

MUNDO METAL



BOLETIN LATINOAMERICANO DE LA FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS

2 COLUMNA
El Irrespeto al
Derecho de la
Libertad Sindical



3 REPORTAJE
Colombia y Paraguay:
Avances de
Resoluciones



6 PERFIL
Salvador Castro

7 BREVES
Termina Huelga
SICARTSA

**8 MUJERES
METALÚRGICAS**
Mujeres de CONSTRAMET
se Capacitan



Millones de personas en el mundo contraen
ENFERMEDADES OCUPACIONALES

No 3
Octubre
2005



El Irrespeto al Derecho de la Libertad Sindical

La tasa de sindicalización en América Latina es muy baja en comparación con otras latitudes, por ejemplo -sobre la población económicamente activa [PEA]- El Salvador: 5,2%; Honduras: 6,0 %; Panamá: 7,0 %; México: 22,3 %; Chile: 12,7 %; Paraguay: 16,7 %; Uruguay: 12,4 %; Argentina: 42,3 %; Brasil: 26,1 %; Colombia: 6,9 %, Perú: 7,8 %; Venezuela: 14,9 %; República Dominicana: 13:0 %. En términos generales, América Latina y el Caribe no alcanza el 20% de la PEA.

¿Cuáles son las causas?

Un movimiento sindical heterogéneo; dispersión y atomización sindical; estructuras sindicales inadecuadas u obsoletas; reducida globalización de la acción sindical; baja incorporación de las mujeres en las estructuras sindicales; incorporación de la tercerización productiva; elevados porcentajes de desempleo; desregulación laboral; una cultura de sindicalización basada en el trabajador formal y por empresas; insuficiente diálogo intersindical, etc.

Son tantos motivos los que generan una baja tasa de sindicalización, pero en esta ocasión quiero poner énfasis a una sola causa, en el **"Irrespeto al derecho de la libertad sindical con impunidad para los infractores"**. Su origen proviene de la **discriminación antisindical**. Antes de ello debemos tener claro que la discriminación es una de las formas en que se manifiesta la intolerancia. Y ¿qué es la tolerancia? es un componente de la democracia, una garantía del ejercicio de las libertades, es un indicador del nivel de convivencia.

La **Discriminación Antisindical**, se define como cualquier distinción, exclusión o preferencia de las personas que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo, con motivo del ejercicio de la libertad sindical. Entonces la consecuencia de la discriminación, es la restricción o anulación de la capacidad de ejercicio de la libertad sindical.

Entre 1990 y junio del 2005, en América Latina hubo 580 denuncias ante la OIT por violación a la libertad sindical, gran parte de ellas se distribuyen entre el despido de un dirigente o un afiliado, acoso y hostigamiento, o el traslado del lugar de trabajo, mientras que el cierre de empresas o disminución de convenios colectivos están en el último lugar de las incidencias.

Si deseamos que las tasas de afiliación se incrementen, debemos agendar y tomar acción en estas denuncias por violación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, y elaborar una estrategia regional para la promoción y la defensa de la Libertad Sindical, orientar a los afiliados sobre los riesgos de la discriminación para prevenir estas conductas antisociales promovidas por muchas empresas.

¿Qué acciones deberíamos tomar?

A nivel nacional, debemos establecer un mecanismo de coordinación intersindical, promover la adecuación normativa a nivel nacional de los Convenios Internacionales N°s: 87, 98, 135, 141, 151 y 154, y el fortalecimiento del Estado Social de Derecho. Y proponer políticas activas de promoción de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva. Asimismo, **a nivel Regional e Internacional** comprometámonos a:

- Movilizar la cooperación y la solidaridad internacional para el desarrollo sindical.
- Promover ante la OIT la asistencia técnica.
- Establecer contactos con las coordinadoras sindicales de las subregiones para articular acciones en los espacios de integración.
- Dar seguimiento a las iniciativas de los Acuerdos de comercio y los Acuerdos Marcos Internacionales suscritos con las empresas multinacionales y los Puntos Nacionales de Contactos de las directrices de la OCDE.

En nuestras estrategias para los años 2006 – 2009 tenemos priorizado acciones en torno a este tema, y esperamos el respaldo de todos ustedes para lograr las metas trazadas por la Oficina Regional.

