

METAL WORLD

REVISTA TRIMESTRAL DE LA FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS



Desguace de Barcos: Vidas en Juego

Crónica, Página 12

No.2
2003

Movilizarse por las Naciones Unidas

LA GUERRA CONTRA Saddam Hussein puede haber terminado, pero la lucha para construir la paz recién comienza.

La guerra era ilegal y permanecerá así aún cuando el dictador haya sido derrocado. Una guerra preventiva del tipo de la que George W. Bush y Tony Blair comenzaron, nunca debió ser aceptada.

El mundo necesita reconocer a la ONU como el organismo de toma de decisiones que puede supervisar y monitorear la paz en el mundo.

Sin embargo, su estructura actual no es adecuada y debería cambiar. El Consejo de Seguridad y el sistema de veto no funcionan, siendo el último resultado de esto la intervención en Irak por parte de Estados Unidos y el Reino Unido.

NO DEBEMOS olvidar que las Naciones Unidas, como están hoy, son el resultado de la Segunda Guerra Mundial. Los ganadores tomaron el poder y los perdedores fueron dejados fuera. Pero lo que es aún peor, es que las naciones en desarrollo también quedaron marginadas.

Se necesita desesperadamente una estructura nueva que busque un equilibrio entre las diferentes regiones del mundo y los sistemas políticos.

Una posible solución es un cuerpo gobernante democrático e indirectamente elegido, con una secretaría administrativa fuerte, que sea capaz de ejercer el poder sobre los intereses de las naciones.

Las decisiones se deben tomar después de un debate, procurando crear las condiciones para un consenso, pero cuando un acuerdo general no sea posible, el cuerpo gobernante debería adoptar resoluciones de acuerdo a una mayoría calificada.

Incluso más importante es la tarea que los gobiernos de todo el

mundo quieren dar a las Naciones Unidas.

LA CONSTITUCIÓN de la ONU es clara en este sentido. Las Naciones Unidas son una organización para mantener la paz en el mundo, principalmente a través de acciones preventivas, y no de guerra preventiva.

Ciertamente, la ONU ha contribuido a la solución de muchos conflictos que podrían haber terminado en guerras armadas. Y la presencia de sus fuerzas de paz ha sido vital para disolver conflictos armados en muchas partes del mundo.

Este importante rol de la ONU necesita ser reforzado. También se debe dar poder al Secretario General de la organización para imponer decisiones. Se debería establecer una fuerza especial permanente de pacificación de las Naciones Unidas.

LA OTRA TAREA MAYOR es aliviar la pobreza, la miseria, etc., a través del desarrollo y la ayuda humanitaria. No hay ninguna duda de que la ONU hoy hace gran parte de este trabajo. Incluso más, las Naciones Unidas funcionan para asistir a la gente que paga un alto precio por la política catastrófica de poderes que no comparten los principios básicos de la ONU.

Es mejor un sistema internacional basado en leyes aprobadas y reforzadas por una organización democrática -con todos los límites que esto podría tener-, a que el mundo sea gobernado por la administración de una superpotencia y sus aliados.

Es por todo esto que las Naciones Unidas deben ser reorganizadas y reforzadas.



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:
Jorge Campos
representante regional
jcampos@imfmetal.org

Edición y Diseño:
Genera Comunicación
Teléfono: (56-2) 228 52 04
ampereira@generacom.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



NOTICIAS DE FITIM

Acuerdo marco de Leoni

Un acuerdo marco internacional, que cubre a 18.000 empleados, ha sido firmado por la dirección de Leoni, el Consejo Europeo de Trabajo de Leoni y por la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos, representada por su Secretario General.

6



CRONICA

Desguace de barcos: Vidas en juego

Sobre fangosas playas en Asia -en India, Bangladesh, Paquistán y China- se desmonta la mayor parte de los barcos del mundo. El trabajo de cientos de obreros sin protección ni entrenamiento, los transforma rápidamente en montones de trozos de acero y partes.

12

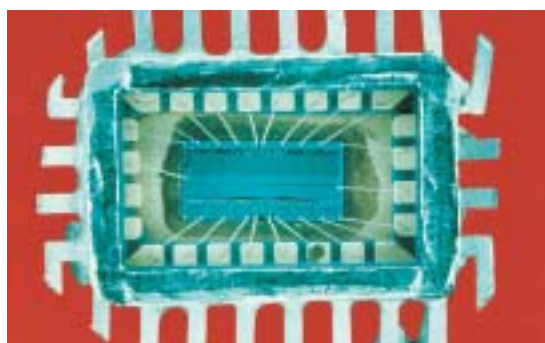


ENTREVISTA

Julius Roe

Julius Roe, presidente de la Unión Australiana de Trabajadores Manufactureros, habla sobre la experiencia de su agrupación en el trabajo con organizaciones no gubernamentales. También cuenta por qué el sindicalismo internacional es un asunto tan crítico.

18



INFORME ESPECIAL FITIM

Empresas ICT se consolidan

En medio de la crisis económica, las empresas ICT se apresuran a aliarse y adquirir a otras firmas. Los grandes negocios crecen fuertes pero se auguran futuras pérdidas de trabajo, según muestra nuestro Informe Especial.

