

METAL WORLD



REVISTA TRIMESTRAL DE LA FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS



La Cara Industrial de Alemania

CRONICAS, Pág. 12

No.2
2002

La lucha por la salud y la seguridad

SEGÚN ESTADÍSTICAS OFICIALES de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de dos millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes del trabajo o enfermedades ocupacionales. Muchos de ellos son niños o mujeres jóvenes, y muchos han sido expuestos a procesos o productos químicos peligrosos.

Todas estas vidas se podrían haber salvado si se aplicaran políticas inteligentes para eliminar el riesgo en la fuente.

La lucha por la salud y seguridad de los trabajadores fue uno de los primeros esfuerzos de los sindicatos alrededor del mundo. Más de 100 años después, sigue siendo una de nuestras actividades más importantes ¿Qué es lo mejor que podemos hacer para conducir esta batalla?

Básicamente, es una cuestión de dinero y de cómo organizar el lugar de trabajo.

EL TEMA DE LOS FONDOS siempre será prioritario. En todo el mundo, los sindicatos deberán reconsiderar sus prioridades y comenzar a pedir dinero para invertir en mejorar el ambiente de trabajo.

Ese tipo de inversiones son a largo plazo y beneficiarán no sólo a los trabajadores. Un monto considerable de capital y producción se pierde cada año debido a los dos millones de muertes y a las decenas de millones de heridos y enfermos por condiciones de trabajo no saludables.

Las inversiones en general y en el ambiente de trabajo, en particular, crean puestos de trabajo y salvan vidas. Por ello es que el tema se debe incluir en los acuerdos colectivos, comprometiéndose a los sindicatos a todo nivel.

ADEMÁS, LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO es muy importante para aplicar una política basada en la prevención de accidentes y de exposiciones peligrosas. Los dirigentes sindicales de salud y seguridad deben ser nominados y elegidos por los sindicatos locales para supervisar si la legislación, las recomendaciones y los acuerdos se aplican a cabalidad. Asimismo, los representantes de salud y seguridad deben tener la facultad para interrumpir el trabajo si detectan algún riesgo de accidente inmediato.

Los comités de salud y seguridad que tienen la responsabilidad de revisar las políticas de salud y seguridad de las compañías deben estar a mano y con atribuciones para decidir cómo organizar el trabajo, a fin de prevenir accidentes.

La FITIM y sus afiliados tienen gran experiencia en esta materia. Lo que describí antes no es un sueño, sino una realidad en muchos países.

Durante las últimas décadas, los sindicatos han estado ocupados con otras prioridades, a espaldas de lo que se usó como uno de nuestros mejores argumentos para reclutar gente joven a nuestras filas.

Ya es tiempo de que todos repensemos nuestras prioridades y volvamos a los programas de entrenamiento en salud y seguridad, en los cuales se incluya a nuestros afiliados, tanto de los países industrializados, como de países en desarrollo.



MARCELLO MALENTACCHI
Secretario General de FITIM
mmalentacchi@imfmetal.org

METAL WORLD es publicada por la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM).

FITIM
54 bis, route des Acacias
Case postale 1516
CH-1227 Ginebra Suiza
Teléfono: + 41 22 308 50 50
Fax: + 41 22 308 5055
Sitio web FITIM:
www.imfmetal.org

Presidente: Klaus Zwickel

Secretario General:
Marcello Malentacchi
mmalentacchi@imfmetal.org

Editor: Jesper Nilsson
jnilsson@imfmetal.org

Editora de Noticias:
Katherine Livas
klivas@imfmetal.org

Diseño Gráfico: Ingvar Nilsson/ Mats W. Nilsson



Diagramación: Jesper Nilsson/ ATAR Roto Presse

Edición Latinoamericana

Coordinación:
Patricio González
pgsedan-fitim@entelchile.net

Edición y Diseño:
ERA Comunicaciones, Chile
Teléfono: (56-2) 335 52 00
info@eracom.cl

METAL WORLD es publicada cuatro veces al año en inglés, ruso, español y japonés.

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

Foto Portada: Kurt Johansen

No 2 • Vol. 3 • Agosto 2002

NOTICIAS DE FITIM

Jornada de Acción para Corea del Sur

Gracias al apoyo internacional de los trabajadores metalúrgicos, Mun Sung-hyun fue liberado de prisión. Sin embargo, otros aún permanecen encarcelados. FITIM está coordinando una segunda Jornada de Acción para el 27 de junio, esta vez junto con la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

6



CRONICAS

Klaus, un trabajador metalúrgico alemán

Con poco más de 82 millones de habitantes, Alemania es el país más grande de Europa, y posee la tercera economía más sólida del mundo. El sindicato de trabajadores metalúrgicos de IG Metall convocó recientemente a una huelga en industrias claves.

12



ENTREVISTA

Rudolf Nürnberger

Gewerkschaft Metall Textil, afiliado austriaco de la FITIM, se transformará en un sindicato que agrupa tanto a los obreros como a los empleados de oficina. Su presidente, Rudolf Nürnberger, habla sobre los desafíos del futuro.

18



IMFORME ESPECIAL FITIM

La industria aeroespacial

El desarrollo del sector de las aeronaves hace más necesaria aún la cooperación de los sindicatos, tanto a nivel mundial como entre los representantes de los trabajadores de las dos empresas más grandes, Boeing y Airbus.

22



SOBRE FITIM 31

PERFIL 32

EN EL MUNDO 28

Un penoso informe

Gendarmería intenta disipar una huelga; policía agrede a huelguistas; sindicalistas hostilizados e intimidados; quince trabajadores -incluida una mujer embarazada- heridos luego de un ataque policial militar. Todas estas violaciones a los derechos humanos y sindicales se informan en esta edición de Metal World.

Por cierto, un penoso informe. Pero injusticias como éstas ocurren a diario en el mundo, en todos los continentes, tanto en los llamados países desarrollados como en desarrollo.

El estudio anual de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) sobre la represión contra los sindicalistas revela, nuevamente, un siniestro panorama, donde América Latina sigue siendo la región más peligrosa para quien pertenece a un sindicato. Sólo en Colombia, alrededor de 200 sindicalistas murieron o fueron reportados desaparecidos durante el 2001.

Al leer el estudio con mayor detención, se pueden encontrar algunos datos reconfortantes. Gracias al trabajo de los sindicalistas, los políticos y la gente, hay pequeños -casi imperceptibles-, movimientos hacia un cambio favorable en algunos países, como Latvia e Irán.

Estos cambios serán bienvenidos con una fuerte dosis de cautela. Sólo el tiempo dirá si existirá algún respeto real de los derechos sindicales en esos países.

La única mejora significativa informada por la CIOSL es en Nueva Zelanda, donde los derechos sindicalistas una vez más son respetados completamente. En este país, el nuevo gobierno laborista, elegido con un fuerte apoyo del movimiento sindical, ha revertido políticas establecidas previamente.



JESPER NILSSON

EDITOR

jnilsson@imfmetal.org

DÍA DE ACCIÓN

27 de junio para Corea del Sur

INTERNACIONAL Gracias a las acciones de trabajadores metalúrgicos realizadas el 22 de enero, bajo la coordinación de FITIM, el ex presidente de la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos (KMWF), Mun Sung-hyun, fue liberado de una prisión en Corea del Sur el 26 de marzo (entrevista en página 32).

Sin embargo, el presidente de la Confederación Coreana de Sindicatos, Dan Byung-ho, y otros 30 sindicalistas, todavía permanecen presos en Corea del Sur por actividades que serían consideradas como actividades sindicales legítimas en todos los países de la OCDE.

Es por ello que el jueves 27 de junio todos los sindicatos del mundo protestarán por la inmediata liberación de los sindicalistas encarcelados en Corea del Sur.

Se espera que participen cientos de sindicatos en la protesta junto con la Internacional de Servicios Públicos (ISP) que se une a la FITIM en su llamado a todos sus afiliados para tomar acción.

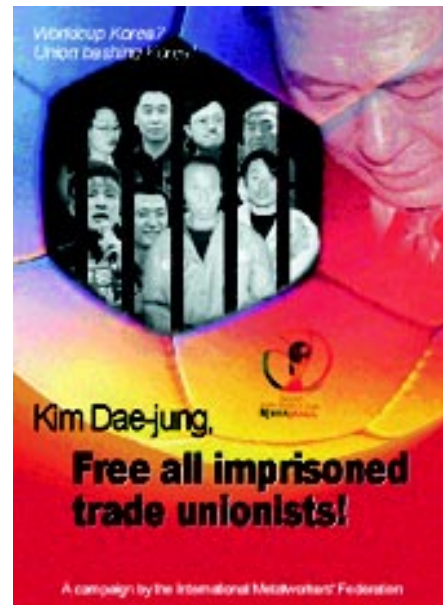
La protesta que se efectuará el 27 de junio incluye:

- Protestas y reuniones políticas frente a las embajadas coreanas alrededor del mundo;
- Líderes sindicales pedirán reunirse con autoridades del gobierno coreano;
- Cartas de protesta provenientes de todo el mundo enviadas al presidente coreano, Kim Dae-jung, y
- Postales digitales enviadas desde el sitio web de FITIM al gobierno coreano.

El 31 de mayo, el Secretario General de FITIM, Marcello Malentacchi, envió una carta al Presidente Kim Dae-jung informándolo de los planes de acción de FITIM. Entre otras cosas, le indica:

«La FITIM no es una organización que tome livianamente estas acciones extremas. Sin embargo, nos vemos obligados a continuar, puesto que su gobierno sigue manteniendo encarcelados a estos sindicalistas».

«Sin embargo, creemos que la discusión siempre debe ser una opción para solucio-



Afiche del Día de Acción

nar las diferencias. Por ello lo instamos a reunirse con una delegación encabezada por mi persona y otros miembros del cuerpo ejecutivo de FITIM junto a líderes sindicales de Corea del Sur para buscar el camino que lleve a una solución a los problemas laborales que enfrenta su país».

Hasta ahora, FITIM no ha recibido respuesta.

El Día de Acción coincide deliberadamente con los partidos de la Copa Mundial. Con los ojos de los medios sobre Corea del Sur durante el Torneo, la FITIM y la ISP intentan concentrar la atención mundial en estas frecuentes injusticias y abusos de los derechos básicos de los trabajadores que ocurren en Corea del Sur. Se espera que el aumento de la conciencia mundial de este problema ponga presión adicional al gobierno de Corea del Sur para liberar a los sindicalistas encarcelados.

La intención de los sindicatos no es distraer los juegos de la Copa Mundial, importante evento para los fanáticos del fútbol en todo el mundo: para el Día de Acción, el 27 de junio, no hay partidos programados.

JN

CIOSL apoya Día de Acción

INTERNACIONAL. Respaldada por los Sindicatos Mundiales, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) emprendió una «campana de toma de conciencia en Internet» enfocada en la situación de los derechos sindicales en Corea del Sur. El centro de esta iniciativa es un afiche que muestra fotografías de muchos sindicalistas encarcelados o buscados, con el mensaje: «Nuestro equipo no estará en la Copa Mundial». El afiche e información adicional están disponibles en www.global-unions.org/korea2002.

Los miembros de los Sindicatos Mundiales son: las Federaciones Mundiales de Sindicatos (conocidas anteriormente como secretarías Internacionales de Sindicatos), incluidos FITIM, ISP, SITA, FITCM, ICEM y UNI; la CIOSL y el Comité Asesor Sindical de la OCDE.



CIOSL/ Afiche de Sindicatos Mundiales

El Grupo Asesor tomó la decisión

GINEBRA, SUIZA El Grupo Asesor de la FITIM en solidaridad internacional, que se reunió por primera vez en el mes de mayo en Ginebra, decidió que FITIM organice una segunda Jornada de Acción para Corea del Sur, respondiendo a la petición de la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos.

Además, el Grupo Asesor sostuvo conversaciones preliminares sobre las expectativas de los afiliados a la FITIM, el criterio para priorizar la intervención de la FITIM y los diferentes tipos de acciones que puede llevar a cabo.

En el encuentro participaron delegados de Australia, Brasil, Canadá, Alemania, Italia, Japón, Corea, Suecia y la secretaria de FITIM. JN

La OCDE extiende su proceso de control

PARÍS, FRANCIA. La admisión de Corea del Sur en la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) en 1996 fue sometida a una condición: «que reformara su legislación en cumplimiento con los estándares internacionalmente aceptados, incluidos los derechos esenciales como la libertad de asociación y negociación colectiva».

En mayo del 2000, la OCDE dio el paso, sin precedentes, de controlar específicamente la situación de Corea del Sur.

En mayo del 2002, la OCDE decidió extender su período de control. Esta decisión se tomó por el «persistente problema que plantea el arresto y encarcelamiento de sindicalistas». JN

Siga la acción en www.imfmetal.org

INTERNACIONAL. Si lee esto antes o después del Día de Acción del 27 de junio, usted puede seguir la acción del FITIM en el sitio web www.imfmetal.org. Adjuntaremos toda la información sobre las acciones, reuniones políticas, manifestaciones, y piquetes llevados a cabo por los afiliados de FITIM y podrá seguir de cerca los avances de Corea del Sur.

En el sitio web también puede bajar afiches y banners web pidiendo por la liberación de los sindicalistas. Asimismo encontrará postales digitales, habrá preguntas y respuestas frecuentes y un video ilustrando la represión de los sindicatos en Corea del Sur. JN

AFILIADOS

En Ghana, STCI gana su larga lucha

ACCRA, GHANA El Sindicato de Trabajadores Comerciales e Industriales (STCI), afiliado a FITIM, salió victorioso después de haber sido hostigado e intimidado políticamente durante los años 1999 y 2000 por el ex presidente de Ghana. En octubre de 1999, un requerimiento judicial, forzó al STCI a postergar su 7ª Conferencia Cuadrial de Delegados, ya que el gobierno y los empleadores intentaron desestabilizar al sindicato y obstruir su liderazgo democráticamente electo.

Tras asumir el nuevo gobierno, tres jueces investigaron durante dos años y sin ninguna interferencia, los casos de la corte en contra del STCI, y en resoluciones separadas desecharon las accio-

nes de los demandantes por «frívolas, fastidiosas y sin mérito alguno». Así, después de casi cuatro años, el STCI podrá finalmente celebrar su 7ª Conferencia Cuadrial de Delegados.

Napoleón Kpoh, secretario general del STCI y miembro del Comité Ejecutivo de FITIM, comunicó en representación del sindicato su gratitud a la FITIM y a otras federaciones sindicales mundiales por su apoyo masivo en ayudar al STCI a vencer a sus adversarios. Kpoh expresó su aprecio y gratitud personal a todos los afiliados de FITIM que enviaron mensajes de solidaridad al sindicato y mensajes de protesta al gobierno y empleadores. «La solidaridad internacional funciona», afirmó.



Napoleon Kpoh

Foto: S. Freeman

Sindicatos españoles llaman a huelga general

ESPAÑA Los sindicatos de España llamaron a una huelga general a menos que el gobierno de José María Aznar revoque los planes para restringir la reglamentación de los beneficios de desempleo para los 2,4 millones de cesantes del país.

La Unión General de Trabajadores (UGT) y las Comisiones Obreras (CC.OO) convocaron a paro para el 20 de junio, dos días antes de la reunión cumbre de la Unión Europea en Sevilla, para avergonzar al máximo al primer ministro (en las Provincias Vascas, los sindicatos ELA y LAB llamaron a huelga general el 19 de junio).

Aznar quiere negar los beneficios de desempleo a quienes rechacen ofertas de trabajo dentro de 50 kms. de radio de su ciudad de residencia. Argumenta que la falta de movilidad es una de las principales razones por las cuales la tasa

de desempleo española del 12,75 % es la más alta de Europa.

Sin embargo, los sindicatos rechazan cualquier medida que restrinja los beneficios. Dicen que ya en la actualidad, más del 40% de los españoles sin trabajo no califica para recibir los beneficios de desempleo.

Además, con los cambios a la ley laboral de los últimos seis años, a los empleadores les resulta más barato despedir trabajadores; y se ha fomentado el abuso de los «contratos temporales», que se renuevan semanalmente y privan a los empleados de compensación en caso de ser despedidos.

