su derecho fundamental de asociación y sindicalización.

Behnam Ebrahimzadeh del Comité para Procurar el Establecimiento de Sindicatos (CPELU) y activista de los derechos del niño está cumpliendo una pena de cinco años en prisión.

Al menos tres miembros del Comité de Coordinación para Ayudar a Formar Organizaciones de Trabajadores (CCHFOW), Yousef Ab-Kharabat, Mohammad Molanaei y Vahed Seyedeh, están cumpliendo penas de prisión en la provincia iraní del Kurdistán. Otros miembros del CCHFOW han sido condenados a penas de prisión de entre uno y tres años y medio y han interpuesto recursos de apelación contra sus sentencias. Entre ellos se encuentran Vafa Ghaderi, Ghaleb Hosseini Khaled Hosseini, Mohammad Karimi, Jamal Minashiri, Ghassem Mostafapour, Afshin Nadimi y Hadi Tanoumand.

Al menos cinco miembros de la Asociación de Profesores de Irán (TAI) están cumpliendo largas penas de prisión, a saber Mahmood Bagheri (cuatro años y medio), Rassoul Bodaghi (seis años), Mohammad Davari (seis años) y Mehdi Farahi-Shandiz (tres años). Otro miembro de la TAI, Abdolreza Ghabari, cumple ahora una pena de 15 años después de que se le conmutara la pena de muerte por haber contactado con grupos de la oposición en el extranjero. Otros importantes miembros de la TAI, Ali-Akbar Baghani, Mahmoud Beheshti-Langaroudi y Alireza Hashemi, han sido condenados a largas penas de prisión. Todos han interpuesto recursos de apelación contra sus sentencias.



KUWAIT

| 4

**Deportación de trabajadores migrantes si se atreven quejarse:** Los trabajadores y trabajadoras migrantes en Kuwait todavía no tienen derecho a formar sindicatos, y están expuestos a una explotación atroz. En noviembre de 2014,

el Sr. Abdulrahman al-Ghanim, antiguo jefe de la oficina de expatriados de la Kuwait Trade Union Federation, explicó en una entrevista que había renunciado como acto de condena contra el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por omitir sistemáticamente abordar de manera justa los conflictos laborales.

Explicó que los organismos gubernamentales no permiten a los trabajadores/as entablar demandas contra los empleadores para reclamar sus derechos, simplemente se les deporta por considerar que se han dado a la "fuga", sin concederles el derecho a apelar o a contar su versión de los hechos. Llegan a los tribunales muy pocos casos, y no se permite a los trabajadores/as afectados permanecer en el país mientras se resuelve su caso.

**Restricciones a la libertad para organizar libremente actividades y formular programas:** Los sindicatos no pueden tomar parte en ninguna actividad política ni en actividades que impliquen cuestiones religiosas o sectarias. Además, los sindicatos tienen prohibido realizar inversiones financieras o en bienes raíces o aceptar regalos ni donativos a menos que cuenten con la aprobación previa del Ministerio.

**Categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de formar o afiliarse a sindicatos, o de ocupar cargos sindicales:** Al parecer se deniega a los empleados del gobierno el derecho de sindicalización, puesto que están excluidos del ámbito de aplicación del Código Laboral de 2010, y la ley especial que rige su estatus no contiene ninguna disposición al respecto.

El Código Laboral de 2010 establece que únicamente los trabajadores kuwaitíes gozan del derecho a afiliarse a sindicatos y participar en sus actividades. Los trabajadores y trabajadoras del hogar quedan excluidos del Código Laboral de 2010.

propuso incluir a los trabajadores/as del hogar, así como a las personas que brindan atención en hogares de ancianos y a personas con discapacidad, que ofrecen servicios de limpieza en los hogares y oficinas y otras categorías similares.