22

Los derechos de los trabajadores

“Honda simplemente ignora la huelga, así como a los trabajadores”, escribí en la última edición de Metal World, refiriéndome al obstinado comportamiento de la transnacional en su planta de Indonesia. Hace unas semanas, la FITIM aprendió que todos, excepto 12 de los 368 trabajadores despedidos, han aceptado la compensación básica ofrecida por Honda Prospect Motors y han dejado la empresa. Esto no es asombroso, teniendo en cuenta la desagradable situación por la que esta transnacional los obligó a pasar. Pero que Honda lanzara algún dinero a los empleados no justifica el comportamiento de la empresa o la absuelve de su deshonra. La campaña en línea de la FITIM -en la cual más de 2.000 de ustedes mostraron su solidaridad con esos trabajadores- ahora está cerrada, pero no así el caso. Lean más sobre esto en la página 8.

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) son una prioridad superior para la FITIM y sus afiliados, y algo que Metal World informa con frecuencia -vean también la opinión al respecto en la entrevista hecha al miembro del Comité Ejecutivo de la FITIM, Julius Roe-. En la página 6, aprenderán sobre el nuevo AMI de Leoni y -por primera vez en la historia de la FITIM- verán cómo realmente se ayudó a los trabajadores con el impulso que ese AMI les dio. Pienso que este desarrollo es emocionante y es un estímulo verdadero para perseguir más AMIs y poner en práctica aquellos que ya están al alcance de la mano.



JESPER NILSSON
EDITOR
jnilsson@imfmetal.org

Victoria de los Trabajadores Metalúrgicos en Bahía

CAMAÇARI BRASIL Una huelga de 4.700 trabajadores en la planta automotriz de Ford en Camaçari, estado al noreste de Bahía, terminó el 24 de marzo después de tres días, con un acuerdo entre la Unión de Trabajadores Metalúrgicos de Bahía y la dirección de la empresa, que contempla aumentos de salario.

La resolución establece un incremento del sueldo total promedio de un 15%, considerando un aumento real inmediato de 8%; una reducción de las contribuciones de los trabajadores a vales de transporte igual a 5 % y una disminución en los costos de seguridad y salud, agregándoles un 2% adicional. Se acordó también que se establecerán comités de planta de los trabajadores.

Según el presidente de la Unión, Aurino Pedreira, la discusión se enfocó en la diferencia entre los salarios de los trabajadores metalúrgicos locales y aquellos pagados por Ford. El salario medio mensual de un metalúrgico en Bahía es de \$ 800 reales (US\$ 236), mientras que los traba-



jadores de Ford habían estado ganando un promedio de sólo \$ 550 reales (US\$ 162).

Las negociaciones de este año contrastan con las conversaciones de abril de 2002, cuando un número de trabajadores fue herido por un policía militar en un ataque sin provocación.

Aproximadamente 1.700 de los trabajadores en la planta Camaçari, que abrió en octubre de 2001 y produce los modelos Fiesta y el nuevo EcoSport, trabajan directamente para Ford y los demás son empleados de más de 30 proveedores que también funcionan en la planta. La Unión de Trabajadores Metalúrgicos de Bahía es afiliada al CNM/CUT. **KL**

Día de Acción en Arcelor

BÉLGICA / EUROPA En solidaridad con los trabajadores belgas afectados por el cierre de la división “fase caliente” de Arcelor en la región de Lieja, la Federación de Trabajadores Metalúrgicos Europeos (EMF) llamó un Día de Acción Europeo el 25 de abril de 2003.

Arcelor anunció su decisión de cerrar esta división dos meses antes, sin una consulta apropiada a la fuerza de trabajo involucrada. La EMF dice que el cierre ocasionará aproximadamente 3.300 pérdidas directas de trabajo en la región y se espera un total de 6.000, al incluir a los cesantes en empresas proveedoras y los empleos indirectos en Lieja.

Un vocero de la EMF declaró que una pér-

dida de puestos de trabajo de esta magnitud es “una amenaza directa a la estructura socioeconómica completa de la región y tendrá consecuencias catastróficas en muchos campos”.

El cierre de la división “fase caliente” en la región de Lieja es parte de una estrategia global del fabricante de acero, que afectará tanto al carbón liso, como a sectores de acero inoxidable en Bélgica, Francia y Alemania.

Arcelor fue formado en el 2002 con la fusión de Arbed de Luxemburgo, Aceralía de España y Usinor de Francia. Hoy es el grupo fabricante de acero más grande del mundo. **KL**

Sindicatos ganan voto de accionistas en Alcoa

PITTSBURGH, EE. UU. Una victoria consiguieron los Trabajadores Siderúrgicos Unidos de América (USWA). La resolución de accionistas sobre acuerdos de separación de ejecutivos, presentados en la reunión anual del gigante del aluminio, Alcoa, el 11 de abril pasado, por el USWA y patrocinado por el FAL - COI, fue aprobada con el 65% de los votos. Los accionistas decidieron seguir a los trabajadores organizados antes que a la empresa, la que había recomendado votar en contra de la oferta. La resolución declara que el Directorio de Alcoa debe buscar la aprobación de los accionistas para acuerdos de separación de ejecutivos provocados por un cambio de control -a menudo conocidos como "paracaídas de oro"-, que totalizan más de tres veces el sueldo corriente de un ejecutivo y sus bonos. La resolución advirtió a los accionistas

que los "paracaídas de oro" son excesivos y pueden recompensar un bajo desempeño encaminándose hacia una fusión.