No sólo los sindicatos españoles están rechazando enérgicamente los cambios propuestos a la ley laboral. Esta primavera europea, las tres mayores confederaciones de sindicatos de Italia -CGIL, UIL y CISL, que incluyen muchos trabajadores metalúrgicos afiliados a FITIM- organi-

zaron protestas masivas y reuniones políticas para rechazar las controvertidas reformas de las leyes laborales propuestas por el primer ministro italiano, Silvio Berlusconi, y su gobierno de centro-derecha.

Una de las reuniones políticas organizada por la CGIL el 23 de marzo reunió a dos millones de personas marchando por las calles de Roma. El 16 de abril, 11 millones de trabajadores sindicalizados apoyaron una huelga general no asistiendo a sus trabajos.

En Bulgaria, el sindicato de trabajadores metalúrgicos «Metalicy», afiliado a FITIM, junto con otros sindicatos, organizó una protesta nacional el 22 de marzo. Participaron aproximadamente 10.000 trabajadores, exigiendo la protección de sus derechos para tener empleos y sueldos dignos.

JM

AFILIADOS

«El FMI llevó a Argentina al borde del colapso»

BUENOS AIRES, ARGENTINA En un seguimiento de la misión de la FITIM que visitó Argentina en abril, el secretario general de FITIM, Marcello Malentacchi, escribió una carta al Fondo Monetario Internacional (FMI), llamando la atención de su papel y responsabilidad en la crisis extrema que ha golpeado a ese país.

En la carta dirigida a Horst Köhler, director del FMI, el secretario general de la FITIM dijo que en todas las conversaciones sostenidas durante la misión internacional de los trabajadores metalúrgicos con grupos como asociaciones de empleados, gobierno y sindicatos, se destacó claramente la responsabilidad del Fondo Monetario Internacional y sus políticas en esta crisis. No sólo las políticas fracasaron, escribió Malentacchi, sino que «condujeron a una desintegración social y económica, llevando el país al borde del colapso».

Malentacchi insistió en que el FMI no debía imponer más sufrimiento a la gente y urgió con fuerza a «dejar de lado los experimentos de libre mercado y adoptar políticas para promover el crecimiento con equidad, poniendo a las personas como centro del desarrollo».

LA MISIÓN DE LA FITIM

La misión de tres días de la FITIM en abril se llevó a cabo debido a la situación de crisis que se vive en Argentina y al devastador impacto que está produciendo en los trabajadores de ese país y sus familias.

El objetivo de la misión era expresar el apoyo de FITIM a los afiliados argentinos -AOMA, ASIMRA, SMATA Y UOM- y denunciar las políticas del Fondo Monetario Internacional. La FITIM está pidiendo a los sindicatos que participen en las conversaciones sobre las políticas sociales y económicas futuras.

Además de reunirse con todos los afiliados y con los centros de trabajo, el grupo sostuvo conversaciones con el ministro de trabajo, con la Asociación de Fábricas de Automotores (ADEFSA), con el Centro de Industriales Siderúrgico (CIS), la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República de Argentina (ADIMRA), y la Cámara Argentina de Empresarios Mineiros (CAEM).

El grupo de FITIM estaba compuesto por representantes de la sede de la FITIM en Ginebra y por su oficina regional en Santiago de Chile, junto a representantes de los sindicatos afiliados de FITIM en Brasil, Canadá, Francia, España y Estados Unidos.

Además de escribir al FMI, los participantes de la misión emitieron una declaración en la cual expresaron su total solidaridad y apoyo a los afiliados de FITIM en Argentina en esta crisis.

La misión de FITIM estableció ciertas exigencias, las que incluyen:

- Aplicar -con una participación activa de los sindicatos- políticas de inversión y desarrollo para reactivar la actividad industrial y generar empleos decentes;
- Aplicar políticas básicas de derechos humanos relacionadas con vivienda, salud, educación y empleo;
- Consolidar el Mercosur;
- Adoptar medidas para prevenir la carga de la deuda externa originada por el pueblo argentino. KL

En la página 29, se encuentra un informe más extenso sobre la situación de Argentina.

Acuerdo logrado en Noruega

OSLO, NORUEGA El 9 de abril, Fellesforbundet -afiliada a FITIM- llegó a un acuerdo con la organización nacional de empleadores, TBL, en cuanto a las negociaciones colectivas de este año en la industria metalúrgica.

El sindicato estima que el valor total del acuerdo estará dentro del 4 al 5% de alza de sueldo, ofreciendo así un importante aumento real. Durante el año, en sus lugares de trabajo, los miembros de Fellesforbundet del sector metalúrgico, negociarán, localmente, un aumento adicional de sueldo. KL

IAM y United pusieron fin a sus disputas de contratos

WASHINGTON D.C., USA La Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM) -afiliada a FITIM-, informó que un nuevo acuerdo colectivo de 5 años fue ratificado, el 5 de marzo del 2002, por sus empleados mecánicos y relacionados en United Airlines. De este modo, se puso fin a la disputa de contrato, que duró 27 meses, de la segunda aerolínea estadounidense.

Según IAM el acuerdo, que es retroactivo a partir del 12 de julio del 2000, hará que los 13.000 mecánicos y empleados relacionados del sindicato de United Airlines sean los mejor pagados de la industria de las líneas aéreas.

En negociaciones separadas, que duraron dos años, la IAM y United lograron en mayo un acuerdo para nuevos contratos colectivos, cubriendo más de 25.000 empleados de UAL en servicios de rampa, tiendas, atención de público, servicios de comida y seguridad, además de unos 500 miembros recientemente organizados del Mileage Plus Inc. -subsidiaria de UAL. Más del 78% de UAL votó a favor de ratificar sus acuerdos de 4,3 años, cuyos términos incluyen mejoras en las compensaciones. El pago base de los trabajadores de rampa más antiguos aumentará a \$25,06 después que termine el acuerdo, y el pago de los agentes de servicio al cliente subirá de \$ 19,74 a \$ 26,02. KL

FITIM se reúne en BHP-Billiton

INTERNACIONAL El Grupo Directivo de la FITIM de BHP-Billiton se reunió en marzo en Sudáfrica para discutir sobre los abusos de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos en los enormes grupos metalúrgicos y mineros. Esto ha implicado, entre otras cosas, importantes dificultades para las negociaciones colectivas en las operaciones de la compañía Pilbara en Australia Occidental, en las operaciones de la mina de níquel en Cerro Matoso, Colombia (ver artículo aparte), y en el productor de aluminio Mozal, en Mozambique.

El Grupo Directivo, constituido por representantes de FITIM y afiliados en Australia, Sudáfrica, Mozambique, Canadá y Colombia, discutió largamente la

grave situación que ocurre en Mozal, donde 40 trabajadores -todos miembros de la FITIM- afiliados al sindicato SINTIME fueron despedidos en octubre del 2001 cuando recurrían a una huelga después de exigencias interpuestas por las negociaciones colectivas. La compañía había obligado previamente a los trabajadores a aceptar una cláusula de no huelga en su acuerdo colectivo, contraviniendo de este modo las principales convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, que el gobierno de Mozambique había ratificado.

El Grupo Directivo de la FITIM de BHP-Billiton se contactó con la Federación Internacional de Trabajadores de Sindicatos Generales, Químicos, de Energía y

Minas (ICEM), que también tiene afiliados que representan a los trabajadores en BHP-Billiton con un enfoque de cooperación activa entre las dos federaciones sindicales mundiales relacionadas con las compañías transnacionales metalúrgicas y mineras. KL

En noviembre del año pasado, el Congreso de la FITIM aprobó, unánimemente, una declaración sobre BHP-Billiton, condenando a la compañía por sus intentos mundiales de eliminar los derechos sindicales. Entre otras cosas, el escrito instó a la formación del Grupo Directivo de BHP-Billiton, que ahora se ha reunido por primera vez.

Samancor despidió a 300 trabajadores

WITBANK, SUDÁFRICA El Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Sudáfrica (Numsa), afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos, protestó contra el despido de 300 de sus miembros de la planta de ferrocromo de Samancor de BHP-Billiton en Witbank y su consecutivo cierre forzoso el 24 de abril. El sindicato acusa a la subsidiaria de BHP-Billiton de «aplicar una política racial que sólo tiene por objetivo la reducción de obreros negros».

Numsa condenó a BHP-Billiton -que dice estar bajo mucha presión para reestructurar sus operaciones y racionalizar su fuerza de trabajo por eliminar puestos de trabajo y no intentar encontrar soluciones alternativas. El año pasado y usando este mismo argumento, Samancor despidió a 600 trabajadores. Según el sindicato, mientras que el grupo BHP-Billiton genera miles de millones de divisas en Sudáfrica y el mundo, está despidiendo trabajadores en nombre de la reestructuración, la competencia, la contratación de trabajadores externos y la racionalización.

Se estima que el desempleo en Sudáfrica es de un 37% de la fuerza laboral total y 6.000 trabajadores de la industria metalúrgica y del acero han perdido sus trabajos en lo que va corrido del año. «Como consecuencia precisamente de las acciones de BHP-Billiton, Sudáfrica está cayendo en una gran depresión» afirma el vocero de Numsa. «La compañía ha contribuido a la crisis de desempleo y, es en este contexto que los trabajadores y los sindicatos están pagando un precio horrendo» KL

Acuerdo en Cerro Matoso

PROVINCIA DE CÓRDOBA, COLOMBIA Después de experimentar considerables dificultades en las negociaciones para un nuevo acuerdo colectivo, el sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos Ultrammicol, afiliado a la FITIM, informó que llegó a un acuerdo con la dirección de la mina de níquel en Cerro Matoso, en el norte de Colombia. Cuando el sindicato y los 600 trabajadores de la mina, propiedad de BHP-Billiton, amenazaron con ir a huelga en su demanda por mejorar las condiciones de trabajo, la empresa finalmente decidió cambiar su posición.

El contrato a dos años contempla importantes mejoras en cuanto a sueldos, salud, educación y seguridad laboral.

El 30 de enero, la FITIM informó a sus afiliados sobre la difícil situación de la mina de níquel y pidió apoyo solidario para los trabajadores y su sindicato. Los trabajadores de Cerro Matoso y Ultrammicol expresaron su gratitud a FITIM y a sus afiliados por sus intervenciones. KL

Volkswagen suscribe Código de Conducta

MUNDIAL Durante la reunión anual del Consejo Mundial de Trabajadores de Volkswagen, realizada a principios de junio en Bratislava, Eslovaquia, la administración de Volkswagen, la FITIM y el Consejo Mundial de Trabajadores de Volkswagen suscribieron una "Declaración sobre derechos sociales y relaciones industriales de la empresa Volkswagen".

En esta declaración, se garantiza la vigencia, al interior de Volkswagen, de los principios de las normas fundamentales del trabajo, establecidos por una serie de convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta declaración es el resultado de las negociaciones entre la empresa, FITIM y representantes del Consejo Mundial de Trabajadores y constituye el primer denominado "Código de Conducta" para un actor de alcance mundial de la industria automotriz. "Se trata de otro acontecimiento importante en la relación con Volkswagen y su política de negociar y firmar acuerdos voluntarios con los sindicatos", señaló Marcello Malentacchi, secretario general de la FITIM.

Volkswagen creó un Consejo Europeo de Trabajadores mucho antes de que la Unión Europea aprobara una directiva. En 1998, la empresa también estableció voluntariamente el Consejo Mundial de Trabajadores, seguido de un acuerdo oficial en 1999. Previamente a esa fecha, ya existían "Conferencias Mundiales del Trabajo" que proporcionaban a los representantes del personal de las industrias manufactureras de Volkswagen la posibilidad de que la administración les informara sobre los acontecimientos mundiales de la empresa.

Con la firma de la "Declaración sobre derechos sociales", que trata sobre la libertad de asociación, las negociaciones colectivas, la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzoso y la no discriminación, así como acerca de remuneraciones, salud,

seguridad y horario de trabajo, la administración de la empresa deberá informar al Consejo Mundial de Trabajadores y a su Comité Directivo. En caso de que se reporten casos de violaciones, uno de los dos entrará en acción y discutirá las formas de solucionar los problemas. El coordinador de la FITIM para el Consejo Mundial de Trabajadores participará en esta discusión y expondrá la postura de la FITIM y sus sindicatos afiliados.

"Esta declaración no repercutirá mayormente en plantas de Volkswagen existentes, donde las disposiciones ya deberían estar rigiendo. Sin embargo, es de suma importancia para los trabajadores de industrias que se construirán o de las que Volkswagen se hará cargo, especialmente en países menos desarrollados", indica Robert Steiert, en la sede de FITIM.

Marcello Malentacchi instó fuertemente a otras empresas transnacionales de la industria metalúrgica "a seguir el ejemplo de Volkswagen y entablar negociaciones con el IMF para establecer un código de conducta semejante."

El acuerdo se extiende a todo el grupo Volkswagen:

- Volkswagen
- Audi
- Seat
- Skoda
- Rolls-Royce, Bentley
- Lamborghini
- Auto-Europa

En diciembre de 2001, los tres sindicatos nacionales de trabajadores de la industria metalúrgica de Italia, que también representan al FITIM, firmaron un Código de Conducta con Merloni Elettrodomestici.

Consejo FITIM - Fiat hace recomendaciones

INTERNACIONAL El Consejo Mundial FITIM-Fiat -que en abril tuvo una reunión de dos días en Turín, Italia, para discutir sobre el panorama de la industria automotriz y específicamente, la situación en Fiat- concluyó que no sólo la globalización económica y la reestructuración de la industria automotriz continúa, sino que intensifica la competencia y la difundida sobrecapacidad de producción, lo que está aumentando las presiones sobre los fabricantes de automóviles y sus trabajadores.

En años recientes, una ola de fusiones, compras y alianzas ha arrasado con la industria. Las compañías de vehículos del Grupo Fiat también están inmersas en esta tendencia, especialmente, a través de los acuerdos entre los accionistas de Fiat y General Motors.

Considerando lo anterior, el Consejo Mundial hizo las siguientes recomendaciones:

Se debe formar un Grupo Directivo Mundial de Fiat (GDM) de la FITIM.

El GDM debe incluir representantes de todas las regiones del mundo donde los afiliados a la FITIM tengan miembros en las operaciones del Grupo Fiat.

Se establecerá una red de comunicaciones basada en Internet y fax para los representantes sindicales entre las operaciones del Grupo Fiat.

Las prioridades del GDM deben incluir:

- garantizar el apoyo solidario en las luchas por las negociaciones colectivas
- promover un intercambio de información eficiente y cooperación, especialmente en las negociaciones colectivas y en la formación de sindicatos.
- trabajar en la aplicación de un código de conducta para las operaciones del Grupo Fiat
- ayudar a la formación de sindicatos y a la organización de proyectos dentro de las operaciones del Grupo Fiat alrededor del mundo.

KL

COMERCIO

ALCA: «Un nuevo acuerdo para los ricos»

GINEBRA/SUIZA La FITIM publicó un informe titulado «Los Trabajadores Metalúrgicos y el área de Libre Comercio de las Américas», que entrega una visión general de este tratado (ALCA) y analiza su posible impacto en la industria metalúrgica de occidente.

El acuerdo propuesto por el ALCA zona de comercio que se extiende desde Canadá en el norte, hasta Chile en el sur, cubriendo aproximadamente el 40% ciento del PNB mundial y que tiene el año 2005 como fecha de consumación- es un desafío enorme para el movimiento laboral. Es parte de una agenda más amplia de desregulación, privatización de servicios públicos, destrucción de negociaciones colectivas y desmantelamiento de las redes de seguridad social, establece el informe de FITIM.

Calificando al ALCA Como «un nuevo acuerdo para los ricos», el Secretario Ge-

neral de la FITIM, Marcello Malentacchi, cuestiona el espíritu con el que se ha negociado este acuerdo. Afirma que, a pesar de que los acuerdos de regulación de precio de venta son uno de los mejores instrumentos para el desarrollo, «ciertas condiciones fundamentales son necesarias para llevar a cabo este propósito, tales como una cláusula que garantice estándares laborales y ambientales mínimos y un poder de compra aumentado, particularmente en los países en desarrollo, para que así la gente sea capaz de comprar lo que ellos mismos producen».

«Los Trabajadores Metalúrgicos y el área de Libre Comercio de Las Américas» -disponible en inglés y español puede ser bajado del sitio web de FITIM bajo «Publicaciones». Copias impresas se pueden pedir en la sede central de la FITIM en "ammureau@imfmetal.org" o por fax al (41/22) 3085055.