Jorge Campos Miranda

Representante Regional FITIM
América Latina y el Caribe
jcampos@imfmetal.org

La Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM) fue fundada en 1893 y tiene su oficina central en Ginebra, Suiza. Actualmente, la FITIM representa los intereses de 25 millones de trabajadores de la industria metalúrgica, en 200 sindicatos afiliados en 100 países.

Presidente: Jürgen Peters

Secretario General:
Marcello Malentacchi
mmalentacchi@imfmetal.org

MUNDO METAL es una publicación de la Oficina Regional de la FITIM de Latinoamérica y el Caribe.

Editor: Jorge Campos
Representante Regional
jcampos@imfmetal.org

Periodista: Valeska Solís C.

Diseño: Dayanna Faúndez M.

Las opiniones expresadas en los artículos no representan necesariamente el pensamiento de la FITIM.

Oficina Regional de Latinoamérica y el Caribe

Dirección: Avenida Providencia N°2019, oficina 42B
Providencia
Santiago – Chile
Teléfono: (56-2) 6550474-6550477-6550478
Fax: (56-2) 6550470
E.mail: fitimalc@imfmetal.org

Colombia y Paraguay AVANCES DE RESOLUCIONES

Durante la Conferencia Latinoamericana de la FITIM sobre la Industria del Automóvil, realizada en la ciudad de Sao Paulo, Brasil, se denunció que General Motors Colmotores de Colombia, realiza las peores formas de agresión en contra de sus trabajadores y la organización sindical



Dentro de las resoluciones del Congreso Mundial de la FITIM, realizado en Viena, Austria, se acordó apoyar a todas las organizaciones sindicales que vivan situaciones antisindicales.

Recordemos que se condenó la actitud de las empresas paraguayas y al gobierno de dicho país por no respetar los Convenios de la OIT. A través de una resolución la FITIM resolvió realizar algunas acciones para colaborar con el fin al conflicto.

El Sindicato de Trabajadores de Acepar SITRAC, asociado a la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Paraguay, FETRAMPAR, afiliada a la FITIM, ha estado cerca de 4 años en conflicto con la empresa por violación a los derechos de los trabajadores. Ya que se suspendieron contratos de trabajos, principalmente por razones políticas o sindicales.

Los trabajadores y con el apoyo del sindicato efectuaron demandas judiciales. Para ejercer mayor presión sobre este conflicto, se comenzó a ejercer apremio a nivel internacional, en donde participó la FITIM, tal como se había comprometido. A fines de agosto, FETRAMPAR informó que de los 30 trabajadores con demandas judiciales se logró la reubicación de 27 de ellos. Y respecto a los trabajadores despedidos principalmente por razones políticas, por ser socios del sindicato, se reincorporaron 13 asociados.

Los trabajadores que no realizaron demandas judiciales por haber cobrado su indemnización, que son cerca de 22 personas, según el sindicato, están a la espera de una pronta solución. Después de tanto tiempo en lucha FETRAMPAR catalogó este avance como una verdadera victoria al mundo sindical, "es un logro no sólo del sindicato paraguayo, sino que de todas las organizaciones sindicales mundiales". El sindicato además agradeció principalmente a la FITIM por el apoyo brindado, ya que gracias a las presiones de los organismos internacionales se lograron estos acuerdos.

Colombia

Por otro lado, durante la Conferencia Latinoamericana de la FITIM sobre la Industria del Automóvil, realizada en la ciudad de Sao Paulo, Brasil, entre el 27 al 29 de junio, se denunció que la General Motors Colmotores de Colombia, realiza las peores formas de agresión en contra de sus

trabajadores y la organización sindical, violando elementales derechos laborales.

Las acciones que denunciaron fueron: Negarse a negociar el pleno sindical; desconocer la convención colectiva de trabajo; Burlar los tallos de la justicia que le son adversos; Desconocer convenios internacionales de protección de trabajo; Y por último, despedir sin justa causa y sin indemnización a trabajadores sindicalizados, entre ellos el Presidente de Sindicato Jorge Rincón.

A raíz de esto, la Oficina Regional de la FITIM para América Latina y el Caribe, realizó una declaración donde señala que "estos actos solamente son propios de entidades y personas desquiciadas que se divierten causando dolor y angustias a los trabajadores y a sus familias, cumpliendo así las órdenes de sus amos".