USWA representa a 12.000 empleados de Alcoa, muchos de cuyos planes de retiro incluyen acciones de Alcoa, así como prácticas de compensación para ejecutivos de la empresa. El año pasado, las acciones de Alcoa cayeron en casi un 35%.

El presidente del USWA, Leo Gerard, dijo que las prácticas de compensación de ejecutivos de la empresa "eran especialmente poco apropiadas considerando los recientes esfuerzos de Alcoa para reducir los gastos a espaldas de nuestros miembros. El paso de esta resolución envía un mensaje claro al Directorio de Alcoa, en el sentido de que este tipo de anacronismo corporativo no será tolerado". **KL**

...Pero pierden en Corus y Reuters

GRAN BRETAÑA / EE. UU. La sindicatos de Corus condujeron una votación para rechazar el esquema de bonos para ejecutivos propuesto por la empresa en la asamblea general anual de los fabricantes de acero, que se realizó el 29 de abril. Aunque los sindicatos consiguieron el 54% de los votos contra la aprobación del paquete de bonos, los votos de poder que representan a grandes accionistas grandes inclinaron el equilibrio a su favor.

Las reducciones de trabajo en Corus fueron anunciadas el mismo día en que se aprobó el esquema de bonos para ejecutivos. Michael Leahy, secretario general de la Confederación de Profesionales del Hierro y del Acero, dijo que el Directorio de Corus "se beneficia a sí mismo con un esquema de bonos reforzado, mientras miles de familias de las comunidades del acero están en la incertidumbre y se preocupan de su futuro". En una carta a los accionistas de Reuters, que se reunieron el 17 de abril, Morton Bahr, presidente de los Trabajadores de Comunicaciones de América, también llamó a oponerse a la aprobación del reporte de remuneración para los directores. Aunque la mayoría de los accionistas de Reuters votó a favor del

alza en el pago de ejecutivos, los sindicatos dijeron que el voto negativo de 22% que ellos alcanzaron era "definitivamente un resultado bueno, sobre todo para una primera tentativa". **KL**

Guerra a mega salarios

AUSTRALIA Tras la investigación en torno al nexo entre las remuneraciones enchapadas en oro y el funcionamiento de la empresa, el Consejo de Trabajo del Nuevo Sur de Gales presionará por un cambio legislativo, mayor control de entes regulatorios y campañas industriales de base, para detener la explosión en el pago del presidente.

Informes en línea de trabajadores descubrieron que el nexo a menudo indicado entre el alto pago ejecutivo y el funcionamiento de empresa, no existe. Por el contrario, "si usted mira los números, es más exacto decir que mientras más se paga a un presidente, peor funciona la empresa, y mientras menos se le pague, funciona mejor", dice el investigador Doctor John Shields, de la Escuela de Negocios de la Universidad de Sydney.

Fusión de sindicatos en Dinamarca

ODENSEE, DINAMARCA Los 530 delegados en el reciente Congreso Extraordinario de la Federación de Trabajadores Metalúrgicos Daneses (Dansk Metalarbejderforbund), en Odensee, aprobaron por unanimidad su fusión con la Federación Danesa de Telecomunicaciones.

La unión recién amalgamada, que mantiene el nombre de Federación de Trabajadores Metalúrgicos Daneses, tiene 150.000 miembros, de los cuales 137.000 provienen de los metalúrgicos y 13.000 del sindicato de telecomunicaciones. Anterior a la fusión, Dansk Metal ya tenía entre sus socios a 12.000 miembros del sector tecnológico y electrónico.

El presidente de Dansk Metal, Max Baehring, dijo que "esta medida nos dará el punto de partida para mejorar las condiciones de trabajo en el área". **KL**

Primer contrato en Camiones Sterling

ST. THOMAS, ONTARIO, CANADÁ El Sindicato Canadiense de Trabajadores Automotrices (CAW) reportó que sus miembros en Camiones Sterling, una división de DaimlerChrysler, ratificaron el acuerdo provisional alcanzado el 7 de marzo entre CAW y la empresa, terminando así con una huelga de dos semanas en la que participaron 1.100 trabajadores.

El punto principal que condujo al conflicto fue la demanda de la empresa de imponer una escalada de gastos para la cobertura de asistencia médica en el segundo y tercer año de dicho acuerdo. La empresa retiró esta demanda y aceptó un aumento de salario de 2,5% en el primer año, 2,7% en el segundo y 3% en el tercero.

Mejoras en el tiempo fuera del trabajo, pensiones y ventajas de asistencia médica específicas, fueron también parte del trato recién alcanzado.

Los trabajadores en la planta de Camiones Sterling, en St. Thomas, Ontario, se unieron al CAW en diciembre de 2002 y las negociaciones para este primer contrato se habían estancado en enero. **KL**

Acuerdo Marco en Leoni

ALEMANIA/INTERNACIONAL Una "Declaración sobre Derechos Sociales y Relaciones Industriales en Leoni" ha sido firmada por la dirección de Leoni, el Consejo de Trabajo Europeo Leoni y por la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos, representada por su secretario general, Marcello Malentacchi. Este es el cuarto Acuerdo Marco Internacional (AMI) firmado por la FITIM.