EE.UU.: Disputa comercial por aranceles a importaciones de acero

ESTADOS UNIDOS Estados Unidos deberá aplicar aranceles de 8 a 30% a la mayoría del acero importado para proteger su industria de acero. La acción, anunciada por el Presidente Bush, bloqueará miles de millones de dólares provenientes de la venta de acero de la Unión Europea, Japón, Corea del Sur y Rusia en el mercado más importante del mundo.

La Comisión Europea ha denunciado las restricciones comerciales de Estados Unidos ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), y planea crear barreras para su propio mercado de acero si detecta cualquier peligro de importaciones de terceros países que hayan sido desviados producto de las medidas estadounidenses.

Estados Unidos argumenta que la acción es legal, de acuerdo a las reglas mundiales de comercio que permiten a los países proteger temporalmente las industrias afectadas por enormes flujos de importaciones. Japón, Corea del Sur y China pidieron al grupo de expertos de la OMC que regule la legalidad de los aranceles estadounidenses del acero. Suiza, Noruega, Nueva Zelandia y Brasil, al parecer, harán lo mismo.

Al Secretario General de la FITIM, Marcello Malentacchi, se le pidió que comentara la acción tomada por EE.UU., pero respondió que FITIM no puede tomar una posición en este tema. Sin embargo, se remite a la Conferencia Mundial del Acero de la FITIM que se efectuó en Washington, D.C. en abril del 2000. La conferencia emitió una declaración que trataba te-

mas como el comercio internacional, ayuda entre estados, aranceles de importación y la liberalización del mercado mundial de acero.

El Comité Ejecutivo de la FITIM, reunido en Ginebra el 16 y 17 de mayo, decidió que la federación deberá citar a una reunión con los afiliados de los países afectados para discutir la «Declaración de Washington» a la luz de las disputas comerciales actuales del acero.

El texto completo de la «Declaración de Washington» adoptada por 155 delegados que representan a los sindicatos afiliados de la FITIM de 37 países -incluidos Alemania, Estados Unidos, Australia, Bélgica y Suecia- se encuentra en "www.imfmetal.org/publications". Está disponible en cinco idiomas.

REPRESION DE SINDICATOS

Policía militar ataca a trabajadores

CAMAÇARI, BRASIL El 12 de abril, antes de iniciar el día de trabajo, los trabajadores que se reunieron frente a la planta de autos Ford en Camaçari, Bahía, a discutir sobre un aumento de sueldo, fueron agredidos con bastones y gases lacrimógenos en un ataque no provocado de la policía militar. Quince trabajadores -incluida una mujer embarazada- sufrieron heridas graves y requirieron asistencia en el centro médico de la planta y Aurino Pedreira, presidente del sindicato de los trabajadores metalúrgicos (STIM), tuvo que ser hospitalizado.

El sindicato, miembro de los afiliados a FITIM CNM/CUT, está intentando negociar un aumento de sueldo para los trabajadores de la planta Ford de Camaçari, donde el sueldo mensual de un operador es de 500 reales brasileños (US\$ 215), menos de un tercio de los BRL 1.800 (US\$ 773) pagados por un trabajo comparable en la planta Ford de Sao Bernardo do Campo, en Sao Paulo. Además, los trabajadores de Sao Paulo tienen beneficios sociales como costos de transporte, que no se aplican en la planta de Bahía, y la semana laboral en Sao Paulo es de 44 horas, mientras que en Bahía llega a las 48 horas.

El 16 de abril los trabajadores de la planta Ford en Sao Bernardo do Campo hicieron una huelga de dos horas para solidarizar con sus colegas en Bahía. Sindicatos de trabajadores metalúrgicos de otras regiones de Brasil también apoyan las peticiones de los trabajadores de Ford en Bahía.

Los mensajes de solidaridad para los trabajadores de Ford Bahía en su lucha por mejorar sueldos y condiciones se pueden enviar con atención a CNM/CUT al e-mail: cnmcut@alternex.com.br o al fax: (55-11) 3209-9524.

La planta Ford de Bahía se inauguró el octubre del 2001, con aproximadamente 600 trabajadores en producción, más otros 1.546 trabajadores externos. KL

Derechos de trabajadores se violan en AutoAlliance (Tailandia)

RAYONG, TAILANDIA El secretario general de la FITIM, Marcello Malentacchi, escribió al presidente de AutoAlliance (Tailandia), Toshihide Saeki, para expresar su preocupación por la violación de los derechos de los trabajadores en su planta de ensamblado de automóviles en Rayong.

El sindicato de la planta es miembro de los afiliados a FITIM de la Confederación Tailandesa de Artefactos Eléctricos, Electrónicos, Automóviles y Trabajadores Metalúrgicos (TEAM). Desde principios de año, la administración ha desarrollado una campaña anti actividades sindicales, que incluye la violación de derechos reconocidos internacionalmente, como es el que tienen los trabajadores de ser representados por un sindicato de su elección.

El 16 de mayo, en un serio incidente de hostigamiento, la dirección suspendió a cuatro dirigentes sindicales, supuestamente por instigar a los trabajadores a negarse a trabajar horas extraordinarias.

En su carta a Saeki, el secretario general de FITIM destaca que la consulta

entre dirigentes sindicales y trabajadores acerca de sueldos, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo es fundamental para los representantes de los trabajadores, un derecho garantizado por las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

“Lo exhorto -escribió Malentacchi- a reintegrar inmediatamente a los dirigentes suspendidos y a detener la campaña de hostigamiento, intimidación y discriminación, iniciando un diálogo con el sindicato de AutoAlliance (Tailandia) para establecer un clima de relaciones industriales productivas en la empresa”. De otro modo, advirtió Malentacchi, FITIM y sus afiliados se verán obligados a emprender acciones internacionales en contra de las actividades anti sindicales de la dirección de AutoAlliance (Tailandia).

AutoAlliance Internacional -compañía transnacional de ensamblado de automóviles con base en Estados Unidos- es un joint venture entre Ford Motor Co. y Mazda Motor Corp. KL

Gendarmería turca intenta disipar la huelga

TUZLA, TURQUÍA El 16 de mayo, el sindicato Limter-Is informó a FITIM que las fuerzas de seguridad y gendarmería turcas allanaron sorpresivamente sus oficinas centrales y arrestaron a su presidente, Kazim Bakis. El mismo día, apresaron también al presidente suplente, al secretario general y a cinco trabajadores que estaban haciendo huelga en la empresa constructora de barcos, Yonca.

El 26 de abril previo, Limter-Is había decidido ir a huelga en Yonca, porque la empresa se ha negado durante varios años a aceptar la decisión de la corte y reconocer el derecho sindical de organizarse y negociar colectivamente por sus miembros.

La FITIM redactó una carta de protesta a Yonca, exhortando al empleador a respetar el derecho de Limter-Is de negociar colectivamente por sus afiliados. KL

Policía indonesia asalta a huelguistas

YAKARTA, INDONESIA La Federación de Sindicatos de los Trabajadores Metalúrgicos de Indonesia (SPMI), afiliada a FITIM, informó que durante la huelga en Honda Prospect Motor, en el norte de Yakarta, la policía atacó a unos pacíficos huelguistas, dejando 30 heridos y 5 más en condiciones graves.

El ataque se produjo el 8 de abril, luego que se estancaran las negociaciones sobre aumento de sueldo, y los trabajadores fueron a huelga los días 11 y 12 y 19 de marzo. El 25 de marzo, la dirección despidió a un trabajador, a un miembro del Comité Ejecutivo del sindicato de la planta y suspendió de su trabajo a 208 trabajadores.

La FITIM pidió a sus afiliados en Japón -el Consejo Japonés del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM - CJ)- plantear el asunto al Sindicato Japonés de Trabajadores de Automóviles y a la dirección de Honda en Japón. KL

La cara industrial de Alemania

Klaus Hillenbrand trabaja en Heidelberger Druckmaschinen AG en Wiesloch, Alemania. Su empresa es líder en el mercado mundial y un ícono de la calidad y estabilidad alemanas, pero también es una de las industrias clave que el sindicato de IG Metall decidió debía ir a huelga dentro de la reciente lucha nacional por mejorar los salarios.

POR MOGENS HAVNSOE PETERSEN

Heidelberger Druckmaschinen es una de las grandes y renombradas empresas alemanas. Junto con Siemens, BASF, Thyssen-Krupp, Bosch, DaimlerChrysler y muchas otras, son la cara de Alemania en el mundo de los negocios.

Los grandes grupos de empresas alemanas también son la columna vertebral de la sólida economía alemana. Con poco más de 82 millones de habitantes, Alemania es el país más grande de Europa y la tercera economía más importante del mundo.

El período desde que cayó la Muralla en 1989 y Alemania fue reunificada en 1990 ha significado un desafío económico para los alemanes. El proceso de unificación ha sido un éxito político, pero aún ahora -después de más de diez años- la tasa de desempleo es dos veces más alta en la región que pertenecía a la República Democrática Alemana (conocida más comúnmente como Alemania Oriental o RDA).

Cientos de miles de millones de euros se han gastado en corregir el desarrollo de la antigua RDA. Todo este dinero ayuda, pero es un proceso lento.

EXPORTADORES A GRAN ESCALA


Klaus Hillenbrand, su esposa y su joven hija viven en uno de los confortables pequeños nichos de Alemania alejados de los pro-

blemas de la antigua RDA. La pequeña ciudad de Wiesloch está ubicada en el estado federal de Baden-Wurtemberg, que además de Heidelberger Druck, cuenta con empresas como DaimlerChrysler, Porsche, Bosch, Hugo Boss -la compañía de vestuario- y SAP, firma de software.

Las empresas alemanas son exportadoras a gran escala. Más de la mitad de las exportaciones de Alemania se dirigen a otras naciones europeas, mientras que el resto de la producción se exporta a otros países alrededor del mundo. Hoy en día muchas de las grandes compañías alemanas son transnacionales y trabajan imperturbables en el extranjero.

Debido al tamaño de la economía alemana, este país importa muchos productos. Esto significa que muchos otros países dependen de Alemania para estar bien: si Alemania tiene dinero, demandará productos de Francia, Reino Unido, Italia, etc. Su tamaño en términos de habitantes y economía convierte a Alemania en un mercado muy importante para casi todas las economías occidentales. Alemania es uno de los países de la Unión Europea que ha adoptado la moneda común europea el euro.

La empresa donde trabaja Klaus es líder en el mercado mundial. En el año 2001, Heidelberger Druck contaba con el 40 % de participación de mercado del total de las ventas de máquinas de impresión a gran escala en el mundo. Esta compañía ha logrado tal posición debido a la calidad y estabilidad alemana.

A man with short, spiky hair, wearing a purple and black plaid shirt, is smiling broadly while working in a kitchen. He is holding a white-handled knife and appears to be cutting something on a wooden cutting board. The background is dimly lit with green and yellow lights, suggesting a professional kitchen environment. The text is overlaid on the lower left side of the image.

«Pienso que nunca
quedaré sin trabajo»

KLAUS HILLENBRAND



Klaus trabaja con prototipos y tareas especiales

KLAUS

Klaus Hillenbrand (35) ha trabajado como un operador de máquina en Heidelberger Druckmaschinen AG en Wiesloch desde 1982. Está casado con Silke (34) y tiene una hija, Tamara (5).

Exactamente a las 10 p.m. ingresa su tarjeta en el reloj control ubicado en el hall de la fábrica -sólo uno más en el área, donde para alrededor de 6.000 empleados significa su medio de subsistencia. Todo es grande en esta empresa, incluyendo el hall de la fábrica de 4.250 metros cuadrados que Klaus debe atravesar para llegar a su estación de trabajo, ubicada en una de las 60 máquinas de controles numéricos computacionales (CNC) en el hall.

El cambio de turno, donde Klaus se está haciendo cargo de la noche, no es una mera formalidad. En este hall de la fábrica que

cuenta con 175 empleados, se hacen sólo prototipos, pequeñas series y tareas especiales. Por lo tanto se les da instrucciones detalladas mientras miran los dibujos del trabajo y conversan con su colega que está por irse a casa.

«Rara vez sé si el ítem que tengo que fabricar es para ser usado en detalle, pero generalmente los trabajos son un poco difíciles, así que es importante recibir las instrucciones detalladamente», explica Klaus.

De hecho, Klaus y su colega están inclinados sobre los dibujos de trabajo durante alrededor de 15 minutos, con muchas observaciones y explicaciones. El ítem que se va a procesar conlleva una delicada operación que necesita ser dirigida de una manera muy especial.

La planta de Wiesloch fabrica alimentadores de hoja para la in-

dustria de la imprenta y se ha dedicado a esto durante 150 años. Además de la producción, en la planta se encuentran ubicadas las oficinas centrales y una bodega de piezas de repuesto construida recientemente. En total, son 26.000 empleados. En Wiesloch, la planta es como «una pequeña ciudad dentro de la ciudad» e incluso tiene tres paradas de autobuses de las líneas de transporte público locales.

Es como si la pulcritud y determinación que caracteriza a la compañía le restara la propia a la ciudad de Wiesloch. Todo el lugar está muy bien cuidado. Sólo unas pocas ventanas de algunas casas necesitan pintura, pero la mayoría de los antejardines califican para ser mostrados en catálogos de jardinería; las flores, los macizos de flores, las estatuillas y los senderos de piedra. La mayoría de los autos son del año y los niños en las calles parecen como si recién viniesen saliendo de alguna tienda de moda infantil.

TURNOS DE TRABAJO

Klaus hace 3 turnos de trabajo. El turno de noche, ciertamente que no es el mejor, pero él indica, claramente frotando su pulgar contra su dedo índice, que el pago es bueno.

Después de la 1 PM se agrega un 25% de suplemento al turno; entre 10 PM y 6 AM el suplemento es de 35%. El salario medio de los trabajadores metalúrgicos de esta empresa es de 2.700 euros, sin considerar las horas extraordinarias y los suplementos de los turnos. Después de sumar estos suplementos, el sueldo de Klaus fluctúa entre los 3.900 y 4.500 euros mensuales, lo cual es un nivel de sueldo alto incluso para los estándares alemanes. Oficialmente, la semana laboral es de 35 horas, pero el estándar es de 37.5 horas con un pago suplementario del tiempo extra por las últimas 2.5 horas. El tiempo extra califica para un 25% de suplemento para las primeras 10 horas de la semana y para el resto de las horas, el suplemento adicional es de un 50%.

Aunque a Klaus no le gusta trabajar en los turnos de noche -lo cual le acarrea trastornos del sueño y estomacales- sí está muy a gusto con su trabajo en Heidelberger Druck, donde ha sido empleado desde que inició su aprendizaje a los 16 años.

«He conversado con otros trabajadores metalúrgicos y, comparados con ellos, nosotros tenemos buenas condiciones de trabajo en esta compañía. Recibimos un buen sueldo y contamos con muchos beneficios sociales, además, pienso que nunca me quedaré sin trabajo» dice Klaus.

Cuando está frente al teclado de la máquina CNC, Klaus se siente como pez en el agua. El ítem que tiene que fabricar esta noche es extremadamente complejo. Debe fresar un arco especial en

un tubo de acero macizo de unos 25 cms. de largo, lo que requiere mucho trabajo en el tablero antes de que la máquina comience a trabajar. Pero una vez que haya empezado, habrá tiempo para conversar.

«Mi padre era herrero del sector de la construcción, por lo que los trabajos en metal me resultan muy naturales. Cuando tuve que buscar un oficio terminada la primaria, consideré la posibilidad un trabajo como aprendiz en Siemens, pero la empresa había despedido gente, por lo que intenté en Heidelberger Druck, donde me aceptaron como aprendiz», afirma Klaus.

En ese entonces, al igual que ahora, el período de aprendizaje era como de 3 años y medio. Hoy en día Heidelberger Druck cuenta con su propio departamento de capacitación, y admite a unos 100 aprendices al año, que alternan la enseñanza teórica con la práctica en la empresa. Una vez concluido el período de aprendizaje, ubican al trabajador en el lugar más apto para él dentro de la empresa. Como norma general, de los cinco días de la semana, dos son de enseñanza teórica y tres de práctica en la empresa.



NINGUN TEMOR AL FUTURO

Klaus, su mujer Silke y su hija de 5 años están en su nueva casa y viven una etapa de construcción, por lo que la vida de pensionado todavía no es una preocupación para ellos.

«En todos los años que llevo trabajando en esta compañía, he vivido dos períodos de baja, pero la empresa es muy sólida y tiene un buen producto, así que para superar esos momentos difíciles bastó con eliminar las horas extraordinarias» explica Klaus.