El 25 de enero de 2015, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federation of Trade Unions of Workers and Employees (FENASOL) del Líbano, aproximadamente 350 trabajadores/as del hogar de diversas nacionalidades se reunieron para celebrar el congreso de fundación del sindicato. Sin embargo, los miembros del sindicato anunciaron que no habían recibido respuesta a su solicitud, y que el Ministro del Trabajo Sejaan Azzi había denunciado al sindicato como ilegal, según informes de los medios de comunicación.

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

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

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



LÍBANO

| 4

**Sigue negándose la representación sindical a los trabajadores/as del hogar:** El 29 de diciembre de 2014, seis trabajadores libaneses presentaron una solicitud al Ministerio del Trabajo para formar un sindicato destinado a organizar a los trabajadores/as del hogar, ya que actualmente se les excluye de la protección del Código del Trabajo libanés. El sindicato

**La central nacional niega el derecho a manifestarse contra la esclavitud; represión de protestas anteriores:**

El gobierno negó a la Free Confederation of Mauritanian Workers (CLTM) el derecho a celebrar dos demostraciones, los 27 y 28 de enero de 2015, en Kissal y Dar Naim, en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), para sensibilizar a la opinión pública sobre el problema de la esclavitud y la legislación que le concierne. El motivo esgrimido para denegar el permiso fue que los sindicatos no deben participar en política, ignorando el hecho de que la esclavitud, en tanto que violación flagrante de todos los derechos laborales, es desde hace mucho tiempo una cuestión sindical. La propuesta para la celebración de estas demostraciones tuvo lugar a raíz de la condena a dos años de prisión de tres prominentes activistas antiesclavistas mauritanos Biram Ould Dah Ould Abeid, presidente de la ONG Resurgimiento del Movimiento Abolicionista (IRA), el vicepresidente de IRA, Brahim Ould Bilal Ramdane y Djiby Sow, presidente de la ONG antiesclavista Kawtal, el 15 de enero de 2015. Los tres estaban detenidos desde el 11 de noviembre 2014, tras participar en una manifestación para exigir el derecho de los esclavos agrícolas a poseer la tierra que trabajan, un elemento clave que figura en la propia Hoja de ruta nacional del país para poner fin a la esclavitud. Al mismo tiempo, se había detenido a otras cinco personas, pero fueron absueltas en el juicio. Las centrales sindicales nacionales, incluyendo la General Workers' Confederation of Mauritania (CGTM) condenaron en ese momento las detenciones y siguieron numerosas protestas. Aun así, el juicio siguió adelante, plagado de irregularidades y violaciones de los derechos de los acusados. Decenas de simpatizantes protestaron frente al palacio de justicia y la fiscalía durante el juicio. La policía utilizó gases lacrimógenos y porras para dispersar a la multitud dejando un saldo, según los informes, de cuatro heridos. Mauritania solamente penaliza la esclavitud a partir del año 2007. Se calcula que el país cuenta con 180.000 esclavos, sin embargo, en los últimos ocho años solamente ha habido una condena por esclavitud.

**Negociaciones de mala fe por empresa minera, seguidas de acoso e intimidación contra delegados sindicales:**

Los trabajadores de la empresa nacional minera, la National Industrial and Mining Company (SNIM), se declararon en huelga el 28 de enero de 2015 para exigir que la empresa pagara los aumentos salariales acordados el 3 de mayo de 2014. Moha-

med Abdallahi, Secretario General de la General Confederation of Mauritanian Workers (CGTM) explicó que los trabajadores habían negociado y obtenido aumentos de la SNIM, cuyo importe sería determinado por el consejo de administración de la empresa, para tener efecto a partir del pasado mes de octubre, al mismo tiempo que las bonificaciones por las horas extraordinarias y por producción. Sin embargo, la empresa ha retrasado constantemente el proceso, y el sindicato adquirió la convicción de que nunca había tenido seriamente la intención de cumplir con su acuerdo.