Se repudió y rechazó enérgicamente esos actos de violación a los derechos fundamentales de los trabajadores y manifestó su solidaridad a todos los compañeros y sus familias. La Oficina Regional señaló que a través de la Red de Comunicación de la FITIM, estarán pendientes de los acontecimientos, y denunciarán oportunamente al mundo, todos los actos de violación y maltrato que atenten contra la Organización Sindical, los trabajadores y sus Familias.

Cabe señalar que los convenios de la OIT que se están violando de manera más evidente en Colombia, son el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización; el 98, sobre los principios de derechos de sindicalización colectiva; y el 154 sobre el fomento de la negociación colectiva. Todos han sido adoptados por el Estado colombiano y constituidos en ley de la República, pero desconocidos y violados por este gobierno y los empresarios.

Ante esto la Organización Internacional del Trabajo enviará una comitiva de alto nivel a Colombia para lograr una solución al conflicto. Por otra parte la F.I.T.I.M junto a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs) también estarán realizando algunas acciones para contribuir en la defensa de los derechos sindicales y los Derechos Humanos de los trabajadores y población en general.



Millones de personas



¿Qué es una enfermedad profesional?

“Es causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

Ésta siempre debe tener en su origen un agente existente en el ambiente laboral que gatilla la patología”

(Asociación Chilena de Seguridad)

Los problemas de salud en el trabajo son parte de las agendas de casi todos los sindicatos del mundo. Generalmente se pone énfasis en los accidentes laborales, en la prevención de ellos, sin embargo las enfermedades profesionales son también parte de los riesgos que deben convivir los trabajadores en sus jornadas diarias, y también se deben prevenir. Las enfermedades ocupacionales o profesionales tradicionales más comunes en todos los países de América Latina y el Caribe son los trastornos músculo esqueléticos, la hipoacusia ocupacional (sordera ocupacional), las intoxicaciones agudas por plaguicidas y metales pesados, las enfermedades dermatológicas y respiratorias.

Si bien estas enfermedades son las más frecuentes en el último tiempo hay una serie de males, como el virus del Sida, los distintos tipos de cáncer, y las enfermedades psíquicas o mentales que también se pueden catalogar como profesionales.

Tal premisa se revela en el informe de la OIT, titulado Trabajo decente - Trabajo seguro, Informe de la OIT al XVII Congreso Mundial sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, donde se advierte que enfermedades contagiosas, como la malaria o los cánceres causados por sustancias peligrosas, causan un enorme número de víctimas, principalmente en las regiones en desarrollo. Además sostiene que los problemas relativos a factores psicosociales, casos de violencia, los efectos del alcohol y las drogas, el estrés, el consumo de tabaco y el VIH/Sida dan cabida a un rápido incremento de la morbilidad y la mortalidad en todo el mundo.

Pero ¿Qué es una enfermedad ocupacional o profesional? La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) estiman que se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia. Estos datos revelan que el problema de la seguridad y la salud en el ámbito del trabajo es global y de gran magnitud.

En tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, en América Latina y el Caribe, la notificación de enfermedades ocupacionales apenas alcanza entre el 1% y el 5% de los casos, ya que, por lo general, se registran sólo aquellos que causan incapacidad sujeta a indemnización. El costo económico estimado de los hechos especificados es de 10 y 12 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, entendiéndose que los costos humanos son imposibles de medir.

Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, artículo 28, del gobierno de Venezuela “se entiende por enfermedades profesionales, a los efectos de esta Ley, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo que señale la reglamentación de la presente Ley...”

El gobierno de Argentina sostiene que para atribuir el carácter de profesional a una enfermedad es necesario tomar en cuenta algunos elementos básicos que permiten diferenciarlas de las enfermedades comunes. Debe existir:

- Un AGENTE en el ambiente de trabajo que por sus propiedades puede producir un daño a la salud.
- Una EXPOSICION
- Una ENFERMEDAD claramente definida en todos sus elementos clínicos, anátomo-patológicos y terapéuticos.
- Una RELACION DE CAUSALIDAD; deben existir pruebas de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológico.

La conjunción de estos cuatro elementos permite distinguir cuando una enfermedad es o no profesional.