A la pregunta de si la globalización y la competencia de regiones como Asia los ha preocupado, responde sin vacilar:

«Pues no. Nos arreglaremos. En este departamento, donde trabajamos con prototipos y productos especiales, estoy seguro de que no tenemos nada que temer».

Todo parece indicar que tiene razón. La subcontratación es una modalidad poco utilizada en Heidelberger Druck. El 80% de los productos terminados es de producción propia.

Josef Piz, presidente del Consejo de Trabajadores (elegido por la fuerza laboral, excepto la dirección) de la empresa y vicepresidente de su directorio, dice de los subcontratistas:

«Nos ganamos la vida gracias a nuestra precisión y capacidad de proveer suministros. En muchas oportunidades, cuando hemos intentado usar subcontratistas, éstos no han podido cumplir con nuestros requisitos, ocasionando problemas en la producción. Por eso somos muy cuidadosos en mandar a fabricar externamente las piezas para nuestros productos».

CASA NUEVA

Klaus y Silke han invertido tiempo e imaginación en la decoración de su casa, sin olvidar las necesidades de su hija Tamara. En las puertas de vidrio del pasillo y del baño hay figuras de colores pegadas y no cabe duda de que el oso Winnie the Pooh ocupa un lugar especial en el corazón de la niña.

La casa está en las afueras de una urbanización nueva en un pequeño pueblo a 15 kilómetros de Wiesloch. La casa de Klaus y Silke es un hogar joven y muy nuevo. La familia se mudó en noviembre de 1999, después de que Klaus, su padre y hermano se dedicaron un par de años a su construcción. El terreno fue un regalo del padre de Klaus, y gracias a esto, más los 120.000 marcos alemanes ahorrados en una cuenta-vivienda, pudieron comprar su propia casa. El resto del dinero, 320.000 marcos alemanes, fue financiado a través del banco, sin embargo, el préstamo también alcanzó para comprar un auto nuevo y muchos muebles nuevos. La deuda se pagará en 10 años.

La casa es bonita y práctica. Tiene un corredor grande y luminoso con una escalera para el primer piso y el subterráneo. En el primer piso, todo el suelo tiene baldosas de colores claros y fáciles de limpiar. Cuenta con dos baños y el del primer piso tiene una bañera para dos personas, ducha y dos lavamanos. Ellos mismos hicieron el plano general de la casa. Desde un lado de la casa, tienen vista hacia un campo de girasoles en plena y hermosa floración.

Si usted piensa que hacer las cosas uno mismo da como resultado productos de mala calidad, puede equivocarse. Además de ser un buen trabajador metalúrgico, Klaus es un trabajador de la construcción muy capaz. Sólo necesitó asistencia externa para la construcción del techo.

«No lo pensé mucho cuando comenzamos, pero tuve que aprender sobre albañilería, pisos de parquet y plomería» afirma Klaus. La historia de cómo Klaus y Silke se conocieron es tan simple

como universal:

«El solía ir al bar donde yo trabajaba de camarera. Al principio no me fijé en él, pero cuando empezó a frecuentar el lugar y se sentaba a tomar cerveza y a mirarme, comenzamos a salir y fuimos juntos a una fiesta de Mardi Gras».

Eso fue hace 10 años. Cuando Silke se embarazó, como hace seis años, se casaron, aunque sin ceremonia religiosa. Los dos venían de familias católicas, pero como Silke dice:

«Pensé que no era correcto casarnos por la iglesia, ya que yo ya estaba embarazada»

El matrimonio fue muy privado.

«Preferimos gastar el dinero en viajar», cuenta Klaus.

Comparten las decisiones sobre la casa y dicen tener el mismo gusto y opiniones en muchos aspectos. Sin embargo, ambos son muy temperamentales, así es que cuando tienen discusiones, el panorama se puede poner muy difícil.

«En esas situaciones, nuestra hija sale fuera de la casa» dice Silke riéndose.

Los sueños de Silke para el futuro de Tamara son claros y simples. Ella quiere que sea saludable y que reciba una buena educación. Para Klaus, el



Klaus vive con su esposa Silke y su hija Tamara

tema de la educación es muy importante.

Silke trabaja media jornada en la sección de perfumería de un gran supermercado. Se levanta a las 6 AM. y a las 7 AM sale con Tamara y otros niños al kinder. Cuando termina la jornada de Tamara, otra madre la recoge del kinder.

ANTIGUAS VIRTUDES

Casi todos los empleados de Heidelberger Druck son sindicalistas e IG Metall es una organización fuerte que ha negociado buenas condiciones para sus miembros. En la última elección, Klaus votó por el Partido Social Demócrata Alemán (PSD), pero dice que no necesariamente lo hará de nuevo.

En Heidelberger Druck la conciencia sindical es tan fuerte que hace años que la administración no hace pruebas a la solidaridad entre los empleados. Un paro de trabajo por algunas horas bastó para que la empresa abandonara sus planes de reducir el esquema del seguro de salud. La dirección dijo que estaba siguiendo instrucciones del gobierno, pero los trabajadores tenían otra opinión.

En el caso de Heidelberger Druck, el respaldo que los empleados dan al producto es claramente esencial. La producción de impresos es un trabajo de precisión, por lo que la fabricación de máquinas de impresión debe ser igualmente precisa.

Heidelberger Druck goza de una extremada buena reputación en la industria impresora en todas partes del mundo. Este renombre se basa en antiguas virtudes. Por ejemplo: las máquinas

de Heidelberger Druck nunca tienen dos palancas idénticas, ya que podría causar errores de operación. Este es un principio establecido hace años y que se sigue respetando.

Esta es una empresa en que las condiciones de los empleados tienen alta prioridad. Prueba de ello es que cuando se iba a construir un casino nuevo para el personal, el monto de la inversión no era el punto decisivo. El problema era cómo diseñar el casino de tal manera que se pudieran servir rápidamente 3.000 comidas calientes al día y sin hacer fila.

Cuando Klaus trabaja en el turno de día, puede comprar 3 menús a su elección por tan sólo 2 euros cada uno.

Y la comida es muy sabrosa.

I.G. Metall logra acuerdo, termina la huelga

El 15 de mayo, el sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos de IG Metall y sus empleadores acordaron un alza de 4% para las industrias metalúrgica y de la ingeniería, en Baden-Wurttemberg, poniendo fin así una huelga de 10 días, la más grande de Alemania en siete años.

En el acuerdo se estipuló que el aumento del 4% comenzará a regir a partir del 1 de junio de 2002, y será seguido por un aumento de 3,1% el 1 de junio de 2003. También se incluyó un pago adicional de 120 euros (USD 109) para mayo de 2002.

Muy importante para el acuerdo y con validez hasta el 31 de diciembre del 2003 es la introducción de un esquema en el cual tanto los obreros como los empleados de oficina se regirán por la misma escala de sueldos -creando así solamente una categoría de empleados- y aboliendo de este modo la tradicional distinción entre obreros y oficinistas. El presidente de IG Metall, Klaus Zwickel, quien llamó a este nuevo acuerdo como «un buen resultado», enfatizó que estos cambios crearán un sistema de calificación más justo y que corresponde a las necesidades de una organización moderna de trabajo.

Se espera la adopción de acuerdos colectivos idénticos para toda la industria metalúrgica alemana.

Las negociaciones habían fracasado el 7 de febrero. Los trabajadores de IG Metall presionaban por un 6,5% de incremento en los sueldos mientras que los empleadores ofrecían un 2% para este año y otro 2% para el 2003. El 25 de marzo, el sindicato comenzó a advertir sobre posibles huelgas. Después del colapso de las conversaciones

el 19 de abril con la oferta de los empleadores de un 3,3% y los trabajadores de IG Metall pidiendo un mínimo de 4%, el 25 de abril un voto de huelga en los estados clave de Baden-Wurttemberg y Berlin-Brandenburg recibió un fuerte apoyo de parte de los sindicalistas.

La huelga comenzó el 6 de mayo en Baden-Wurtemberg, la región más industrializada de Alemania, seguida por Berlin- Brandenburg el 13 de mayo. El sindicato utilizó un patrón de huelga oscilante llamado «flexible», incluyendo a la mayor cantidad de obreros y de empresas posible -una de ellas fue Heidelberger Druckmaschinen AG. Los objetivos individuales de las huelgas, elegidos con poco tiempo, estaban limitados a un día a la vez, pero se sumaban a paros diarios en otras empresas en los días siguientes. Esta táctica tan flexible dificultaba mucho más aún a los empleadores el cierre de las fábricas.

Durante las huelgas, el apoyo a los trabajadores metalúrgicos alemanes llegó de todas partes del mundo. Los trabajadores metalúrgicos afiliados a FITIM en Asia, América Latina, América del Norte y Europa prometieron solidaridad a sus colegas de Alemania y establecieron que no permitirían que los empleadores alemanes evadieran la huelga transfiriendo la producción a sus países, ni aceptarían horas extraordinarias para compensar las pérdidas en la producción. La «Declaración de Frankfurt» firmada el 10 de mayo por el liderazgo de la Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos e IG Metall estableció que los sindicatos metalúrgicos europeos aumentarán el intercambio de información y coordinación durante los conflictos.

Un desafío logístico

En el año 2005, cuando se abran las puertas del 31º Congreso Mundial de la FITIM en Viena, Austria, el anfitrión será un sindicato que aún no existe. Rudolf Nürnberger, presidente del sindicato Metal – Textil, ha comenzado a organizar una aventura logística gigante: fusionar diferentes culturas sindicalistas en una sola, que incluye tanto a trabajadores como a oficinistas.

POR JESPER NILSSON

Estratégicamente ubicada en el centro de Europa, Austria ha jugado un papel más importante de lo que se puede imaginar en el movimiento sindical internacional. Austria fue uno de los siete países que formó la FITIM en 1893 y, en la actualidad, sus sindicatos están jugando un importante papel en unificar el occidente con el oriente.

En unos pocos años, seguirle la pista a los partidarios de la fusión dentro del movimiento sindical austríaco será como proyectar las fusiones del sector automotor o aeroespacial. En enero 2000 se creó el sindicato de Gewerkschaft Metall-Textil (GMT), a partir de otros dos sindicatos. En septiembre del año pasado se decidió que el sindicato de Trabajadores de los Alimentos y Agricultura y el sindicato de los Empleados Privados debían crear un nuevo sindicato junto al GMT en el año 2005. A comienzos de este año, el sindicato de Imprenta, Periodismo y Papel, al igual que el de los Trabajadores Químicos, decidieron sumarse al proceso de fusión.

Uno de los principales actores de este trabajo -a pesar de que él mismo lo niegue- es Rudolf Nürnberger, presidente de GMT.

P: *Su sindicato desapareció y experimentará cambios tremendos ¿Es necesario todo esto?*

R: Las mejoras en nuestro país -con la concentración de procesos en las áreas comercial e industrial- muestran la importancia de cooperar y, en último término, de fusionarse con otras organizaciones sindicales. Esto se convierte en una necesidad si queremos ser capaces de representar a nuestros miembros de manera eficiente.

P: *Y la mayor parte del trabajo ¿todavía no se ha logrado? ...*

R: El mayor desafío ahora es un proyecto, basado en una discusión de un año dentro de la confederación del sindicato, para eliminar la división entre trabajadores y oficinistas. Ustedes saben que siempre estuvo la discusión de quién es trabajador y quién oficinista; y por qué un grupo tiene beneficios sociales y derechos diferentes del otro. Por lo tanto, hemos decidido crear un sindicato totalmente nuevo, organizando ambas categorías de trabajadores: en el año 2004-2005 nacerá un sindicato absolutamente nuevo, con más de 500.000 miembros.

P: *¿Cuál es el propósito de este sindicato gigante que se está formando?*

R: El objetivo será proporcionar a sus miembros y grupo de votantes -re-

RUDOLF NÜRNBERGER EN POCAS PALABRAS

Nombre	: Rudolf "Rudi" Nürnberger
Edad	: 56
País	: Austria
Profesión	: Líder Sindical
Organización	: Gewerkschaft Metall-Textil
Pasatiempos	: Estampillas, Ciclismo



Los sindicatos deben crear estructuras más grandes y poderosas, dice Rudolf Nürnberger

FOTO: Jesper Nilsson

presentantes, consejos de trabajo, dirigentes sindicales— los servicios necesarios más eficientemente que en la actualidad. Es un proyecto muy ambicioso. Yo espero que cuando la FITIM abra su Congreso en Viena el 2005, el anfitrión del Congreso sea este nuevo sindicato.

P: *No debe ser tarea fácil crear esta enorme organización*

R: Tendremos que resolver muchos problemas. Debemos poner todo el énfasis en que los miembros acepten estos planes. Es una tarea enorme, pero la estamos abordando con gran compromiso.

P: *Tradicionalmente, en muchos países ha existido una división casi tangible entre los obreros y los oficinistas ¿Ocurre esto también en el caso de Austria?*

R: Por supuesto, pero era mucho más fuerte en el pasado. Desde enero del 2000, en los acuerdos colectivos de la industria

metalúrgica ya no existen más diferencias basadas en el criterio obreros-oficinistas. Y desde hace 10 años, los sindicatos de los empleados y obreros han estado actuando en conjunto, como un sólo equipo negociador de tarifas en las negociaciones anuales.

P: *Pero el tema de juntar dos culturas o dos grupos distintos no se remite solamente a tecnicismos, acuerdos o cooperación formal, sino que también tiene que ver con la psicología ¿Cómo han acogido sus planes de fusión los diferentes grupos miembros?*

R: La aceptación crece día a día y muchos de nuestros representantes electos en los consejos de trabajo se sienten aliviados porque ya no habrá más divisiones entre los obreros y los empleados.

P: *Y los empleadores, ¿cómo reaccionan frente a sus planes?*

R: Se les ha movido el piso... Ven que en el futuro tendrán que relacionarse con un sindicato más grande y fuerte. Sin embargo, también se han escuchado voces positivas. Algunos empleadores podrían apreciar el hecho de que van a tener que tratar sólo con una parte negociadora, no con dos, ni tres.

P: Sin estos planes de fusión, ¿en qué situación se encontraría su organización, la GMT, en unos años más?

R: Uno de los procesos más importantes de la sociedad actual es que cada vez más los trabajos se llevan a cabo como servicios. Sólo con obreros como grupo votante perderíamos muchos miembros, especialmente los de mayores habilidades, por lo que el paso que estamos dando es el único camino lógico a seguir. ¡Es una necesidad! La experiencia de otros países, como nuestra vecina Alemania, también apunta a que los sindicatos deben crear estructuras más grandes y poderosas.

P: Cambiemos nuestro enfoque. Usted es, no sólo un líder sindical, sino que también un político y parlamentario...

R: Sí, durante 20 años he sido miembro del Parlamento austriaco, representando al Partido Social Demócrata. Que los sindicalistas sean muy activos en partidos políticos, es una larga tradición en nuestro país, desde 1945. Los sindicalistas aprovechan esta oportunidad para influir en la legislación en favor de sus miembros –no sólo cuando una propuesta es sometida al Parlamento, sino también cuando se está preparando. Los sindicalistas dan argumentos resguardando los intereses de la clase trabajadora.

P: ¿Pero estos arreglos no hacen más difícil la tarea para usted, es decir; que el líder sindical critique su propio partido? Su partido ha gobernado este país por largos períodos y sus políticas no siempre coinciden con las de los movimientos sindicales.

R: Hemos vivido algunas situaciones ... Recuerdo la discusión sobre cómo formar el gobierno después de las elecciones parlamentarias en el año 2000. Los planes para formar una coalición entre los Social Demócratas y el Partido Conservador fracasaron y una razón importante fue el veto sindicalista –expresado,

en parte, a través mío– contra la coalición. Las políticas en el campo de la seguridad social que el Partido Conservador buscaba a través de la coalición eran, simplemente, inaceptables para nosotros.

Nunca nos hemos comprometido. Admito que al ser miembro del Parlamento, en ciertas ocasiones, uno se puede ver enfrentado a conflictos de intereses. Pero mi misión como sindicalista, representando a sus miembros, está siempre primero.

P: Ahora su partido es oposición. ¿Esto le da una perspectiva diferente en la vida política?