Cuando el 14 de enero el sindicato anunció finalmente un paro para el 28 de enero a fin de presionar para que se respetaran sus demandas, la empresa procedió a intimidar a los trabajadores y ejercer presión sobre sus dirigentes sindicales. Asimismo, distribuyó volantes entre los trabajadores en el lugar de trabajo advirtiéndoles que no participaran en el paro. Se dio a los delegados de los trabajadores órdenes expresas de no utilizar sus oficinas en los locales de la empresa para celebrar reuniones con los trabajadores, y en Zouerate, la policía local estacionó un vehículo de la policía a las afueras de los locales sindicales poco antes de que diera comienzo una reunión. Posteriormente, la noche del 22 de enero, dos representantes sindicales, Kénémé Demba y Ahmed Ould Abeily, fueron citados a comparecer ante el prefecto local. El 27 de enero se comunicó a tres representantes sindicales, Ahmed Ould Abeily, Yaya Gaye y Mohamed Ould Mohamed Salem, que estaban suspendidos del 28 de enero hasta el 4 de febrero de 2015, en un intento evidente de dificultarles la posibilidad de comunicación con sus compañeros. Los trabajadores siguieron adelante con su acción, y lo que había sido previsto como un paro de seis horas se convirtió en una huelga en toda regla.

Ahmed Vall Cheibani, dirigente de uno de los sindicatos de trabajadores presentes en SNIM, afiliado a la National Confederation of Mauritanian Workers, (CNTM), fue despedido el 12 de febrero de 2015, supuestamente por falta de respeto a un superior, sin darle oportunidad de defenderse contra estas acusaciones. La CNTM protestó por el despido, al que se consideró una represalia flagrante por su papel desempeñado en la huelga.

La huelga se prolongó, y la CGTM anunció una marcha en solidaridad con la huelga de los trabajadores de SNIM a finales de febrero. Sin embargo, las autoridades les negaron el permiso argumentando que su marcha interrumpiría el tráfico, pese a que la ruta planificada no incluía la zona que, según las autoridades, se vería afectada.

La Free Confederation of Mauritanian Workers (CLTM) también señaló que los trabajadores habían sido amenazados con su

desalojo de las viviendas de la empresa y que ésta se negaba a reabastecer la tienda que se encuentra en esta zona durante la duración de la huelga. A finales de marzo 2015, el conflicto seguía sin resolverse.



**Detenidos alrededor de 100 trabajadores migrantes en huelga:** Alrededor de 800 trabajadores de la construcción empleados por dos subcontratistas (Qatar Freelance Trading and Contracting y Qatar Middle East Co.) se declararon en huelga en noviembre de 2014 para protestar contra el incumplimiento de sus contratos laborales y los salarios de miseria. Los trabajadores habían firmado contratos antes de salir de sus países de origen en dirección a Qatar; al llegar a Doha les confiscaron sus pasaportes y rompieron sus contratos. A continuación, les obligaron a trabajar por salarios un tercio inferiores a los que les habían prometido. Varios testigos han corroborado que un supervisor atacó a los trabajadores con una tubería de plástico cuando llegó la policía para iniciar las detenciones. Al parecer, los detenidos han sido trasladados al famoso Centro de Detenciones de Doha, donde suelen mantener a los trabajadores migrantes incomunicados durante largos periodos de tiempo antes de su deportación.

**Exclusión de los trabajadores/as migrantes:** En la actualidad, la mano de obra migrante representa aproximadamente el 94% de la fuerza laboral en Qatar, que se cifra en alrededor de 1,2 millones de trabajadores. Esa cifra sigue aumentando, ya que se continúa reclutando trabajadores en gran número, esencialmente del Sur de Asia, para la construcción de las infraestructuras y los estadios para la Copa Mundial de Fútbol en 2022. Al igual que muchos otros trabajadores migrantes en la región del Golfo, han de hacer frente a políticas y prácticas severas y discriminatorias que vulneran sus derechos humanos y laborales fundamentales, incluyendo la libertad de asociación. Incluso los qataríes disfrutan de derechos limitados al respecto.

Muchos trabajadores tienen prohibido formar o afiliarse a un sindicato a causa de unas exclusiones categóricas establecidas en la ley. En la práctica, el 90% de la mano de obra total no disfruta del derecho a formar o afiliarse a un sindicato.