En Chile, la hepatitis B y C, el virus del SIDA y el Hanta, se incluirán como nuevas enfermedades laborales. Esto porque varios estudios han demostrado que estos males se relacionan con algunas actividades ocupacionales, como por ejemplo los trabajadores forestales o de la salud.

Otros padecimientos que se reconocerán como enfermedades ocupacionales son: la artrosis, la tendinitis, el estrés postraumático, la dermatosis profesional (lesiones a la piel), los nódulos en la laringe, la polineuritis (inflamación a los nervios), el angiosarcoma hepático (tumor al hígado), los trastornos de ansiedad y la depresión reactiva.

Este cambio es parte de la modificación de un decreto que evalúa y califica los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Según explicó la subsecretaria de Previsión Social, Marisol Aravena, la incorporación de estas enfermedades responde a la necesidad de actualizar la norma elaborada en 1968 al nuevo escenario laboral.

en el mundo contraen Enfermedades Profesionales

Cabe señalar que este listado de enfermedades se revisa cada tres años, a fin de ir agregando otras patologías que aparezcan en el futuro.

Los desafíos

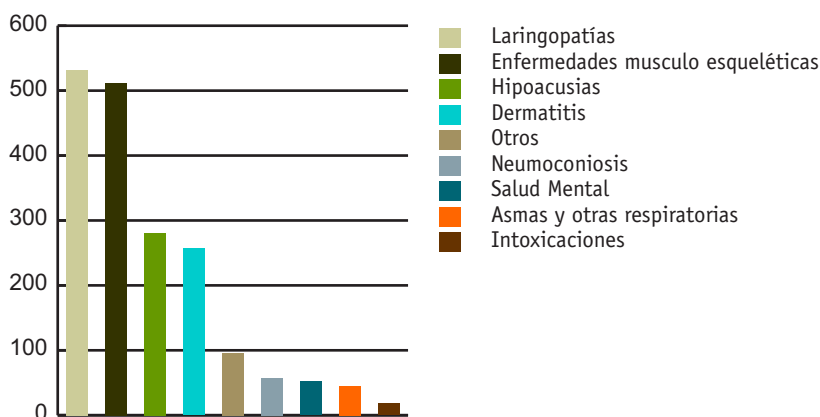
Carlos Aníbal Rodríguez, Gerente General de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina en la semana Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo realizada este año en el mes de abril, planteó una serie de retos que deben enfrentar los países latinoamericanos: "mejorar la detección, el registro y la notificación de las Enfermedades Profesionales, fortalecer los aspectos relativos a la salud y seguridad en el trabajo, facilitar la comparabilidad de las definiciones y existencia de registros, determinar la obligatoriedad de su publicación, y finalmente, promocionar la investigación para la prevención".

Carlos Rodríguez, explicó las acciones que se emprenden para avanzar en la problemática, planteó el trabajo que se está desarrollando desde la SRT, en relación a la capacitación de los delegados sindicales y a los requisitos para participar de estos programas: crear áreas específicas dentro del sindicato, brindar capacitación para los dirigentes de primer nivel y plantear las pautas para mejorar las condiciones de trabajo a través de los Convenios Colectivos.

Por último, se sabe que la mayoría de la población carece de medidas de seguridad o salud preventivas o establecidas por ley. Por ello la OIT señala que es recomendable una acción a escala internacional, regional, nacional y empresarial para prevenir o reducir enfermedades relacionadas con el trabajo.

En definitiva la nueva Estrategia Global de la OIT considera que el desarrollo de la colaboración internacional es un factor clave en la intensificación de esfuerzos preventivos y la movilización de recursos para promover la salud y la seguridad en el trabajo. Lo mismo queda para el sindicalismo sólo una unión internacional dará frutos para capacitar a los trabajadores en las enfermedades profesionales cómo prevenir las y cómo exigir sus derechos en la materia.