R: Por supuesto que ha significado un gran cambio. Como sindicalista y parlamentario del partido gobernante, siempre hay contactos con cada ministro de gobierno, lo que podría servir de ayuda. Ahora, todo eso no existe. Este nuevo gobierno busca políticas que no están enfocadas a lo social, lo que ha creado enormes tensiones y deterioro en el sistema de seguridad social. Por ello es que debemos hacer todos los esfuerzos posibles para asegurarnos que en las próximas elecciones haya cambio de gobierno y que, una vez más, se busque una política con más conciencia social y más amistosa con los empleados.

“
Convencer a la gente
joven de la necesidad
de los sindicatos es
una de nuestras
tareas más difíciles

”

P: Su sindicato juega un papel muy importante en ayudar a sindicatos de otros países que están postulando a pertenecer la Unión Europea. Explique por qué.

R: Existe una razón obvia: son nuestros países limítrofes. Eslovaquia, Eslovenia y Hungría: desde hace décadas que mantenemos fuertes vínculos con estos países. Nuestro compromiso también incluye los países que integraban la antigua Unión Soviética, la antigua República de Yugoslavia y Albania.

Hemos sido capaces de ayudar a nuestros colegas sindicalistas en estos países con cursos, seminarios, ayuda financiera... pienso que hemos contribuido con una pequeña, pero significativa parte, a la internacionalización del movimiento sindical. Por supuesto que queremos continuarlo en el futuro.

Desde el punto de vista austriaco, vemos que cuando la expansión de la Unión Europea es hacia el Este, muchos miembros expresan temor, un temor que es explotado por ciertos partidos políticos del ala derecha, xenofóbicos, etc. Veo la expansión como una necesidad económica y, al mismo tiempo, como una oportunidad para nosotros los austriacos. Sin embargo, mucha gente



Pienso que hemos contribuido con una pequeña, aunque significativa parte a la internacionalización del movimiento sindical.

teme que los empleos se muevan hacia el Este, o que las personas del Este vengan acá a conseguir trabajo. Los sindicatos deben llevar a cabo una labor de instrucción, es decir, estamos hablando de información, comunicación, educación. ¡No es fácil! Especialmente cuando una de las partes de la coalición en el gobierno abusa de este tema en su campaña.

P: *A menudo, usted menciona un trabajo de sindicato a nivel europeo ¿Existe el riesgo de que se olviden del nivel mundial?*

R: No, no olvidamos el resto del mundo. Por ejemplo, hace un par de años hemos establecido contactos en la República de China. Convenimos programas de intercambio con ellos; cada año representantes de sindicatos chinos vienen aquí a asistir a seminarios y recibir entrenamiento. También tenemos buenas relaciones con los sindicatos norteamericanos, especialmente con los maquinistas y con los trabajadores del sector automotor.

Pero somos un sindicato pequeño y tenemos que establecer prioridades. Por tradición, la prioridad es para nuestros países vecinos. Lo es también por razones naturales. Los sindicatos europeos deben concentrarse en los problemas y temas europeos. El poder político es transferido a nivel europeo, los empleadores se organizan a nivel europeo y, por ende los sindicatos deben organizarse del mismo modo para poder actuar como contraparte cuando llegue el momento de acuerdos colectivos y negociaciones a nivel europeo.

Es por ello que nuestro mayor énfasis se enfoca de este modo.

P: *La base de todo sindicato es la organización. ¿Han tenido ustedes la experiencia que la mayoría de los sindicatos parece tener, la dificultad de atraer nuevos miembros?*

R: Desgraciadamente sí. Convencer a la gente joven de la necesidad de los sindicatos es una de nuestras tareas más difíciles. Esto es verdad, sobre todo, en las personas que tienen mayor educación, hombres y mujeres de la generación de Internet que quieren trabajar individualmente en el computador. Es muy difícil convencerlos sobre los beneficios de unirse a un sindicato ¿Es posible? Es “trabajable”, pero podría ser mejor. En esto realmente debo ser autocrítico.

P: *Por favor, desarrolle su punto de ser autocrítico ...*

R: La pregunta de cómo organizar a la gente joven es muy dura, diría que difícil. Nos hemos preguntado una y otra vez ¿cómo llegar a la gente joven? ¿Cómo llegar a la gente de la pequeña y mediana empresa? Lo venimos intentando por años, quizás décadas, y siempre con métodos nuevos. Estos no han tenido éxito, debo admitirlo. No existen recetas. Hay algunos sectores, algunas empresas donde los sindicatos simplemente no cuentan con apoyo. Pero, por favor, no me pregunte por qué y cómo resolverlo, porque si lo supiera, ya lo habríamos hecho.

Llamado a una mayor cooperación sindical más estrecha

Los avances en el sector aeronáutico y el predominio de dos empresas, Boeing y Airbus, hacen necesaria una cooperación sindical más estrecha, tanto a nivel mundial, como entre los representantes laborales de ambas compañías.

POR ROBERT STEIERT

En varios países, la industria aeroespacial y de aeronaves se ha transformado en un rubro industrial importante. Al crear productos de alto valor agregado, este sector ofrece lugares de trabajo para personal altamente calificado, tanto en investigación y desarrollo, como en la producción de todo tipo de aeronaves e, incluso, satélites.

En el año 2000, cerca de 1,22 millones de empleados se ocuparon en este sector en todo el mundo. Sin duda, la mayor proporción de trabajadores se empleó en Estados Unidos y la Unión Europea, seguidos de Canadá, Japón y otros países.

Durante años, este sector industrial ha venido creciendo a un ritmo promedio de 5%. Las fases de recesión siempre se vieron seguidas por períodos de crecimiento, en los que se duplicaban en parte las cifras. Es posible que este crecimiento se vea interrumpido o, al menos, debilitado debido a los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001.

La industria de aeronaves y aerolíneas sintió de inmediato los efectos de los ataques a Nueva York y Washington. El número de pasajeros disminuyó considerablemente, en especial, en los vuelos desde y hacia Estados Unidos. Las aerolíneas estacionaron muchos aviones, que ya no podían llenar con pasajeros, en el desierto de Arizona. Los pedidos de aeronaves que ya habían sido hechos a los fabricantes fueron cancelados o, al

menos, pospuestos. Las aerolíneas estadounidenses, en particular, despidieron a miles de pilotos y auxiliares de vuelo.

ALGUNOS AFILIADOS DE FITIM QUE AGRUPAN A TRABAJADORES AEROESPACIALES

ALEMANIA

IG Metall

BRASIL

Confederao Nacional dos Metalúrgicos

ESPAÑA

Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT

Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras

ESTADOS UNIDOS

International Association of Machinists and Aerospace Workers

FRANCIA

Federation Confederee "Force Ouvriere" de la Metallurgie

Federation Generale des Mines et de la Metallurgie

Federation des Travailleurs de la Metallurgie

REINO UNIDO

Amicus

UCRANIA

Trade Union of Aircraft Builders of Ukraine

MEDIDAS IMPOPULARES

Sin embargo, los hechos del 11 de septiembre no desataron la crisis en la industria de aeronaves. Repetidamente, se han registrado fluctuaciones cíclicas en el sector aeroespacial y de aeronaves. La actual caída repentina ya se vislumbraba en el horizonte antes de esa fecha. No obstante, los ataques han intensificado esta situación y proporcionaron a algunas compañías los argumentos para tomar medidas impopulares.

Las diferencias conceptuales entre los dos mayores fabricantes de aviones de pasajeros y de carga, Boeing y Airbus, se observan en su respuesta frente a este hecho.

Mientras Airbus trata de retener a su personal altamente calificado mediante la puesta en práctica de diferentes instrumentos de política de personal, tales como el horario de trabajo más corto y el recuento de las horas de trabajo, de manera de estar preparados para otra fase de expansión, Boeing asume la reacción que muchos consideran "típica de Estados Unidos": contratar y despedir.



Boeing ha anunciado el despido de al menos 30.000 empleados.

Poco tiempo después de las primeras cancelaciones de pedidos, la empresa anunció el despido de al menos 30.000 empleados.

ACUERDO

Además, los dos fabricantes están aplicando políticas diferentes en cuanto a las relaciones industriales y a cómo actúan frente a los trabajadores y sus sindicatos. Pocos meses atrás, la recientemente creada empresa EADS (Compañía Europea Aeronáutica, Espacial y de Defensa), que entre otras cosas fabrica los Airbus, y la Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos concluyeron un acuerdo ejemplar en el que se establece un “Consejo de Empresa Europeo” (EWC). Los contenidos de dicho acuerdo van más allá de las normas de otras empresas consideradas ejemplares hasta entonces. Incluso deja atrás las normas mínimas exigidas por la Directiva de la Unión Europea de 1996 sobre el Consejo de Empresa Europeo.

La EADS y el EWC tienen derecho a reunirse cuatro veces al año y la administración de la empresa está presente en al menos dos de ellas. El EWC establece un comité económico con derecho a consultar a la junta de directores de la empresa. El acuer-

do también estipula que pueden establecerse subcomités para las áreas funcionales centrales de la empresa, como Airbus, Eurocopter y otras; y comprende una serie de otras opciones, como el derecho a consultar expertos. Al hacer esto, la EADS ha fijado una norma para que se establezca una delegación mundial de los trabajadores de la empresa.

En Boeing no se observa un hecho similar, ni siquiera una discusión en este sentido.

Además, las dos empresas tienen distintas estrategias de producción y mercado. Mientras que Boeing ha desechado la idea de construir una versión extendida del Jumbo 747X y ahora persigue el concepto de un avión supersónico, Airbus está decidida a construir el A380, un Jumbo gigante para transportar a 600 pasajeros. Los pedidos y las opciones solicitadas hasta ahora parecen confirmar las expectativas de esta última empresa. Este avión no sólo repercutirá en cómo se organiza la producción de los Airbus, sino que también determinará inversiones considerables en logística de aeropuertos, ya que actualmente los aeropuertos suelen estar «agrietándose».

SE MANTENDRÁ EL CRECIMIENTO

La mayoría de los analistas y expertos esperan que el sector continúe creciendo en los próximos años. Es posible que los márgenes de utilidad sean levemente menores que en el pasado. Lo que se evalúa distinto es cuán rápido se dejará atrás el actual descenso de la curva de crecimiento cíclico.

En su "Perspectiva del Mercado 2001", Boeing espera duplicar su flota total, de aproximadamente 14.500 aviones el 2000, a casi 33.000 el 2020. También proyecta doblar los aviones de carga, desde los cerca de 1.700 actuales, a 3.500 aviones. Sin embargo, la proporción de aviones de carga en la flota total permanecerá estable en un 12%.

Junto con la expansión de la flota de aviones de pasajeros y de carga, se espera un aumento en la facturación de los servicios de apoyo a la aviación comercial, de los actuales US\$ 95 mil millones a unos US\$ 226 mil millones el 2020. El mantenimiento y las reparaciones alcanzan aproximadamente un 50% de este volumen.

En su "Proyección del Mercado Global 2000 - 2019", Airbus espera una crecimiento promedio anual de 4,9% para los próximos 20 años. Respecto al tráfico de aviones de carga, el informe predice una tasa de incremento anual de 5,9%.

Airbus calcula que 15.400 nuevos aviones entrarán en operación durante los próximos 20 años, evaluación levemente más moderada que la de Boeing. Se calcula que 1.200 de estos aviones pertenecen al segmento de los «grandes jumbos» (A380). Esto significa la entrega total de 730 nuevos aviones al año.

Se espera que cerca del 35% de estos nuevos aviones sean adquiridos por las aerolíneas estadounidenses, mientras que las europeas comprarán aproximadamente un 30%, seguidos de Asia Pacífico con un 34%. El 11% restante irá a América Latina, Medio Oriente y África.

AUMENTO DE LA FUERZA LABORAL

El número creciente de aviones y, por lo tanto, la mayor cantidad de despegues, vuelos y aterrizajes, ocasionarán una considerable tensión adicional en el ambiente. En particular, será un desafío para los proveedores, en especial los fabricantes de motores a reacción. Existe una demanda por motores a reacción (menos bulliciosos y más eficaces), y nuevos conceptos de propulsión.

Más o menos optimistas, las predicciones de desarrollo del sector permiten asegurar que habrá una demanda considerable por

nuevos aviones. Y la facturación resultante ofrece un margen suficiente para al menos mantener o incluso aumentar la fuerza laboral del sector. Lo mismo se aplica a la industria abastecedora.

CONTINUARÁN LAS FUSIONES

Durante los últimos años, el sector ha experimentado una serie de fusiones, especialmente en los Estados Unidos. Boeing adquirió McDonnell Douglas y la fusión de Lockheed y Martin Marietta dio origen a Lockheed Martin. Luego de un largo proceso de negociaciones, Europa reaccionó frente a este hecho con la creación de la Compañía Europea Aeronáutica, Espacial y de

Defensa (EADS).

En términos de facturación, Boeing supera con creces a EADS y Lockheed Martin, dos empresas que compiten entre ellas por alcanzar el segundo lugar en la lista mundial de las principales compañías aeroespaciales y de fabricación de aviones.

Durante los próximos años, el proceso de fusión aumentará particularmente en el sector manufacturero de pequeños y medianos aviones.

Y es probable que se genere otro proceso de concentración. Se estima que hoy existen 228 aerolíneas con otras 49 firmas asociadas, cuyas operaciones no pueden separarse claramente de las operaciones de su «conglomerado» o «matriz». Además de eso, existen 187 aerolíneas de carga. En el mediano plazo, se espera un proceso de reestructuración y consolidación.

También se prevé que en los próximos años la industria abastecedora y los fabricantes de sistemas para la industria de aeronaves experi-

menten un proceso de reestructuración y concentración.

NECESIDADES SINDICALES

En el pasado, solo existía una cooperación sindical rudimentaria en este sector industrial, a pesar de que las principales empresas se concentran en unos pocos países. Al menos esto es cierto para el nivel mundial. La cooperación se limitaba principalmente a las conferencias aeroespaciales de la FITIM que, no obstante, se realizaban irregularmente. Aparte de esto, escasamente existía algún contacto sindical estrecho en las plantas entre los representantes de los trabajadores de cada empresa.

Ya hacia fines de los años '80, en Europa, se logró una cooperación más estrecha entre los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Por un lado, este hecho contó con el apoyo de



Más o menos optimistas, las predicciones de desarrollo del sector permiten asegurar que habrá una demanda considerable por nuevos aviones.

INFORME ESPECIAL FITIM

INDUSTRIA AEROESPACIAL MUNDIAL

Tabla 1: Los principales fabricantes aeroespaciales (1999)

Compañía	País	Facturación relativa a la industria Miles Millones US\$	Empleados Miles US\$	Facturación Empleados Miles US\$
Boeing	Estados Unidos	57,2	197,0	294
Lockheed Martin	Estados Unidos	24,5	147,0	174
Aerospatiale Matra	Francia	12,8	52,4	262
DASA	Alemania	9,8	46,1	212
CASA	España	1,3	8,2	158
EADS	Unión Europea	23,9	106,7	233
BAE-System	Reino Unido	20,6	83,4	248
Raytheon	Estados Unidos	12,8	105,3	188
United Technologies	Estados Unidos	11,5	-	-
General Electric	Estados Unidos	10,6	-	-
Honeywell Int.	Estados Unidos	9,1	-	-
Northrop Grumman	Estados Unidos	9,1	44,6	202
Rolls-Royce	Reino Unido	6,1	40,9	188
TRW Aeronautics	Estados Unidos	5,6	-	-
Thomson CSF	Francia	5,5	-	-
Bombardier	Canadá	5,5	-	-
Snecma	Francia	5,4	23,5	220
Finmeccanica	Italia	4,0	-	-

Fuente: Flight International

un equipo de tareas del Foro Europeo de Gestión (EMF), que ofreció una plataforma para estar al corriente de lo que sucede e intercambiar información.