Leoni, un fabricante mundial de alambres y cables basado en Alemania, tiene 18.000 empleados y 50 instalaciones de producción en más de 20 países.

El acuerdo reconoce la responsabilidad social de la empresa, su apoyo al cumplimiento a los "derechos humanos aceptados internacionalmente", y el derecho básico de todos los empleados para establecer y unir sindicatos y representaciones de empleados.

El AMI estipula que aceptarán respetar las convenciones de la Organización Inter-



Una planta Leoni

nacional de Trabajo, establecidas en los números 87 (Libertad de Asociación) y 98 (Derecho a Negociación Colectiva) y el antiguo derecho "hasta en aquellos países en los que la libertad de asociación no es protegida por la ley".

También es muy importante que la empresa "expresamente anime y apoye" a sus contratistas a tomar en consideración esta declaración dentro de su propia política corporativa. Leoni "visualiza esto como

una base ventajosa para relaciones mutuas".

Hablando por el Consejo de Trabajo Europeo, Gabriele Bauer declaró que "el personal de Leoni en todo el mundo está ahora asegurado de que puede organizarse en sindicatos y por separado afirmar sus derechos".

Nota 1: El primer acuerdo básico para la industria metalúrgica fue firmado en Merloni Elettrodomestici, en diciembre de 2001. Desde entonces, la FITIM ha firmado acuerdos marco con Volkswagen, DaimlerChrysler y ahora Leoni.

Nota 2: El acuerdo completo, en diferentes idiomas, se encuentra en www.imfmetal.org/ifa/leoni. Más información sobre AMIs se puede encontrar en www.imfmetal.org/ifa, en inglés, español, francés y alemán. **JN**

Plantas Manufactureras de Leoni:

INTERNACIONAL El acuerdo en Leoni cubre a 1.800 empleados en 50 instalaciones de producción en más de 20 países. Más que nunca, la empresa anima a sus contratistas a tomar esta declaración en consideración en su respectiva política corporativa.

Alemania: Nürnberg, Weissenburg, Kötzting, Roth, Lilienthal, Friesoythe, Brake/Unterwese, Georgensgmünd, Schmalkalden, Neuhaus-Schierschnitz, Würzburg, Kitzingen y Neuburg/Donau

Italia: Codogno

Bélgica: Hasselt

Francia: Gellainville, Burnhaupt Haut

Reino Unido: Cinderford, Harlescott, Newcastle-Lyme

Irlanda: Birr

Portugal: Guimaraes

República Checa: Frydlant

Polonia: Kobierzyce, Ostrzeszow

Eslovaquia: Stará Turá, Nova Dubnica, Trencin

Hungría: Hatvan y Eger

Rumania: Arad

Turquía: Mudanya-Bursa

EE. UU.: Chicopee (MA), Tucson (AZ), Peso troy (MI), Columbus (IN)

Canadá: Kitchener (Ontario)

México: Chihuahua, Hermosillo

Brasil: Barueri, Itu

Egipto: El Cairo

Túnez: Sousse

Sudáfrica: Uitenhage, Londres del Ester

China (Rep. Popular): Changzhou, Xiamen

India: Pune

Nota: La tabla no necesariamente muestra todos los países donde la empresa está presente o todas las plantas de la fabricación. Los proveedores y subcontratistas no están puestos en la lista.



AMI de DaimlerChrysler vital para resolver conflicto de Ditas

NIGDE, TURQUÍA Después de 8 meses de huelga de 400 trabajadores, el conflicto de Ditas, en Nigde, está terminado. El productor de piezas de recambio y el sindicato Birlisik Metal-Is ha firmado su primer acuerdo colectivo, ofreciendo a la mayoría de los miembros del sindicato trabajo de jornada completa y pago.

El afiliado turco de FITIM dijo que está satisfecho por haber alcanzado el mejor acuerdo posible. Cuando las negociaciones entre la dirección y el sindicato se estancaron, la empresa insistió en que no podía proporcionar trabajos de jornada completa y pagar a todos los trabajadores, y que 200 de ellos serían despedidos. El resultado final, sin embargo, es que 75 perderán sus empleos, de los cuales varios se jubilarán, otros harán su servicio militar y los demás, recibirán un pago mensual del sindicato mientras buscan un trabajo nuevo.

Un hecho que jugó un rol importante para alcanzar el acuerdo de Ditas es que uno de sus clientes, Daimler-Chrysler, y la

FITIM firmaron un Acuerdo Marco Internacional (AMI) en el que DaimlerChrysler (DC) no sólo reconoce su responsabilidad social hacia su propia fuerza laboral, sino que también espera que sus proveedores apliquen principios similares como base para futuras relaciones.

Comentando la salida del conflicto, Erich Klemm, presidente del Comité Mundial de Empleados DaimlerChrysler, destacó “el papel jugado por el Acuerdo Marco Internacional de DaimlerChrysler en alcanzar un acuerdo negociado con uno de sus subcontratistas. La importancia de este AMI no puede ser sobrestimada, ni la de la FITIM como un compañero total en este acuerdo y su implementación”. **KL**

Nota: La foto de arriba corresponde al primer día de la huelga.