ENFERMEDADES MÁS COMUNES EN CHILE



VENEZUELA	ARGENTINA
<p>No se manejan aún cifras exactas del número de muertes por enfermedades ocupacionales. Según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), entre las más frecuentes están:</p>	<p>Listado de Enfermedades Profesionales vigente en la República Argentina (Decreto 658/96 y Decreto 1167/03) Según la ley 24.557</p> <p>EL Decreto 1278/00 estipula que serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo.</p>
<p>Las afecciones músculo esqueléticas, fundamentalmente de columna, las lumbalgias y hernias discales.</p> <p>la sordera profesional por la exposición al ruido de las máquinas, las dermatosis (específicamente las dermatitis por contacto) y las enfermedades respiratorias como el Asma Ocupacional y la Neumoconiosis.</p> <p>las afecciones de la esfera mental, como el estrés laboral, la fatiga ocupacional, el burn out (Síndrome de Agotamiento Profesional) y el mobbing (acoso psicológico) que a su vez pueden producir trastornos gastrointestinales e hipertensión arterial.</p> <p>Otros males como el cáncer ocupacional, y los efectos del trabajo sobre la reproducción (abortos, malformaciones).</p>	<p>Insuficiencia renal, Quistes hepáticos, Neumonía, Artrosis, Tendinitis, Conjuntivitis</p> <p>Cáncer al Pulmón, Fibrosis pulmonar, Cáncer Broncopulmonar, Asbestosis, Silicosis</p> <p>Anemia</p> <p>Cáncer Bronquial</p> <p>VIH, Virus del Herpes Simple,</p> <p>Síndrome psiquiátrico caracterizado por hiperactividad motora, euforia, irritabilidad, trastornos de la libido, agresividad, seguido de cuadros de depresión.</p> <p>-Síndrome neurológico de tipo parkinsonismo.</p> <p>Entre otras...</p>

TRABAJADORES DE MAQUILAS

Los nuevos datos incluidos en el informe de la OIT revelan que las mujeres sufren mucho más que los hombres en lo que atañe a las enfermedades contagiosas relacionadas con el trabajo, como la malaria vinculada a la agricultura y las infecciones bacterianas y virales, así como a los trastornos musculoesqueléticos.

En año pasado la Red Centroamericana de Organizaciones de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila realizó el estudio "Mujeres, Derechos y Discriminación en la Flexibilización de los Estándares Laborales de la Maquila" en Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras.

Según el estudio, un 43% de las empleadas de las maquilas (ensambladoras) sufren de enfermedades o molestias asociadas con las condiciones laborales.

De éstas, señala, el 51% están enfermas de los nervios y el 75 % sufre dolor de cabeza a causa del ruido.

También son constantes los problemas relacionados con el agotamiento y el estrés, debido a que un 97% realiza movimientos repetitivos con manos, brazos y pies.

El estudio demuestra que debido a las condiciones que son sometidas, al final de cuentas las obreras presentan enfermedades respiratorias, digestivas y dermatológicas a causa de que comen a deshoras o están sujetas a químicos y ambientes inadecuados.



Salvador Castro

Dirigente por Naturaleza

El actual Coordinador Subregional del conosur de la FITIM y presidente del consejo ejecutivo de la Confederación y Federación de Trabajadores Electrometalúrgicos, Mineros y Automotrices, CONFETEMA, el chileno Salvador Castro Hidalgo, es parte de la historia del sindicalismo de su país, y por qué no decirlo de la FITIM también.

Su vocación de líder, las ganas de hacer cosas por los demás, fueron lo que lo llevó a encaminar su vida como un dirigente innato. "Es una vocación que uno tiene, desde los 15 años que me gustó participar de muchas actividades".

Agrega que lo importante es que "siempre he tenido la confianza de la gente", una característica fundamental para dirigir cualquier tipo de organización, porque Salvador no ha sido sólo dirigente sindical, ya que al llegar a estudiar a la capital, proveniente de su ciudad natal Olmué -localidad de la V Región-, se fichó como futbolista del club deportivo llamado Salvador Juniors. Resalta que "no es que el nombre sea por mí, sólo es coincidencia".

Fue en el deporte donde comenzó su pasión por la dirigencia, llegó a ser presidente por 14 años de Salvador Juniors hasta 1958, cuando se fundó Consfetema, ya que tuvo que decidir por el sindicalismo o por el fútbol, y podemos imaginar su decisión. En 1952 ingresó a la empresa Phillips S.A. Chile, a ejercer su profesión de electricista de mantenimiento, fue ahí donde comenzó su relación con el sindicalismo que no ha podido dejar hasta hoy.