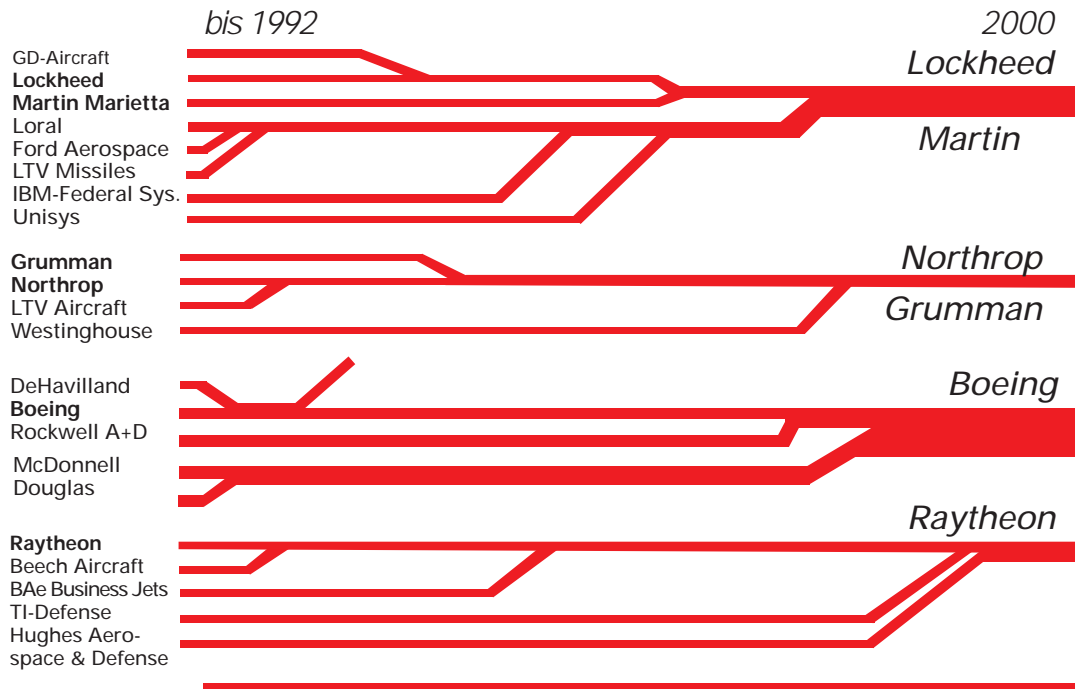
El conglomerado Airbus, que comprende Aerospatiale (Francia), British Aerospace (Gran Bretaña), DASA (Alemania) y CASA (España), incrementó la necesidad de coordinación de los sindicatos y representantes de los trabajadores de estos cuatro países y fomentó el desarrollo de una postura unificada. En 1997, en Sevilla, una resolución inédita hasta entonces, estableció la necesidad de una corporación aeroespacial y de aeronaves unificada. Con ello, los sindicatos declararon su apoyo a una perspectiva europea de integración y consolidación, manifestándose en contra de los esfuerzos y las reservas autónomos.

Los avances del sector y el predominio de las dos empresas, Boeing y Airbus, en el segmento de los aviones con más de 100

asientos, hacen que la cooperación sindical estrecha sea más que necesaria, tanto a nivel mundial como entre los representantes de los trabajadores de estas dos empresas.

En el pasado, a veces daba la impresión de que, en las discusiones, los sindicatos y los representantes de los trabajadores solían utilizar los mismos argumentos que utilizaban las compañías una y otra vez en contra de sus rivales al competir por la participación en el mercado. Durante los próximos años, aumentará la competencia al igual que el número de pasajeros y pedidos de reposición de las aerolíneas. En vista de una producción tan importante y en relación con el número de lugares de trabajo para empleados altamente calificados vinculados a esta producción, varios países y gobiernos podrán incluso intensificar la competencia del sector con todo tipo de incentivos (desde el otorgamiento de créditos y garantías hasta el subsidio para establecer nuevas industrias).

Tabla 2: Consolidación en Estados Unidos (1992-2002)



ESTRATEGIA COMÚN

Los sindicatos deben enfrentar esta situación y desarrollar una estrategia común para dar una respuesta sindical a asuntos como la contratación de servicios externos, la preparación y experiencia y las horas de trabajo, entre otros, para evitar que los representantes de las empresas se enfrenten entre ellos.

En el futuro, continuarán los procesos de contratación de servicios externos y el uso de subcontratistas para proporcionar sistemas completos y repuestos de gran volumen. En parte, esto sucederá debido a que muchos países exigen una participación en la producción a cambio de pedidos. Mientras mayor sea el mercado nacional (por ejemplo, China), mayor es la demanda por el «contenido local».

Esto será fácil. Es especialmente en la industria aeroespacial y de fabricación de aviones donde los sentimientos nacionales aún desempeñan un papel importante, a pesar de que mientras tanto se hayan «europeizado» en Europa.



Los sindicatos deben desarrollar una estrategia común para evitar que los representantes de las compañías se enfrenten entre ellos.

La intensificación de la cooperación de los sindicatos no puede ni debe limitarse a los «dos grandes» del sector. También se espera una cooperación sindical más estrecha en el segmento de los aviones con menos de 100 asientos y en relación con los proveedores, los fabricantes de componentes y los fabricantes de aviones militares.

Precisamente, la Conferencia Mundial Aeroespacial de FITIM, que se realiza a mediados de junio en Toulouse, Francia, tiene como objetivo establecer la estructura básica de esta cooperación. Además de intercambiar información, se debe encontrar un método a través de una discusión abierta e incluso autocrítica, que pueda utilizarse luego en grupos de trabajo más pequeños como base para el desarrollo de una posición y un enfoque político comunes. Luego, los resultados de este proceso pueden utilizarse como base para formular una política sindical general para todo el sector.

El Sector Militar

Es difícil obtener datos acerca de la situación y desarrollo del sector de aeronaves y misiles de defensa, debido a que muchos países aún esconden estas cifras y vetan las publicaciones «por razones de seguridad nacional». En parte, también es un problema revelar las cifras de algunas empresas que participan tanto en aviación civil como militar.

Las cifras existentes de los Estados Unidos y de Europa demuestran una situación distinta respecto del sector aeroespacial civil.

CAMBIO TOTAL

En 1980, en Europa, el sector militar conformó cerca del 67,5% de la facturación total de 38,2 mil millones de euros. En los años siguientes, la participación de la actividad militar fue disminuyendo constantemente y para el año 2000, el panorama estaba a la inversa: 70,8% de la facturación total de 72,3 mil millones de euros correspondía a la aviación aeroespacial civil y el 29,2%, a la militar.

En Estados Unidos, la situación es diferente, aunque se reconoce que las cifras de la industria entera (incluida la espacial) no están disponibles. En 1991, las ventas de aviones militares alcanzaron a US\$ 39.000 millones y disminuyeron levemente en el año 2000 a US\$ 37.000 millones. Las ventas de la avia-

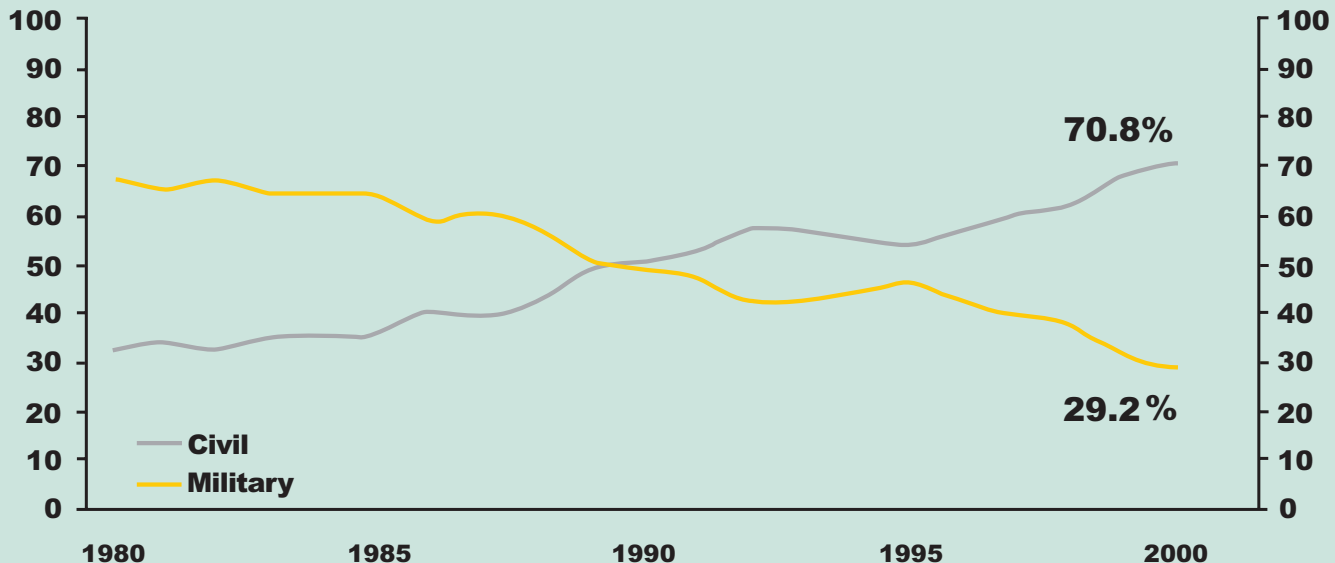
ción civil fueron de US\$ 37.000 millones de dólares en 1991 y de US\$ 44.000 millones en el año 2000. A pesar de que el porcentaje del sector militar estadounidense también disminuyó, la caída no ha sido tan impresionante como en Europa.

11 DE SEPTIEMBRE

Los efectos de los ataques del 11 de septiembre en Nueva York y Washington y las decisiones del gobierno estadounidense en relación con la «guerra contra el terrorismo» probablemente invertirán la tendencia a la baja del sector militar. Para el año 2002, se calcula un aumento de las ventas de la aviación militar de al menos US\$ 3.000 millones.

El mercado mundial de productos de defensa está dominado por compañías estadounidenses como Boeing, Lockheed, Raytheon y Northrop Grumman. Cerca del 70% de la producción mundial de productos de defensa es fabricado por compañías estadounidenses. Asimismo, en Europa, las compañías estadounidenses representan un 42% de la participación en el mercado. Aún se ve lejana una industria y un mercado europeos unificados en este campo, incluso con la EADS. Además del proyecto conjunto para el Eurofighter, aún existen productos nacionales como el Mirage, Rafale y Gripen.

Tabla 3: Industria aeroespacial de la Unión Europea: Facturación (en % de facturación consolidada) de los sectores civil y militar



Arreglo de diferencias en Flextronics



SHAH ALAM, MALASIA La oficina de la FITIM en Asia Sudoriental informó que el 6 de mayo, se llegó a un arreglo de diferencias entre Flextronics Technology Shah Alam Sdn. Bhd. y el Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica (EIWU), que agrupa a los trabajadores de la planta de la empresa en Shah Alam. Así, 70 trabajadores que estaban en huelga desde el 29 de abril, y a quienes se les suspendió de sus labores el 3 de mayo, reanudaron su trabajo el 7 de mayo.

El EIWU y los trabajadores reclamaban por el rechazo de Flextronics a continuar reconociendo al sindicato y cumplir con el acuerdo colectivo. La empresa -estadounidense, pero con base en Singapur- compró la compañía sueca Ericsson Mobile Communication en Shah Alam hace dos

años, firma que reconocía al EIWU como representante de negociación de los trabajadores y había celebrado acuerdos colectivos con éste durante 29 años.

REVISIÓN TOTAL

Sin embargo, en febrero de este año, Flextronics informó oficialmente al EIWU que ya no reconocería al sindicato y, en marzo, inició una revisión total de las condiciones de empleo para sus trabajadores. El sistema de turnos aumentó de 8 a 12 horas diarias, en que las 4 horas adicionales se consideraban horas extraordinarias obligatorias. Se eliminó el descuento de las cuotas sindicales y la dirección formó un "comité consultivo conjunto" interno y controlado por la empresa para representar a sus empleados. Los trabajadores estaban tan reglamentados que incluso debían firmar un cuaderno para ir al baño. Además, a los empleados musulmanes, se les restringía severamente el tiempo y espacio de oración. Se perdieron todos los beneficios y términos del acuerdo colectivo que tanto costó obtener y se dijo a los trabajadores que aceptaran los beneficios mínimos estipulados en la Ley de Empleo de 1955.

ACUERDO

El arreglo del 6 de mayo, firmado entre el EIWU y Flextronics, en una reunión celebrada en el Ministerio de Recursos Humanos, acordó lo siguiente:

- Flextronics remitiría el "Acuerdo de Ventas y Compras", celebrado entre Ericsson y Flextronics, al Departamento de Conciliación del Ministerio de Recursos Humanos.
- El ministerio estudiaría el acuerdo y aconsejaría como corresponde al sindicato.
- Se solicitaría a todos los trabajadores suspendidos que reanudaran su trabajo como de costumbre el 7 de mayo de 2002.
- El sindicato levantaría inmediatamente la huelga.
- Se mantendrían todas las condiciones de empleo de conformidad con el acuerdo colectivo.
- La empresa se ocuparía de cualquier queja de los empleados.

Comentando el acuerdo, el secretario general de la FITIM, Marcello Malentacchi, señaló que "la FITIM controlará de cerca la situación en Shah Alam y que se desea la presencia permanente del EIWU en la planta."

10 millones de trabajadores van a huelga

NUEVA DELHI, INDIA Como la mayor huelga de los últimos años calificó la Oficina Regional de la FITIM en el Sur de Asia a la paralización nacional efectuada el 16 de abril en protesta contra las políticas antilaborales y de privatización del gobierno, a la que se plegaron aproximadamente 10 millones de trabajadores.

Aunque el llamado a huelga provino de los sindicatos del sector público estatal, la respuesta fue tan rápida y masiva que en algunos estados, como Bengala Oc-

cidental y Andhra Pradesh, hubo una solidaridad total con la huelga y se paralizó la actividad comercial e industrial.

Los trabajadores están hartos de las políticas antilaborales del gobierno, que intenta liberalizar las leyes laborales e introducir una legislación de "contratación y despido" y advirtieron que intensificarán más su lucha si no cambian las políticas gubernamentales.

A comienzos de mayo, los centros sindicales nacionales se reunieron para evaluar la situación y planificar la próxima fase de acción.



Camino al abismo

BUENOS AIRES, ARGENTINA En diciembre de 2001, luego de una recesión de 4 años, Argentina se vio obligada a dejar de pagar su deuda pública, lo que llevó al país a la peor crisis económica de su historia.

A medida que el país avanza cada vez más hacia un abismo, un número creciente de empresas está reduciendo sus operaciones, cerrando o trasladando la producción hacia otras partes.

En vista de esta situación de crisis extrema, la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica organizó una misión a Argentina entre el 8 y el 10 de abril de 2002.

Esta misión tenía dos propósitos fundamentales:

- Expresar la solidaridad de la FITIM con sus afiliados de Argentina;
- Reunir información de primera mano sobre la situación del país y discutir la posible colaboración con los afiliados.

Los participantes fueron: Heiguiberto Della Bella Navarro, CNM-CUT, Brasil; Carol Phillips, CAW, Canadá; Jorge Garcia Orgales, USWA, Canadá; Pascal Nonat, FTM-CGT, Francia; Javier Urbina, MCA-UGT, España; Owen Herrstadt, IAM, Estados Unidos; Jorge Almeida, Jorge Campos y Roberto Pereira, Oficina Regional de FITIM en América Latina; Marcello Malentacchi y Anne-Marie Mureau, Sede de la FITIM, Ginebra.

Presentamos un resumen del informe de la misión, que se encuentra completo en www.imfmetal.org/publications.

COLAPSO TOTAL

La crisis sin precedentes que azota a Argentina es política, financiera, económica y social.

Actualmente, Argentina es gobernada por un presidente interino, Eduardo Duhalde, quien fue elegido por una asamblea legislativa a comienzos de enero de 2002. Duhalde cuenta con el apoyo de un frágil acuerdo parlamentario celebrado entre los Peronistas y el partido Radical de oposición. El Presidente está atrapado entre las exigencias que el Fondo Monetario Internacional pone para un nuevo crédito, y la presión de los manifestantes callejeros, quienes exigen más empleos y la devolución de su dinero por parte de los bancos.

La elite dirigente está desacreditada y existe una profunda crisis de confianza en partidos políticos e instituciones.

Aproximadamente la mitad de los 36 millones de habitantes vive bajo la línea de pobreza, y la indigencia (incapacidad de comprar suficiente comida para subsistir) afecta al 25%. La economía informal representa el 50% de la actividad total. Uno de cada cuatro argentinos está cesante y más de 170.000 personas perdieron su empleo durante los primeros tres meses del año 2002. Las empresas están reduciendo personal sin tener en cuenta las restricciones legales. Las reducciones del presupuesto social han conducido a un colapso total del sistema de salud y la mayoría de las personas han perdido todos los beneficios sociales en un país que por mucho tiempo fue el más rico de la región. Como consecuencia de la caída del peso, los precios del petróleo, medicamentos y artículos básicos de consumo vienen subiendo constantemente, lo que revive el fantasma de la hiperinflación.