Ispat acepta medidas de Salud y Seguridad

POINT LISAS, TRINIDAD Después de la condena de la FITIM y sus afiliados a las inseguras condiciones de trabajo en Caribbean Ispat Limited, la dirección de la empresa aceptó sostener una reunión con representantes de los Inspectores de Fábricas de Ministerio del Trabajo y del Sindicato de los Trabajadores del Acero de Trinidad y Tobago (SWUTT).

Después de discutir acerca de la seria falta de medidas de salud y seguridad a través de toda la planta, la dirección acordó realizar lo siguiente:

- Preparación de un plan para enfrentar desastres,
- Una política de seguridad,
- Planes de seguridad para el 2003,
- Evaluación de riesgos.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo declararon que la legislación laboral sería sometida al Parlamento este año.

El afiliado a la FITIM expresó su gran aprecio y agradecimiento por las acciones desarrolladas por FITIM y sus afiliados en el mundo entero. Caribbean Ispat Limited es un miembro del Grupo LNM, Ispat Internacional. **KL**

Muertes Diarias: 5.000 Trabajadores

INTERNACIONAL El 28 de abril fue celebrado por los movimientos sindicales el Día Internacional de Conmemoración por Trabajadores Muertos y Heridos. Recordando a los trabajadores muertos, heridos o que se han enfermado en su lugar de trabajo, este día también sirvió para marcar la campaña de los sindicatos por mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

Las cifras hablan por sí mismas:

- Cada día, 5.000 trabajadores mueren por enfermedades relacionadas con su trabajo y accidentes.
- Trabajadores sufren 270 millones de accidentes laborales cada año, de los cuales 355.000 son fatales.

“ Hay causas claras”, dice Toni Ferigo de la FITIM, “de esta dramática ‘guerra silenciosa’, como son las extensas jornadas de trabajo, la falta de inversiones en salud y seguridad, la carencia de entrenamiento, la falta de regulación y la negligencia de los empleadores para respetar la legislación básica”. **KL**

Comité Ejecutivo de FITIM se abre a las mujeres

GINEBRA En su reunión de Ginebra, realizada el 14 de mayo, el Comité Ejecutivo de la FITIM votó unánimemente para recomendar que en el próximo Congreso de la entidad, sus reglas sean cambiadas para aumentar el tamaño del Directorio de 18 a 24 miembros, de los cuales por lo menos seis sean mujeres, distribuidas equitativamente por regiones.

La decisión forma la parte de una plataforma más amplia de medidas aprobadas por el Directorio para solucionar la crítica baja de representatividad de mujeres en las estructuras de la FITIM. Esta incluye establecer estructuras para mujeres a niveles mundial y regional o subregional, poniendo un objetivo de 20% de participación de mujeres en las reuniones del Comité Central y el Congreso, y celebrando una Conferencia para la Mujer en conjunto con el Congreso. **JH**

MIEMBRO del CE SUSPENDIDO

El Comité Ejecutivo de la FITIM también decidió suspender a José Rodríguez, un vicepresidente del organismo, de su puesto en el Comité Ejecutivo.

El trasfondo de esta decisión es el siguiente: una serie de investigaciones que intentan aclarar asuntos del régimen militar argentino desde 1976 a 1983. Algunas de estas averiguaciones se enfocan en las desapariciones de sindicalistas del comercio. Un caso se refiere a la planta de Mercedes Benz en Argentina, donde 14 personas desaparecieron entre los años 1976 y 1977.

Al respecto, periodistas y parientes que les sobreviven han formulado cargos contra José Rodríguez, el presidente del Sindicato Argentino de Comercio afiliado a la FITIM, SMATA, aduciendo a que él jugó un papel importante en esos hechos.

José Rodríguez, que ha sido miembro del Comité Ejecutivo de la FITIM desde 1973, niega enfáticamente las acusaciones.

Los alegatos y su posterior debate han provocado informaciones acerca del caso en numerosos medios de comunicación. Como consecuencia de ello, no sólo José Rodríguez, sino también la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos y afiliados de la FITIM han sido implicados en los diferentes cuestionamientos.

Seguidamente, el Comité Ejecutivo decidió suspender a José Rodríguez de su posición en él, dependiendo del resultado de las acusaciones en su contra.

El Comité Ejecutivo de la FITIM también declaró que José Rodríguez debería ser considerado inocente hasta que se pruebe lo contrario.

Poco después de la reunión del Ejecutivo, el SMATA, del cual José Rodríguez es presidente, retiró su afiliación de la FITIM. **JH**

NUEVO AFILIADO

El Ejecutivo de la FITIM decidió dar la bienvenida a un nuevo afiliado, que se suma a los más de 200 en la federación:

- La Federación Internacional de Ingenieros Profesionales y Técnicos - IFPTE (Canadá / EE. UU), trabajadores no-manuales de la industria metálica, 25.000 miembros de los cuales 8.750 son mujeres.