Fundador del sindicato industrial Phillips chilena, y su presidente. Formó parte del sindicato hasta el año 80, cuando el presidente de Chile de esa época, Augusto Pinochet declara por ley, que para las próximas elecciones de dirigentes sindicales los actuales no podrían ir a reelección. Un año después fue despedido. Recuerda con orgullo sus más de 25 años tanto en la empresa como en el sindicato, ya que fue en Phillips donde conoció a su esposa, quien trabajaba como asistente social, además con el sindicato participó de importantes reuniones y formó parte de relevantes cargos en la esfera política y administrativa laboral.

De 1962 a 1965, fue vocal de la Honorable Junta Permanente de Guarnición y arbitraje de la dirección del trabajo, organismo que otorgaba el marco jurídico a la negociación colectiva, "nosotros decidíamos la legalidad de la huelga", explica.

También en plena dictadura militar formó parte del Grupo de los 10, para defender la democracia y el sindicalismo del país. Participó junto a su

amigo y compañero Tucapel Jiménez, fundador de este grupo, quien fue asesinado en el año 82.

Otro cargo importante del cual se enorgullece Salvador Castro es que en 1958 fue elegido Presidente Fundador de Consfetema, cuenta que la confederación "se creó por una necesidad del momento, ya que ese año, se decretó puerto libre Arica, lo que traería pérdidas de trabajo en Phillips y en la industria electrónica", por ello se organizaron para defender sus derechos.

¿Cuáles han sido los mayores logros de la Confederación?

"Uno de los mayores logros de Consfetema es que nos hemos mantenido en el tiempo, pasando por todos los gobiernos, democráticos, dictadura, de derecha de izquierda".

Y ¿Cómo se logró su vinculación con la FITIM?

"Nos buscamos mutuamente... en septiembre de 1961 la confederación se afilió a la FITIM. Participamos del primer congreso mundial en el año 64' en Viena. Desde ahí en adelante hemos tenido un apoyo fundamental, principalmente en los años de dictadura".

Cabe señalar que también fue vicepresidente de la FITIM para la Región, elegido en Zurich cuando la Federación cumplió 100 años en 1993. Sin embargo Salvador Castro estuvo sólo 2 años en el cargo, ya que renunció dejando el cupo a Brasil. Debía decidir "o estaba en Consfetema o en la FITIM".

Usted que tiene experiencia en el sindicalismo chileno ¿Cuáles son los problemas de los trabajadores?

"Lo que pasa que el tiempo del gobierno militar nos llevó a ser más individualistas, por eso, sumado a la globalización, es más difícil trabajar hoy en el sindicalismo". Algunos trabajadores se preocupan por lo que recibirán hoy y no mañana, por eso hay que programarnos a trabajar por el futuro".

¿Y en comparación con la Región?

"Los problemas del sindicalismo de Latinoamérica y del mundo son casi todos iguales. La diferencia está en cómo se enfrentan. Sin embargo hoy es más difícil enfrentar los problemas, por la falta de participación sindical".

Futbolista, dirigente deportivo, electricista, sindicalista, presidente del sindicato de Phillips, vocal de la junta de arbitraje de la dirección del trabajo, miembro del grupo de los 10, presidente del consejo ejecutivo de Consfetema, vicepresidente de la FITIM para la Región, coordinador subregional de la FITIM, etc., son parte de la trayectoria de 50 años de Salvador Castro, dedicados especialmente al mundo sindical.

UOM LOGRA AUMENTO DE SUELDOS

Argentina. La Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República de Argentina (Adimra) lograron un acuerdo en el tema del aumento salarial, estableciendo un incremento del 17%, en promedio. El aumento se aplicará de manera escalonada en agosto, septiembre y enero. El acuerdo abarca al personal de 25.000 industrias metalúrgicas de todo el país, distribuidas en 62 cámaras.

ACUERDO EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SHOUGANG HIERRO PERÚ
Perú. Los trabajadores de la empresa Shougang Hierro Perú SAA, que se encontraban en conflicto con la compañía desde marzo de este año, lograron a fines de julio un acuerdo en el convenio colectivo 2005-2006.

Se acordó un aumento de sueldo a los empleados con contrato vigente, quedando establecido al 1 de abril de este año, una escala de sueldos básicos mensuales en nuevos soles (S/).