Desde comienzos de los '90, los sucesivos gobiernos en el poder han aplicado ciegamente las reglas del Fondo Monetario Internacional. Argentina abrió sus mercados financieros, liberalizó el comercio y privatizó empresas y servicios nacionales clave. En 1991, el ministro de economía (Domingo Cavallo) introdujo el sistema de conversión según el cual el peso se fijaba en una paridad de uno a uno con el dólar estadounidense. En una primera etapa, el régimen de convertibilidad tuvo éxito al contener la inflación, pero pronto reprimió el crecimiento y no fomentó las inversiones de capital.

En 1994, a medida que el dólar subía en relación con las monedas de los principales socios comerciales de Argentina -Europa y sobre todo Brasil-, el peso se sobrevalorizó. El vínculo con el dólar hizo que los productos nacionales fueran más costosos en los mercados mundiales y debilitó la competitividad de Argentina. Las exportaciones industriales comenzaron a disminuir, lo que destruyó los aparatos industriales y los empleos y el país se convirtió en una nación importadora. Los productos importados eran más económicos y sustituyeron gradualmente a la producción nacional. Se produjo una recesión, que ocasionó una caída del ingreso público e incrementó en con-

secuencia el déficit presupuestario, y un aumento de las tasas de interés, lo que refleja la resistencia de los inversionistas frente a una moneda sobrevalorizada.

Es posible que la convertibilidad aún tenga partidarios, pero la mayoría de las personas que se reunieron durante la misión de la FITIM -incluidos los funcionarios de gobierno-, señalaron que fue una política de gran fracaso.

PLAN ECONÓMICO

Desde que Argentina dejó de pagar su deuda y devaluó su moneda a comienzos de enero de 2002, el gobierno ha luchado para lograr un plan económico que cumpla con las exigencias del FMI. El Fondo insiste en medidas más austeras y cambios al sistema de recaudación de impuestos como condición para un nuevo crédito. Además, quiere imponer una restricción presupuestaria en las provincias (reducción del déficit en un 60%), que incluiría una prohibición de imprimir monedas en las provincias para pagar las facturas y a los trabajadores.

Los afiliados a la FITIM y los centros nacionales fueron unánimes en denunciar la estrategia de vínculo con una moneda y la política del FMI que ha llevado al país al borde del colapso. Los sindicatos consideran inaceptables las nuevas exigencias, que revelan una completa falta de preocupación por los asuntos sociales y podrían volver a provocar una gran explosión social, peor que la de diciembre de 2001. Si bien se necesita la colaboración extranjera para salir de la crisis, ello no puede lograrse a cualquier precio.

Los líderes sindicales reconocieron que también tienen responsabilidad en la crisis y no han sido lo suficientemente sensibles a las exigencias de una reforma.

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES

La misión se reunió con la Asociación de Fábricas de Automotores de Argentina (ADEFA), el Centro de Industriales Siderúrgicos (CIS), la Asociación de Industrias Metalúrgicas de la República Argentina (ADIMRA), y la Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM). Sus representantes pintaron una película ex-

tremadamente desoladora de Argentina. La Asociación de Fábricas de Automotores (ADEFA) recalcó que es fundamental llegar a un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional para obtener un nuevo crédito y que se puede ahorrar en muchas partes, pero sería un error por parte del FMI desatender la paz social.

La Asociación de Industrias Metalúrgicas de la República Argentina (ADIMRA) representa a empresas pequeñas y medianas de la industria mecánica y de transformación de metales. En su análisis, ADIMRA criticó la apertura indiscriminada de los mercados a la competencia extranjera y el proceso de desindustrialización que tuvo lugar en Argentina en los años '90 y que condujo a la destrucción de los tejidos industriales. Dicen que el FMI debe ser culpado por el colapso financiero y económico.

La Cámara Argentina de Empresarios Mineros (CAEM) expresó una posición similar, al señalar que los gobiernos jamás han demostrado interés alguno en la industria minera.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Repitiendo lo que muchos otros dijeron, el (entonces) ministro del trabajo, Alfredo Atanasof, señaló que el desafío principal de Argentina es recuperar la confianza en el sistema financiero. Mientras siguiera

existiendo desconfianza entre los individuos, las empresas y los inversionistas extranjeros, no sería posible volver a impulsar los aparatos de producción y reactivar el mercado nacional. Se manejó muy mal la privatización, lo que ocasionó mucho daño. La fuga de capitales constituyó otro gran flagelo que agotó los recursos del país. Las negociaciones con el FMI fueron difíciles (el Fondo exige que se reduzcan 450.000 empleos en el sector público).

Actualmente, el ministerio está trabajando en una ley para crear un Consejo Económico y Social, similar a los mecanismos de consulta existentes en países europeos. Al institucionalizar el diálogo social, el gobierno busca promover la participación de los empleadores y los sindicatos en la definición de «programas de desarrollo económico y social sostenibles con justicia social y el respeto de los derechos de los trabajadores en el marco de la democracia política».

CONCLUSIONES

- Las discusiones recalcan claramente el papel de las instituciones financieras internacionales y sus políticas en la crisis argentina. No sólo los sindicatos, sino también la ADIMRA, que representa a empresas pequeñas y medianas, hicieron hincapié en la responsabilidad del FMI en la crisis.

- Se necesita urgentemente un programa de recuperación sostenible para enrielar nuevamente al país.

- La relativa indiferencia de Occidente frente a la crisis de Argentina y sus posibles efectos en la región y fuera de ella deberían ser un asunto de gran preocupación. No sólo está en juego la recuperación económica y financiera, sino la democracia en sí.

- Todos los representantes sindicales expresaron su franco rechazo al Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) que se negocia actualmente e hicieron un llamado al fortalecimiento del Mercosur. Los representantes de las asociaciones de empleadores también expresaron sus temores frente a un modelo de integración que reunió economías con niveles de desarrollo diferente y un poder de negociación desequilibrado. (Un informe de la FITIM sobre la repercusión del ALCA en los trabajadores metalúrgicos de la región está disponible en www.imfmetal.org/publications o puede solicitarse a FITIM en Ginebra.)

El 22 de mayo, miles de trabajadores en huelga marcharon por las calles de Buenos Aires, criticando la forma en que el gobierno ha manejado la crisis económica. Esta fue la primera gran protesta sindical en contra del Presidente Duhalde desde que asumió el poder en enero.

Japón marcado por el desempleo

TOKIO, JAPÓN El 13 de marzo concluyó el «Shunto» nacional anual, u ofensiva de primavera de negociación colectiva, en un entorno de prolongada crisis económica y una mayor tasa de desempleo (5%), factores que determinaron las prioridades del Consejo Japonés de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM-JC), gran afiliado de la FITIM, con 2,5 millones de miembros. El Consejo es un importante organismo que guía las negociaciones salariales de Japón, y estableció -por la mayoría de sus miembros- que las prioridades de este año serían la seguridad laboral y el mantenimiento de los niveles salariales actuales.

Excepto un pequeño número de empre-



sas, no hubo aumentos salariales básicos en la industria metalúrgica. Nissan, que anunció una recuperación total para esta primavera, ofreció a sus empleados un aumento del pago básico mensual de 1.000 yenes (US\$7.60).

Los días 10 y 11 de abril, la FITIM-JC participó en una manifestación de dos días en Tokio convocada por la Confederación Ja-

ponesa de Sindicatos (JTUC-RENGO).

Más de 10.000 trabajadores se unieron a la marcha en protesta por la tasa de desempleo más alta de los últimos 50 años registrada en el país, ocasionada por las inadecuadas políticas económicas y laborales del gobierno.

Los sindicatos exigen que el gobierno tome medidas urgentes para estimular la economía y mejorar las oportunidades laborales.

Este fue el último informe proveniente de la oficina regional de la FITIM en Tokio, que cerrará el 1 de julio de 2002. Algunas de las labores de esta oficina serán asumidas por la oficina regional en Kuala Lumpur, mientras que otras se llevarán a cabo desde la sede de la FITIM en Ginebra.

Esta es la FITIM

La federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM) agrupa a los trabajadores de la industria metalúrgica. La FITIM fue fundada en 1893 y tiene su oficina central en Ginebra, Suiza. Actualmente, la FITIM representa los intereses de 25 millones de trabajadores en 202 sindicatos afiliados en 99 países.

Los esfuerzos de la FITIM apuntan a construir un fuerte movimiento de trabajadores metalúrgicos en todo el mundo. El programa de acción adoptado por el último Congreso de la FITIM, en el año 2001, presenta cuatro áreas principales de actividad: trabajar por un programa económico alternativo, organizar a los no organizados, promover la solidaridad y luchar por los derechos humanos y sindicales.

El mayor cuerpo de decisiones de la FITIM es el Congreso, que se reúne cada cuatro años. Entre Congresos, cada segundo año se reúne el Comité Central, integrado por delegados de todos los sindicatos afiliados. El Comité Ejecutivo está integrado por 18 miembros elegidos por el Comité Central, y normalmente se reúne dos veces al año.

Las oficinas centrales de la FITIM, donde se ubica el Secretariado general, están en Ginebra, Suiza, desde donde se coordinan las actividades de todo el mundo a través de una red de oficinas regionales:

- África del Este y Sur: Johannesburgo, Sudáfrica;
- Asia del Sur: Nueva Delhi, India;
- Asia del Sudeste: Kuala Lumpur, Malasia;
- Latinoamérica y el Caribe: Santiago, Chile.

La FITIM ha desarrollado también estructuras regionales y subregionales para África, Asia y Latinoamérica. En estas tres regiones, la FITIM tiene un total de 11 subregiones que se reúnen regularmente. En algunos países, los sindicatos afiliados a la FITIM han formado los denominados Consejos de País.

Para coordinar las actividades en sectores industriales específicos, la FITIM tiene departamentos industriales para los siguientes sectores: aeroespacial, automotriz, eléctrica y electrónica, ingeniería mecánica, construcción y acero, hierro y metales no ferrosos. En suma, se mantiene un grupo de trabajo permanente para la organización laboral.



Para la dirección de las oficinas centrales de la FITIM en Ginebra, vea la página 2. Las direcciones de las oficinas regionales y de proyecto son las siguientes:

ASIA DEL SUR

Linz House
159-A, Gautan Nagar
NEW DELHI 110 049
INDIA
Tel.: (91/11) 651 4283
Fax: (91/11) 685 2813
Email: imfisaond@ndf.vsnl.net.in

ASIA SUDESTE

No. 10-3, Jalan PJS 8/4
Dataran Mentari, Bandar Sunway
46150 Petaling Jaya
Selangor Darul Ehsan
MALASIA
Tel.: (60/3) 56 38 7904
Fax: (60/3) 56 38 7902
E-mail: imfseo@tm.net.my

LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

Monseñor Félix Cabrera Nº 14,
Oficina 33
Esquina Avda. Providencia
Providencia
SANTIAGO
CHILE
Tel.: (56/2) 655 0474 – 6550477 – 6550478
Fax: (56/2) 655 0470
E-mail: fitimalc@entelchile.net

ÁFRICA DEL ESTE Y SUDESTE

Dirección física:
10th Floor
The Braamfontein Centre
Jorisen Street
Braamfontein
JOHANNESBURG 2001
REP. of SOUTH AFRICA
Dirección postal:
P.O.Box 31016, Braamfontein 2017
REP. of SOUTH AFRICA
Tel.: (27/11) 3391912 – 339 1825/6 – 339 1832
Fax: (27/11) 339 4761
E-mail: imf@pixie.co.za

OFICINA PROYECTO MEXICO

Ignacio Mariscal No. 45-101
Colonia Tabacalera
CP 06030 MEXICO D.F.
MÉXICO
Tel.: (52/55) 55 35 3653
Fax: (52/55) 55 35 2614
E-mail: etimbres@prodigy.net.mx
etimbres@mexis.com

OFICINA PROYECTO CIS

Room 211
Str.2, d.13, Grokholsky per.,
129010 Moscow
RUSSIA
Tel.: (7/095) 974 6111
Fax: (7/095) 974 1622
E-mail: imfmos@online.ru

Calendario 2002

AGOSTO

- 21 – 22 Grupo de Trabajo de la Industria Automotriz de la FITIM. Ginebra, Suiza

SEPTIEMBRE

- 23 – 27 Reunión Tripartita de la OIT sobre la vigencia del aprendizaje en las Industrias de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Ginebra, Suiza

OCTUBRE

- 7 – 9 Reunión Subregional de la FITIM para Europa Central. Cejkovice, República Checa
- 8 – 9 Seminario FITIM sobre Contratación de Trabajadores No Manuales. Eastbourne, Inglaterra
- 9 – 11 Conferencia de Automóviles de Asia Pacífico de FITIM. Bangkok, Tailandia
- 29 – 31 Conferencia Regional de la FITIM para América Latina. Córdoba, Argentina

DICIEMBRE

- 11 – 12 Reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM. San Diego, California, Estados Unidos

RECUERDE

¿Recuerda la encuesta en la última edición de Metal World? Necesitamos urgentemente su contribución. Por favor, complete el formulario y envíenoslo. El formulario está disponible también en formato word y rtf en www.imfmetal.org/helpmetalworld.

PERFIL FITIM

Un viaje de presidente a tornero

Gracias a acciones de solidaridad internacional, Mun Sun-hyun fue liberado de su detención en Seúl. Ahora, desea pasar el mayor tiempo posible con su familia.

GINEBRA, SUIZA Ninguno de los asistentes a la reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM, que se llevó a cabo en mayo, en Ginebra, olvidará a la niña de 8 años que se encontraba en primera fila, cerca del estrado donde hombres serios de mediana edad seguían con atención el temario, los párrafos y a los oradores. Jee-hyun permanecía cerca de su padre, Mun Sung-hyun, en este extraño lugar donde pasaba sus primeras y únicas vacaciones familiares.

Ustedes ya conocen la historia: Mun, entonces presidente de la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos (KMWF), fue arrestado cuando regresaba a Seúl del Congreso de la FITIM realizado en Sidney en noviembre pasado, acusado entre otras cosas de violar la ley sobre asambleas y manifestaciones. Gracias a acciones de solidaridad de los sindicatos mundiales realizadas el 22 de enero, fue puesto en libertad en marzo, tras cumplir 4 de los 18 meses a los que había sido sentenciado.

Mun habló ante el Comité Ejecutivo de FITIM. «Gracias a su ayuda y a su solidaridad, fui liberado», señaló, dirigiéndose a todos los afiliados de la FITIM. En ese momento, estalló un aplauso. Aclamábamos su trabajo sindical, las acciones concretas de solidaridad llevadas a cabo por miles de trabajadores metalúrgicos, pero principalmente la libertad de Mun y su alegría de reunirse con su familia.

Algunas horas más tarde, en un lugar más tranquilo, Mun cuenta un poco más sobre su liberación. «Escuché que, en enero, algunos trabajadores metalúrgicos se reunieron en 35 países. Y supe que el gobierno de Corea del Sur sintió la presión internacional. Sí, la liberación no llegó como una gran sorpresa.»



Mun Sung-hyun junto a su esposa, Lee Hye-ja, e hija, Mun Jee-hyun.

Mun había sido sentenciado a otros tres años de prisión, pero ahora ese fallo se suspendió por un año y medio.

Durante su estadía en prisión, Mun completó su segundo periodo como presidente de la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos y el sindicato, siguiendo sus estatutos, eligió a un nuevo líder. «Ahora volveré a mi trabajo anterior de tornero en una industria manufacturera de autopartes en Changwon. Seré un miembro común del sindicato. Sólo el próximo año se decidirá lo que haré en el futuro. Puede que sea un líder sindical o que postule al parlamento».

Ahora, en Ginebra, esas posibilidades se ven muy lejanas. Mientras reúne a su familia para una sesión fotográfica, Mun cuenta sobre sus futuros planes.

«Ustedes ya saben que desde mediados de

los años '80, he estado preso 6 veces por activista sindical y mi esposa, 3 veces. Estoy realmente contento de que podamos tener estas vacaciones juntos ahora.»

Dentro de pocas horas, partirá el tren hacia el centro turístico suizo de Interlaken. Luego, la familia visitará a algunos amigos en Praga, República Checa, antes de volver a Corea del Sur y Changwon.