Educadores se reúnen en Ginebra

GINEBRA En marzo, la Reunión de Educadores de la FITIM se desarrolló en Ginebra para intercambiar experiencias y visiones acerca de las mejores prácticas en la educación de sindicatos, ofrecer herramientas a los participantes y discutir acer-

ca de cómo la educación se vincula a las actividades principales de un sindicato y el Programa de Acción de la FITIM. 35 sindicalistas de comercio de 22 países participaron en la reunión. **JH**

FITIM acusa a Honda con OCDE, OIT

INDONESIA / GINEBRA Todos los 368 trabajadores despedidos en Honda Indonesia (Metal World No. 1, 2003), excepto 12, han aceptado la compensación básica ofrecida por Honda y dejaron la empresa. Comentando lo anterior, la FITIM dice que esto es nada de asombroso, teniendo en cuenta la desagradable situación por la que Honda los obligó a pasar. Según la FITIM, esta empresa, por su comportamiento en Indonesia, ha violado "las directrices de la OCDE para empresas multinacionales". La FITIM ha reclamado sobre esto al gobierno japonés y está considerando presentar una demanda ante el Comité por la Libertad de Asociación de la Organización Internacional del Trabajo. **JH**

Condena de la UAW trastorna a China

EE. UU. /CHINA Declaraciones del presidente de la Unión de Trabajadores Automotrices (UAW), Ron Gettelfinger, respecto de que China fomenta un clima hostil hacia los trabajadores y sindicatos, fueron denunciadas por autoridades chinas a través de un portavoz en el Consulado de China en Chicago.

Para demostrar sus cargos, Gettelfinger se refirió a los dos activistas de los trabajadores metalúrgicos de la Ferro-Alloy Factory en Liaoyang, Yao Fuxin y Xiao Yunliang, quienes fueron acusados de subversión después de organizar una acción de protesta en marzo de 2002, con el objetivo de exigir pagos atrasados y pensiones para aproximadamente 10.000 trabajadores de la planta de acero.

Aunque China haya intentado negar que

los cargos de subversión contra los dos activistas se relacionaran con la acción de protesta, Amnistía Internacional ha apoyado la postura del presidente de la UAW. En una declaración donde expresamente menciona a Yao y Xiao, la organización de derechos humanos dijo: "Los cargos de subversión, que significan una pena mayor que cadena perpetua o de muerte, siguen siendo usados extensamente para detener y encarcelar a activistas de derechos en China".

Dado que China posee el mayor registro en encarcelamiento de activistas de sindicatos, Gettelfinger desafía a la industria automotriz estadounidense para que replantee su actitud hacia futuras inversiones en ese país. En enero pasado, cuando se abrió el juicio contra Yao Fuxin y

Xiao Yunliang, el secretario general de la FITIM, Marcello Malentacchi, protestó no sólo ante el presidente de China, sino también escribió a toda la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) diciendo que en vez de asistir a Yao y Xiao, "la ACFTU los abandonó a un sistema que continúa ignorando hasta los derechos más fundamentales de los trabajadores".

El 9 de mayo, un tribunal en Liaoyang dio a conocer las duras condenas de cárcel para los dos metalúrgicos: Yao, de 52, recibió un total de siete años de prisión y Xiao, de 57, obtuvo cuatro años.

(Ver Metal World No. 1, 2003; el website de la FITIM www.imfmetal.org y/o el website del Boletín de Trabajo de China www.china-labour.org.hk para información de fondo sobre este caso). KL

Finaliza conflicto en Doosan

CHANGWON, REPÚBLICA DE COREA Después de una larga y amarga disputa (ver Metal World No.1, 2003), la Federación de Trabajadores Metalúrgicos de Corea y Doosan Heavy Industries and Construction llegaron a un acuerdo el 12 de marzo.

Entre los asuntos que se resolvieron, la empresa estuvo de acuerdo en: contratar nuevamente a cinco de los 18 trabajadores despedidos por participar en la huelga del Sindicato de los Trabajadores de Doosan, realizada entre el 22 de mayo y el 7 de julio de 2002, y seguir negociando el restablecimiento de los otros 13, y abandonar las demandas de compensación de daños a miembros individuales del sindicato por las pérdidas de planta incurridas durante la huelga.

El 9 de enero de 2003, Bae Dal-ho, un trabajador de Doosan de 50 años y activista del sindicato, quien había participado en la huelga, se suicidó autoinmolándose después de que la empresa retuvo provisionalmente sus activos y su compensación de salario. KL

Dan Byung-ho en libertad

SEÚL, REPÚBLICA DE COREA Dan Byung-ho, presidente de la Confederación Coreana de Sindicatos y líder de primeros trabajadores metalúrgicos, fue liberado de prisión el 2 de abril. Dan debió cumplir una condena de 20 meses de cárcel por "obstrucción de negocio" y por liderar una huelga "ilegal" en el 2001.

En una carta al Secretario General de la FITIM, el presidente de la Federación Coreana de Trabajadores Metalúrgicos (KCTU), Baek Seun-whan, declaró que cuando Dan apareció en la puerta de la prisión, "cómo esperé que pudiese haber sido usted y los afiliados de la FITIM quienes hubiesen saludado a Dan y compartir la alegría de su liberación, porque ha sido la FITIM y sus afiliados los que hicieron posible para nuestros miembros y para Dan, comprender cuán poderoso es el valor que tiene la solidaridad". Dan tiene la intención de seguir con su trabajo dirigiendo la KCTU. KL

Huelga de hambre en Chile

COPIAPO, CHILE El 15 de abril, 555 trabajadores sindicados de la mina de cobre Compañía Minera Candelaria, una subsidiaria de Phelps Dodge, acordó terminar su acción de 16 días, después de la votación para aceptar la oferta de la empresa sobre salarios y compensaciones.