TERMINA HUELGA SICARTSA

México. El 15 de septiembre el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de México informó que la huelga que mantenían desde el 1 de agosto los trabajadores de la siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa) finalizó ya que aceptaron un aumento salarial del 42%. 8% al salario y 34% a prestaciones, retroactivo al 1 de mayo, y un bono único de 7.250 pesos (677 dólares).

El contrato colectivo de trabajo vencerá el 1 de agosto de 2006, y los acuerdos beneficiarán a 2.400 trabajadores y a sus familias.



La empresa perteneciente a Grupo Villacero se comprometió a pagar además el 50% de los salarios no pagados por la huelga. También se aumentó en un 300% el seguro de vida contratado y se incrementaron el fondo de ahorro, aguinaldo (paga extraordinaria) entre otros beneficios.

El secretario general del sindicato nacional del sector, Napoleón Gómez, afirmó que lo logrado por lo empleados es "uno de los mejores convenios no sólo del sector minero sino de otras organizaciones sindicales a nivel nacional".

CONTINÚA PARALIZACIÓN EN ASARCO

Estados Unidos. Hasta el cierre de esta edición la huelga de los trabajadores de Asarco, filial norteamericana de Grupo México, que comenzó los primeros días de julio, continuaba sin una solución al conflicto.

En el mes de septiembre los trabajadores no aceptaron la propuesta salarial y posteriormente la empresa decidió contratar personal de reemplazo hasta que los trabajadores retomen sus actividades. Al sindicato le pareció una pésima medida y señalaron que seguirán defendiendo sus derechos.

SITIAVW Y VOLKSWAGEN LOGRAN ACUERDO EN INCREMENTO SALARIAL

México. El sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz (SITIAVW) de México y la empresa alemana Volkswagen llegaron a un acuerdo de incremento salarial del 4.2 % en este año. Además acordaron la entrega mensual de 66 pesos adicionales para despensa para los 11 mil 400 trabajadores de la armadora, por lo que se impidió la huelga que estaba organizada para agosto.

CODELCO NO CIERRA DIVISIÓN EL SALVADOR

Chile. En el mes de julio de este año, Juan Villarzú, presidente ejecutivo de Codelco - la estatal minera de cobre-, anunció a los trabajadores que las dos líneas productivas de El Salvador -la línea de sulfuros y óxidos- cerrarían sus puertas por agotamiento de reservas hacia 2011. Y aseguró que los trabajadores serían reinsertados o retirados. Sin embargo, a principios de septiembre el mismo Villarzú anunció a los trabajadores de esta división que "El Salvador no se cerrará", con lo que destacó que la cuprera estudia invertir más de US\$ 500 millones en otros proyectos que la mantendrán

activa. Aunque recalzó que las líneas de sulfuros y óxidos mantienen su plan de cierre. Algunos de esos proyectos son San Antonio, Inca de Oro y el aprovechamiento del cráter de la mina subterránea.

La decisión fue comunicada ante la comunidad de El Salvador, ubicada en la III Región de Chile. Codelco indicó además que se potenciará el complejo Fundición y Refinería de Potrerillos. La mina emplea a 1.727 personas, incluyendo 420 que trabajan en la fundición y refinería Potrerillos a 20km de distancia.



AGENDA REGIONAL

fecha	actividad	lugar
3 al 5 Octubre	Consejo ALCAN/ALCOA	Quebec, Canadá.
7 al 10 Noviembre	Reunión de Hierro y el Acero	Buenos Aires, Argentina
21 y 22 Noviembre	Reunión AMIs	Sao Paulo, Brasil

MUJERES DE CONSTRAMET SE CAPACITAN EN DIPLOMADO DE FORMACIÓN SINDICAL

“Con educación y conocimiento se pueden lograr más desafíos e igualdad”

Liliana Flores.

“Con más preparación se pueden defender mejor los derechos”

Verónica Canales.

María Angélica, Verónica, Liliana y Jessika son mujeres que tienen mucho en común, son dirigentas sindicales, algunas presidentas de sindicatos, son trabajadoras, luchadoras y sobre todo les gusta superarse constantemente. Otra cosa que tienen en común es que todas ellas son parte del diplomado de formación sindical, que organiza la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET). Son cerca de 30 alumnos, quienes comenzaron a partir de abril de este año a capacitarse en el mundo sindical de manera integral.