Sin embargo, la mano represiva del gobierno y del presidente Kim Dae-jung de Corea del Sur todavía está presente en su país de origen. Mun, ante el Comité Ejecutivo, nos recordó el destino de otros sindicalistas que aún siguen en prisión:

«El hermano Dan Byung-ho de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) y muchos otros hermanos y hermanas aún permanecen en prisión.»

JESPER NILSSON

Para el 27 de junio, la FITIM, junto con la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y con el apoyo de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), coordinó una segunda Jornada de Acción para la liberación de los sindicalistas de Corea del Sur que están prisioneros.

MUN SUN-HYUN EN POCAS PALABRAS

Nombre	: Mun Sun-hyun
País	: Corea del Sur
Ciudad	: Changwon
Profesión	: tornero
Familia	: esposa, Lee Hye-ja; hija, Mun Jee-hyun.

Nueva Instancia de Integración

Sin duda el mundo sindical, en especial de América Latina, es el que ha sentido con mayor fuerza los efectos de las políticas neoliberales, generando una crisis aguda y sin precedentes. Mientras tanto, Estados Unidos recrudescen sus presiones para imponer el Tratado de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y en Colombia se genera una fuerte militarización política.



Otro ingrediente adverso es la gigantesca e inhumana deuda externa, con fuertes corrientes migratorias entre los países, todo orientado al objetivo continental de implantar Zonas Francas desde las multinacionales, con evidentes violaciones a los derechos humanos y sindicales.

Todo lo anterior requiere de nuestra comprensión, para luego actuar. De ahí que estimáramos necesario estar presentes en un medio de comunicación como Metal World, que brinda un auténtico contrapoder crítico, permitiendo que la voz de la FITIM sea escuchada en todo el orbe, reforzando la solidaridad a nivel mundial y vinculando al movimiento sindical en la lucha por objetivos comunes, lo que estimula el debate.

Entre nuestras tareas inmediatas está difundir el documento político de FITIM, a través del Programa de Acción 2002-2005, instrumento básico para el accionar frente al modelo económico. Dejaremos de editar la revista Metal, que sólo contenía artículos de Latinoamérica, considerando que en un mundo globalizado es necesario conocer las ocurrencias sociales de todo el planeta. Tal oportunidad la tenemos a través de Metal World, que entregará noticias sindicales de todo el mundo.

Quiero aprovechar esta ocasión para pedir a todos los afiliados de FITIM que participen. Tenemos la oportunidad histórica de expresar nuestras opiniones sindicales, y comentar los acontecimientos socio-políticos de América Latina y el Caribe, enriqueciendo el contenido de esta publicación.

JORGE CAMPOS MIRANDA

*Representante Regional FITIM
América Latina y el Caribe*

jcampos-fitim@entelchile.net

Tareas pendientes

Delegados de 64 países participaron en las Conferencias Subregionales convocadas por la FITIM de América y el Caribe.

Un llamado a “reafirmar el compromiso de fortalecer la participación de la mujer en las organizaciones en forma cualitativa y cuantitativa, junto con la construcción de un nuevo modelo sindical con estructuras organizacionales que respondan a los retos y desafíos actuales” figuran entre las principales conclusiones de las Conferencias Subregionales convocadas por la FITIM de América Latina y el Caribe.

Otra de las propuestas del encuentro –donde se analizaron múltiples temas– apunta a impulsar alianzas sociales con sectores que se identifiquen con la agenda de las Organizaciones Sindicales, recomendando la discusión y aplicación del Programa de Acción 2002-2005 como una alternativa válida frente al modelo actual.

En el encuentro participaron un total de 64 delegados de 17 países, y las discusiones se centraron en cuatro temas importantes: Aplicación del Programa de Acción 2002-2005; iniciar el cambio de las actuales estructuras sindicales para enfrentar el modelo neoliberal; la participación de la mujer en las estructuras sindicales; y las alianzas sociales que debe impulsar el movimiento sindical. Como condición, se propuso dejar de lado las definiciones y entrar de lleno en la acción.

CRISIS POLITICA

La Conferencia analizó la situación de algunos países de América Latina como Argentina, Venezuela, Uruguay, Paraguay y Brasil, que atraviesan por una aguda crisis política, social y económica. Asimismo, se abordaron temas como la crisis de la industria automotriz y del acero, denunciando de paso, la violación de importantes derechos por parte de las transnacionales y los abusos que ocurren en las Zonas Francas de muchos países de este continente.

Tanto los temas como las conclusiones de las conferencias, constituyen un interesante marco referencial de discusión para la “CONFERENCIA REGIONAL DE LOS AFILIADOS A LA FITIM DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE”, que se desarrollará los días 29, 30 y 31 de Octubre del 2002 en Córdoba, Argentina, y en la que participará el Secretario General de la FITIM.

Salvaguardias al Acero: Efectos en la Región

Un golpe bajo acusaron las ya vapuleadas economías latinoamericanas, frente al anuncio de Bush, sobre un aumento de impuestos para las importaciones de acero a Estados Unidos, dejando en desmoro a los países exportadores de acero de Latinoamérica, frente a los productores estadounidenses.

Frente a esta difícil situación internacional, los países miembros de la OCED decidieron bajar el volumen de producción de acero en 10 años, para ir solucionando el exceso de stock mundial que mantiene deprimido el precio.

Everardo Fimbres, responsable de la Oficina del Proyecto México de la FITIM, señaló que la determinación de salvaguardias por parte de Estados Unidos implicó una situación de mayor dificultad. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ofrecía bases jurídicas para que tanto México como Canadá fueran excluidos de la salvaguarda a las importaciones de acero. "Esta disposición entró en vigor y se excluyó a Canadá y a México, por lo que el gobierno y los empresarios estuvieron satisfechos, pero para los trabajadores sólo se aplazó por un tiempo más la pérdida de plazas de trabajo".

México, en la actualidad, destina el 65% de sus exportaciones acereras a Norteamérica, y el total de ventas en este mercado ascendió a US\$ 800 millones el 2000. Mientras que el comercio total del acero con EE.UU., entre exportaciones e importaciones, sumó el año pasado 5,6 millones de toneladas.



Mayores impuestos aplicados a las importaciones por Estados Unidos, ponen en jaque a la siderurgia latinoamericana.

INCIDENCIA DIRECTA

En Colombia, Hernando Velázquez, presidente de UTRAMMICOL, sostiene que la aplicación de nuevos aranceles a las importaciones de acero, "tiene incidencia directa en nuestros mercados y es la demostración de que Estados Unidos es una economía proteccionista, al igual que lo viene haciendo en el campo agrícola", puntualizó, puntualizando que tal actitud "debe afectar y alterará las negociaciones frente al ALCA".

Miguel Nicolás Soto, presidente de CONSTRAMET, (Chile), indicó que "la medida, en el caso chileno, no ha tenido una mayor repercusión". No obstante,

añadió que las dos productoras de acero de Chile, Gerdau Aza y Cap, que representan casi el 100% de la producción de acero nacional (el 1% de América), han solicitado salvaguardias y que se aplique la misma medida adoptada por EE.UU.

Precisó Soto que "de ser aplicadas las salvaguardias, podría provocarse un daño mayor a las empresas metalúrgicas, consumidoras de acero, por lo cual pensamos que de producirse la salvaguardia, se deben que tomar las precauciones para no perjudicar a estas empresas y asegurar una competencia justa y una política adecuada que proteja el empleo".

Colombia sigue en el ojo del huracán

En Colombia, tanto la violencia como la violación de Derechos Humanos, la pérdida de garantías, la inseguridad; siguen creciendo de manera acelerada, al mismo tiempo que el conflicto armado se acrecienta, con fuerte financiamiento del narcotráfico.

Hernando Velázquez, presidente de UTRAMMICOL destaca "el aumento de la pobreza: de 40 millones de habitantes, 27 millones están en la pobreza y

17 millones en pobreza absoluta". También contribuye a esta realidad "la concentración de la riqueza en pocas manos, frente a lo cual UTRAMMICOL ha propuesto una negociación política para el conflicto, con participación de la sociedad civil".

Y tampoco se ve con muchas esperanzas la asunción del próximo gobierno, encabezado por Alvaro Uribe, ya que se

Violencia, atropello a los derechos humanos e inseguridad continúan siendo la tónica de este país

estima que "será un fortalecimiento del neoliberalismo, con aplicación del autoritarismo y la pérdida de garantías individuales para afrontar el conflicto", auguró Velázquez.

ALCA: Pocas esperanzas para los trabajadores

Incertidumbre, por decir lo menos, están experimentando los trabajadores latinoamericanos, especialmente en México, frente a la puesta en vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y del Tratado de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

Everardo Fimbres, responsable de la Oficina-Proyecto México de la FITIM, es escéptico de los resultados del TLCAN. Hasta el momento -dice- sólo ha generado un retroceso, tanto en lo que se refiere a los índices de producción nacional, como a la absorción de mano de obra, lo que obliga a los mexicanos a continuar emigrando.

“La situación de la industria en México es crítica; aunque el gobierno se empeña en decir que el TLCAN nos ha beneficiado, tenemos elementos para decir que no es así”, señala Fimbres. Por ejemplo, indicó que entre septiembre del 2000 y el 2001, la industria manufacturera en México registró una caída del 5,4%, ya que de los cuatro sectores que integran la industria, tres sufrieron retroceso.

“El prometido crecimiento del 7% que planteó el gobierno será insuficiente para satisfacer las demandas de empleo, y absorber a los más de 3 mil mexicanos que cada día se integran al mercado laboral”, precisó Fimbres. “Se requiere crecer al 10%, lo que es prácticamente imposible; para los próximos dos años se prevé que el crecimiento económico no será más de 2%, aún cuando se recupere Estados Unidos”, añadió.

Según datos del Banco de México, la industria manufacturera, maquiladora y de la construcción registraron incrementos anuales de 5.5%, 6.7% y 9.6%, respectivamente en sus salarios reales entre enero-julio del 2001 comparado con el mismo periodo del 2000. Según analistas del Banco de México, esto aumenta los costos unitarios de la mano de obra y le resta competitividad a las empresas, por lo que éstas buscan ajustarse la mayoría de las veces recortando personal.

CONDICIONES DESIGUALES

Hernando Velázquez Mira, presidente de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTRAMMICOL) y vicepresidente de la FITIM, opina que el ingreso de América Latina al ALCA no significará beneficios

para este continente, puesto que las condiciones son desiguales, especialmente en lo referido al desarrollo tecnológico, aspecto en que -con ligeras excepciones como Brasil y México-, nuestros países están demasiado atrasados, corriendo el peligro de convertirnos en comercializadores y no en productores.

A su juicio, la balanza de pagos será desigual, porque nuestros países van a importar mucho más de lo que exportan. También son importantes nuestra cultura y las costumbres; y en este sentido, una gran desventaja en las negociaciones con el ALCA, es que América Latina no ha conformado un solo bloque: cuando llegan divididos, se les imponen decisiones, mas no les aceptan negociaciones.

ESPACIO ECONOMICO

Para la Asociación de Supervisores Metalúrgicos de la República Argentina (ASIMRA), el ALCA representa “una gran amenaza para los intereses sociales, económicos y políticos de los trabajadores y sus sindicatos”.

Los dirigentes José Leggio y Salvador Ramírez, sostienen que “el proceso del ALCA, al igual que el NAFTA, se limita a los asuntos comerciales y de protección a las inversiones, con total desconocimiento de los impactos sociales, ambientales y laborales”. Puntualizaron que esto deriva de que “la competitividad se está fundando en la degradación del medio ambiente, la pobreza de la población, y la precarización del mercado laboral”.

Los líderes de ASIMRA sostuvieron que “desde el comienzo, representantes de los grandes círculos empresariales y grupos de presión han intervenido en el proceso, asesorando a los negociadores y ayudando a redactar las reglas pero al mismo tiempo se ha marginado a los sindicatos y a la sociedad civil de las conversaciones. Por lo cual no han podido incorporar en las discusiones sus preocupaciones ni sus propuestas”.

“Las empresas que se instalen a partir de la entrada en vigor del ALCA van a acentuar la política de no existencia de sindicatos en las industrias. Este es el desafío para los trabajadores”, indicaron.

CONTRARIA AL ALCA

En Chile, Miguel Soto Roa, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), manifestó tajantemente que su organización es contraria al ALCA desde 1994, cuando su Tercer Congreso tomó esta resolución, la que ha sido ratificada en los encuentros posteriores, “por todas las consecuencias que ha traído, para los países y los trabajadores, como son: pérdida de soberanía, de derechos laborales, en la calidad del empleo, etc.”.

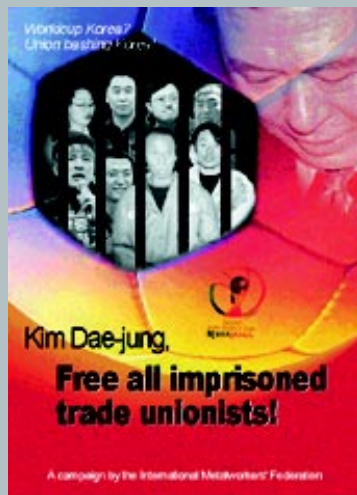
En realidad -indicó Soto- “desde nuestro punto de vista, el ALCA, que es parte de esta forma de globalización sólo favorecerá a las transnacionales. El problema de la siderurgia, será parte de este sistema, sobre todo cuando la mayoría de las empresas son de dominio de las transnacionales, y los países donde están instaladas poco cuentan, menos aún la opinión de los trabajadores”.



Organizaciones gremiales de Chile, Argentina, Colombia y México, cuestionan los efectos del bloque económico.

Plena Solidaridad con Trabajadores de Corea

En todos los países se alzaron los sindicalistas para protestar por el encarcelamiento de sus compañeros en Corea del Sur.



Latinoamérica no estuvo ajena a las expresiones de condena a los atropellos y encarcelamiento de líderes sindicales en Corea del Sur, y las organizaciones afiliadas a la FITIM en la región tuvieron sus propias acciones de solidaridad con sus congéneres asiáticos.

La Oficina de Proyectos de FITIM-México envió una carta de protesta al gobierno coreano y organizó a los trabajadores de las empresas metalúrgicas para enviar cartas de reclamo a la Embajada de Corea del Sur en dicho país. Los afiliados mexicanos recibieron afiches donde se muestra a los trabajadores de Corea encarcelados, los que fueron ubicados en lugares visibles para que contribuyeran a la información de todos los trabajadores.

En Colombia, en tanto, UTRAMMICOL propició la elaboración de una nota de protesta, en conjunto con la Oficina Regional de la FITIM, la que fue entregada personalmente en la embajada coreana. También se formularon declaraciones a los medios de comunicación local, concertándose entrevistas, pidiendo a las Centrales Obreras Colombianas su adhesión para manifestar el rechazo a lo sucedido en Corea del Sur.

Mientras tanto en Chile, la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos CONSTRAMET estructuró un calendario con diversas acciones, entre las que destacó una

Agenda Regional

FECHA	ACTIVIDAD	LUGAR
AGOSTO		
8 al 9	Conferencia Regional Industria del Aluminio	Puerto Ordáz-Venezuela
21-22	Taller Subregional Industria del Cobre Visita de la Oficina de Ginebra	Salta-Argentina
23	Comité de Coordinación Industria del Cobre	Salta-Argentina
SEPTIEMBRE		
10-11	Grupo de Acción del Hierro y el Acero	Lima-Perú
18-19	Reunión del Grupo de Trabajo Infantil	Santiago-Chile
25-26	Seminario Regional Mujer Electrónica	Cartagena-Colombia
27	Grupo de Trabajo Igualdad Oportunidad para las Mujeres.	Cartagena-Colombia
OCTUBRE		
16-17	Seminario Subregional Autos Andes	Carabobo-Venezuela
19	Comité de Coordinación Autos Andes	Carabobo-Venezuela
28-30	Conferencia Regional de la Fitim para América Latina y El Caribe.	Córdoba-Argentina

conferencia de prensa, de un mitin frente a la embajada de Corea en Santiago y el despliegue de pancartas y afiches alusivos a la situación. Paralelamente, CONFETEMA hizo entrega de un documento de protesta por lo sucedido al embajador de Corea en Chile.

Finalmente, la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica de la República Argentina (ASIMRA) manifestó en todos los ámbitos que le fue posible, su "solidaridad con los trabajadores hermanos de Corea del Sur, condenando la represión que sufrieron los trabajadores por defender sus derechos", según expresan los comunicados emitidos por la organización.