TÚNEZ

| 4

**Negociaciones de mala fe – el Gobierno incumple el acuerdo con los colectores de basura:** El 29 de mayo de 2014, la General Federation of Municipal Workers anunció una huelga de dos días de los colectores de basura si el gobierno no respetaba los acuerdos anteriores que no había cumplido hasta la fecha. Naceur Salmi, Secretario General del sindicato, explicó que sus reivindicaciones incluyen el pago de bonificaciones a partir de 2011, el desbloqueo de todas las promociones para los trabajadores/as municipales y mayores progresos en la legislación para proteger los derechos de los trabajadores/as municipales. Las reuniones con el Ministro del Interior para resolver el asunto fueron en vano. Finalmente la huelga siguió adelante los días 18 y 19 de junio. Sin embargo, se hicieron más promesas, que el gobierno aún no ha cumplido. Por otra parte, los trabajadores perdieron dos días de salario como castigo por la huelga.

**Agresión física contra líder sindical nacional:** Houcine Abbassi, Secretario General de la central sindical tunecina, la Union générale tunisienne du travail (UGTT), y también presidente de la Confederación de Sindicatos Árabes (ATUC), fue víctima de una violenta agresión la noche del 13 de noviembre de 2014, cuando salía en coche de su oficina, situada en la plaza Mohamed Ali, en el centro de Túnez. Personas infiltradas del exterior lanzaron piedras contra su coche rompiendo las ventanas. Fue solamente gracias a la vigilancia de los guardias de seguridad de la UGTT que Houcine Abbassi logró escapar ileso. La UGTT desempeñó un papel de liderazgo en la transición del país a la democracia, y ahora es un garante fundamental de la estabilidad social en el país.

**Amenazas de muerte contra el líder de la UGTT:** Un interlocutor anónimo llamó por teléfono a la confederación sindical tunecina, la Union générale tunisienne du travail (UGTT), el 15 de enero de 2015 amenazando con asesinar a su Secretario General, Houcine Abbassi. La persona que llamó también amenazó con poner una bomba en la Plaza Mohamed Ali frente a la sede de la UGTT. Las fuerzas de seguridad recorrieron la zona e implementaron importantes medidas de seguridad. En la mañana del 16 de enero, la UGTT recibió otra amenaza, esta vez la de detonar un coche bomba al paso de la comitiva de vehículos del Secretario General.

La UGTT ha experimentado un reciente aumento de ataques y amenazas contra su organización. Las amenazas empezaron justo después de que apoyara una huelga de transporte que paralizó el transporte público en Túnez durante cuatro días.

**Empresa aeronáutica se niega a reintegrar a dirigentes**

**sindicales:** La empresa SEA Latelec Fouchana, de propiedad francesa y fabricante de cables para la industria aeronáutica, continúa negándose a reincorporar a los dirigentes de la sección sindical de UGTT formada en la fábrica en el año 2012. Desde que se formó el sindicato a principios de 2012, la empresa se propuso destruirlo, amenazó con cerrar la fábrica, transfirió desde hace meses parte de sus actividades a Francia y se niega a renovar los contratos de más de 200 trabajadores, la mayoría mujeres, con contratos de duración determinada. Fueron despedidos diez trabajadores, incluidos los dos principales dirigentes del sindicato. En marzo de 2014, seis de los diez trabajadores despedidos fueron reintegrados a raíz de una fuerte campaña de apoyo, incluyendo manifestaciones de protesta. Los cuatro trabajadores/as restantes no han visto ningún progreso respecto a su situación, por lo que el 19 de junio de 2014 dos de ellos recurrieron a una huelga de hambre para exigir sus derechos, incluida la delegada de UGTT Sonia Jebali. El 6 de julio de 2014 se señaló que la salud de Sonia Jebali estaba en grave peligro. Su protesta atrajo un amplio apoyo en Túnez y Francia, y en agosto se informó en la página de Facebook de la comisión creada para apoyarlos que a dos de los cuatro trabajadores se les permitiría reintegrar su puesto de trabajo el 18 de agosto. Los dos trabajadores que hicieron huelga de hambre no serían reintegrados, pero se les pagaría el equivalente a siete años de salario.