El diplomado les entrega las herramientas a través de materias como economía, administración de empresa, taller de liderazgo, contabilidad, historia del movimiento sindical, entre otras. Tiene una duración de un año, y está certificada por la Universidad Arcis de Chile. La FITIM también ha participado de estos cursos en varias oportunidades, puesto que ha realizado capacitación en el tema de Negociación Colectiva, a cargo de Jorge Almeida.

Las dirigentas sindicales que participan del diplomado han tenido que organizarse para compatibilizar sus labores, tanto profesionales como familiares. Ellas provienen de distintos sindicatos afiliados a Constramet, del área metalúrgica, automotriz, etc.

Son las herramientas que les entrega el diplomado, lo que las incentivó a realizar estos estudios, ya que explican que son necesarias para generar mayor conocimiento. Señalan que todo este esfuerzo lo hacen para aprender y sentirse de

igual a igual con los empresarios e incluso con los compañeros del sindicato.

María Angélica Vargas, lleva 6 años como dirigente sindical del área de la metalúrgica, es presidenta del sindicato Pomos, sostiene que participar del diplomado le ha significado sentirse dentro de un nivel de educación superior, “antes manejábamos conceptos básicos, con el diplomado tendremos un buen nivel de discusión con el empresariado, y así lograremos una mejor negociación colectiva”. “Es un desafío personal”, señala Liliana Flores, 3 años como dirigente

y presidenta del sindicato Swan Chile, agrega que como a las mujeres se les mira más bajo, “con educación y conocimiento se pueden lograr más desafíos e igualdad”. Lo mismo piensa Verónica Canales -presidenta del sindicato de administración nacional de AFP Provida- que manifiesta que “con más preparación se pueden defender mejor los derechos, y terminar con la discriminación e incentivar a que más mujeres realicen este desafío”.

En tanto, Jessika Rivera, quien lleva 7 años en el mundo sindical y es tesorera del sindicato Derco Zuzuki, piensa que con el diplomado podrán tener una mejor base y fundamento para lograr sus objetivos, y “superar nuestras falencias en el ámbito sindical”.



Verónica Canales, María Angélica Vargas, Jessika Rivera y Liliana Flores

MAYOR PARTICIPACIÓN

Dan gracias a la Constramet por la iniciativa y cuentan que todos los compañeros y compañeras se han apoyado para que el diplomado salga adelante. “Ojalá que alguna organización nos apoye para que el curso cuente con la infraestructura necesaria, ya que así los dirigentes y dirigentas pueden estar al mismo nivel del empresariado”, sostiene Verónica. Y enfatiza que “hoy no se negocia con las ganas sino que con preparación”.

“Sabemos que estamos a un nivel más bajo que las dirigentas de otros países, quienes tienen mayor intervención y cargos en sus organizaciones”, advierte Liliana. Por ello sostienen que necesitan más participación, tanto de encuentros como de reuniones a nivel regional, para así aprender de las dirigentas de los países vecinos.

Verónica sugiere que “en el sindicalismo debe haber un cambio, una renovación de dirigentes, para afrontar los desafíos de este modelo económico. La educación y preparación son las mejores armas para luchar y conseguir nuestras metas”, afirmó.

CIFRAS DE LA DESIGUALDAD FEMENINA EN EL TRABAJO

El informe “La hora de la igualdad en el trabajo” publicado por la OIT en 2003, señala que aunque parecen haber desaparecido algunas de las formas más flagrantes de discriminación, muchas permanecen y otras han adoptado nuevas formas o son menos evidentes.

- Se estima que la labor no remunerada de la mujer en el hogar representa un tercio de la producción económica mundial. (Naciones Unidas)
- De las mujeres en edad de trabajar tan sólo lo hace un 54% frente al 80% de los hombres (OIT)
- Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos (OIT)
- En la década de los años 90 en los países en desarrollo las mujeres que trabajaban fuera del sector agrícola representaban el 40% del empleo masculino (PNUD 2003)
- Globalmente, las mujeres ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres y desempeñan tan solo el 1% de los cargos directivos (OIT)

Se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y a los abusos. (OIT)