Un día antes, el 14 de abril, se suspendió una huelga de hambre de 11 días que desarrollaban 7 trabajadores, cuando la dirección dijo que continuaría con las negociaciones.

Los líderes del afiliado de la FITIM, Consfetema, Salvador Castro, y del sindicato de mineros de Candelaria, Patricio Gárate, elogiaron la huelga "heroica" de los trabajadores mineros y expresaron su aprecio por el apoyo de sindicato internacional durante toda la discusión. La FITIM y sus afiliados habían escrito a la dirección de la empresa transnacional y al Ministerio del Trabajo de Chile para que intercedieran a obtener un acuerdo justo al problema. KL

Trabajadores húngaros temen privatización

BUDAPEST, HUNGRÍA Con la planta siderúrgica húngara Dunafer a punto de ser privatizada, los casi 9.000 trabajadores muestran mucha preocupación. Pero el ejemplo de Electrolux podría indicar que la privatización no necesariamente conduce a cambios negativos para los trabajadores húngaros.

La planta siderúrgica Dunafer está localizada en Dunaújváros, 80 kilómetros al sur de Budapest. El nombre significa "nueva ciudad en el Danubio". El poblado fue construido en los años '50s con la siderúrgica como su base industrial. Lo conocían en aquel tiempo como Sztálinváros, esto es, la ciudad de Stalin, pero el cambio de régimen a comienzos de los '90s llevó a rebautizar calles y poblados.

Esto también condujo a desafíos para la industria siderúrgica húngara. Dunafer es todavía propiedad pública, pero está a punto de ser ofrecida al sector privado.

Sándorné Mucsi, convenor senior del sindicato, y su delegado, Zoltán Borbély, aseguraron que la atmósfera entre los 8.400 empleados es tensa. Ellos se oponen absolutamente a la venta. Los líderes del sin-

dicato han llamado al primer ministro, al ministro de finanzas y a otras autoridades para protestar, aunque todo ha sido en vano. Los empleados consiguieron 16.000 firmas en las listas de protesta, las que fueron enviadas al gobierno.

"El gobierno ha intentado mantenernos tranquilos prometiéndonos que nos entregarán información más adelante", dice Sándorné Mucsi. "Pero ellos no han flexibilizado sus intenciones en absoluto". Consultado si el gobierno es un buen empleador y merece apoyo, Zoltán Borbély responde: "no". "Pero lo que nos preocupa es que un gran fabricante extranjero nos comprará sólo para cerrarnos. Si no conseguimos a un dueño que esté preparado para invertir en la empresa, esto se va a derrumbar".

András Zsótér es el responsable de la rama del sindicato en la gran planta de refrigeradores Electrolux en Jászberény, 100 kilómetros al este de Budapest. "Fue un enorme paso para nosotros cuando la empresa se privatizó y Electrolux se convirtió en el nuevo dueño en abril de 1991", dice András Zsótér. "Nosotros no sabía-



Sándorné Mucsi



András Zsótér

Hungría se unirá a la UE

BUDAPEST, HUNGRÍA El 12 de abril de este año, los húngaros votan para aprobar la entrada de su país como miembro de la Unión Europea (UE). A pesar de su baja asistencia (sólo más del 45% del total del electorado), la enorme mayoría de los que votaron apoyó la postura de que Hungría se una a la Unión Europea en Mayo de 2004.

Dos días antes del referéndum, el Sindicato Metalúrgico Húngaro (VASAS) organizó un seminario internacional sobre la ampliación de la Unión Europea, bajo el título de "Desarrollo Nacional de Recursos Humanos: La Perspectiva del Sindicato". Los representantes de sindicatos de países de la UE presentes y

futuros participaron en las discusiones.

Jan Uhlir, presidente de OS KOVO en la República Checa, concluyó que los actuales programas de actividades de la UE necesitaban un cambio. "La flexibilidad y movilidad son mencionadas en el programa de Lisboa, pero no puedo aceptar una forma de flexibilidad que transforme a los trabajadores en virtuales esclavos. La mitad de los trabajadores en la República Checa han cambiado de empleos y ocupaciones desde 1991", dijo. "La parte más importante de nuestro programa nacional debería ser el aumento de habilidades y conocimientos en la gente", añadió.

mos qué cambios esperar. Pero la transformación fue tranquila. El número de empleados en la fábrica se ha reducido, pero los que perdieron sus empleos fueron ubicados en trabajos en empresas más pequeñas creadas a medida que eran despedidos. El volumen de producción ha aumentado y la empresa todavía tiene la capacidad para ampliarse". András Zsótér también piensa que las relaciones industriales han mejorado desde la privatización. "Ambas partes intentan escucharse y entenderse", declara. Pero sí admite que los empleados no están felices

continúa en la pág. siguiente

con sus salarios y reajustes. “Ellos ganan un promedio de \$110.000 HUF (\$500 euros) por mes, que sólo se ha mantenido parejo con la inflación desde 1991”. Y Zsótér está particularmente alterado porque los salarios de los gerentes han aumentado considerablemente en el mismo período.

Los dos líderes sindicales en la siderúrgica de Dunaferr son críticos de la forma en que los sucesivos gobiernos húngaros han manejado su política de producción de acero. En su celo por unirse a la Unión Europea tan rápido como fuera posible, ellos prometieron dejar la producción de acero sin subvención. “Y al mismo tiempo”, dicen ambos, “la siderúrgica en Eslovaquia y en la República Checa han recibido millones de euros del gobierno. Se modernizaron y fueron puestas a punto para la privatización en una manera completamente diferente a cómo estamos nosotros.