## FOREWORD

1. Artículo 23 (4) de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); Artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); Sección I (b) de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944); Artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950); Artículos 5, 6 y 6(4) de la Carta Social Europea (1961)
2. OIT, Negociación colectiva: la negociación por la justicia social, 2009 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_172415.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172415.pdf))
3. Eurofound, Working Conditions and Social Dialogue, 2009 ([http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2009/43/en/1/EF0943EN.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/43/en/1/EF0943EN.pdf)); OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_343034.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf)); Economic Policy Institute, Unions, inequality, and faltering middle-class wages, 2012 (<http://www.epi.org/publication/b342-unions-inequality-faltering-middle-class/>).
4. Encuesta Mundial de la CSI 2014 ([http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_global\\_poll\\_2014\\_es\\_web.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_global_poll_2014_es_web.pdf))
5. Civicus, Informe sobre el Estado de la Sociedad Civil 2014 ([http://civicus.org/images/Resumen%20Ejecutivo%20SoC%202014\\_esp.pdf](http://civicus.org/images/Resumen%20Ejecutivo%20SoC%202014_esp.pdf))

## PART I

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

## PART II

1. Informe de perspectivas económicas en África para 2014 ([http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/2014/PDF/E-Book\\_African\\_Economic\\_Outlook\\_2014.pdf](http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/2014/PDF/E-Book_African_Economic_Outlook_2014.pdf))
2. OIT, La economía informal en África, 2009 ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_127814.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_127814.pdf))
3. OIT, Inspección del trabajo en África (<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09707/09707%282005-3-4%2929-35.pdf>)
4. OMS, Datos sobre el Ébola (<http://apps.who.int/gho/data/view ebola-sitrep ebola-summary-20150410?lang=en>)
5. The Guardian, Ebola: Liberian nurses strike, 2 de septiembre de 2014 (<http://www.theguardian.com/world/2014/sep/02/ebola-liberian-nurses-strike-lack-protective-equipment>); CBS News, After losing 10 colleagues to Ebola, Sierra Leone doctors go on strike (<http://www.cbsnews.com/news/ebola-outbreak-after-10-deaths-sierra-leone-doctors-strike-for-better-treatment/>)
6. El Banco Mundial, The Socio-Economic Impacts of Ebola in Sierra Leone (<http://www.worldbank.org/en/topic/poverty/publication/socio-economic-impacts-ebola-sierra-leone>)
7. Financial Times, Eurozone unemployment refuses to budge from near-record highs, 1 de abril de 2014 (<http://www.ft.com/cms/s/0/1f76de66-b97c-11e3-b74f-00144feabdc0.html#axzz3WisjsJzo>)
8. Estudio prospectivo anual sobre el crecimiento, COM(2014) 902 final
9. Jakub Wiśniewski, Convergence toward the European Social Model? Review of European and Russian Affairs vol. 1 no. 1 de diciembre de 2005 (<http://carleton.ca/rera/wp-content/uploads/Vol1-1-Wisniewski.pdf>)
10. Comisión Europea, Un plan de inversiones para Europa ([http://ec.europa.eu/priorities/jobs-growth-investment/plan/docs/an-investment-plan-for-europe\\_com\\_2014\\_903\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/jobs-growth-investment/plan/docs/an-investment-plan-for-europe_com_2014_903_es.pdf))
11. Reuters, Russia in recession in 2015, ruble to stay pressured, 22 de diciembre de 2014 (<http://www.reuters.com/article/2014/12/22/us-russia-crisis-economy-poll-idUSKBN0K01LT20141222>)
12. The Guardian, Russia's rouble crisis poses threat to nine countries relying on remittances, 18 de enero de 2015 (<http://www.theguardian.com/world/2015/jan/18/russia-rouble-threat-nine-countries-remittances>)