Los siderúrgicos en Dunaferr ganan salarios relativamente altos. \$170.000 HUF (\$765 euros) mensuales comparado al salario medio húngaro de aproximadamente \$130.000 HUF por mes (\$590 euros). Además, se les paga 14 meses al año.

Károly Szöke, el secretario general del Sindicato Metalúrgico Húngaro, VASAS, entiende las preocupaciones de los trabajadores de Dunaferr. Szöke habló de otras siderúrgicas que fueron privatizadas y donde en uno de los casos, el número de empleados cayó de 19.000 a 1.500 y en otro, de 15.000 a 2.000. “Ha sido un golpe difícil al número de miembros del sindicato y a su fuerza. Las empresas multinacionales de Japón, Corea del Sur y EE.UU. son muy anti-sindicatos. Estas prefieren contratar a trabajadores jóvenes quien no quieren participar en sindicatos”.

Electrolux se comportó de una manera ejemplar en la privatización de 1991. La empresa asumió rápidamente y tuvo una actitud muy positiva con sus empleados. “Lamentablemente, ellos fueron una excepción”, dice Szöke. “El proceso de privatización ha causado una devaluación del reconocido alto nivel de capacidades profesionales de los trabajadores húngaros”.

STIG JUTTERSTRÖM

Siderúrgicos checos paralizan herramientas

OSTRAVA, REPÚBLICA CHECA En protesta frente a la decisión de la empresa de despedir a más de 2.400 de los 11.300 empleados actuales en Ispat Nova Hut para el año 2005, el sindicato y sus miembros organizaron una huelga de una hora en la planta de acero en Ostrava, el 23 de abril.

Aunque la gerencia intentó disuadirlos de concretar la huelga diciendo que era ilegal, cerca del 90% de los trabajadores paralizó sus herramientas.

Para reducir las pérdidas de trabajo en Ispat Nova Hut, el sindicato de metalúrgicos checos afiliado a la FITIM, ha abogado por una reducción del horario de trabajo, con una semana laboral acortada gradualmente, pero la administración reclamó que esta oferta era poco realista.



La productividad en la empresa espera aumentar en un 44% este año, sin embargo, el reajuste del salario medio será sólo del 4% o a lo más, de un 6%, si se firma el acuerdo colectivo. El sindicato dice que como ya se eliminaron 880 empleos durante el año 2002, un desempeño de tan alta productividad se debió alcanzar con muchas horas extraordinarias “ocultas” y que esto no puede ser tolerado nunca más. KL

Afiliado serbio crea sección de mujeres

BELGRADO, SERBIA La rama metalúrgica del sindicato serbio Nezavisnost –afiliado a la FITIM– ha establecido una sección de mujeres. 24 mujeres de las 13 regiones del sindicato asistieron a una reunión realizada el 8 de abril para inaugurar la nueva sección.

Antes del encuentro se desarrolló un seminario para discutir cómo establecer la sección de mujeres, cómo financiar sus actividades y qué prioridades debería tener en los primeros 12 meses.

La discusión se focalizó principalmente en la difícil situación actual de Serbia, principalmente por el aumento de privatizaciones y las pérdidas de trabajo resultantes, sobre todo para mujeres, así como la economía “gris” y su impacto desproporcionado sobre las mujeres.

Las dificultades afrontadas por mujeres que trabajan en la industria metalúrgica serbia incluyen la subvaloración de las habilidades femeninas, sueldos desiguales, la “carga doble” de trabajo y la familia, la carencia de representación en las ramas estructuradas del sindicato, el miedo a alzar la voz, el acoso sexual, el analfabetismo y la segmentación sexual.

Después el seminario, se realizó una reunión oficial para establecer la sección de mujeres, que ahora forma la parte de los estatutos del sindicato. Se eligió una directiva, y se aprobaron sus reglas y objetivos. Se acordó que las metas para la sección de mujeres serán la educación de las trabajadoras y la ubicación de mujeres en puestos de liderazgo en el sindicato. JH

Desguace de buques: Vidas en juego

En Mumbai, India, los grandes buques tienen un último puerto de destino. Encallados en la playa, son recogidos pieza por pieza por una multitud de trabajadores desprovistos de protección y a menudo con entrenamiento inadecuado.

POR ODD HARALD RØST

En el puerto indio de Mumbai, antiguamente denominado Bombay, los buques son encallados en tierra firme durante la marea alta y luego cuando ésta baja, son cortados en pedacitos por trabajadores sin ningún tipo de protección. No tienen cascos, guantes o máscaras mientras usan sopletes a fuego. No tienen idea de qué sustancias químicas puedan estar presentes. Explosiones de gas atentan contra sus vidas. Casi no hay estadísticas acerca de accidentes fatales, ni tampoco de trabajadores lesionados. El pago por estas labores manuales altamente peligrosas es de menos de un dólar al día.

El trabajador toma un pedazo de tela, con ella se da cuatro o cinco vueltas alrededor de su cabeza y ya está listo para hacerse cargo de nuevas planchas de acero de los buques. La tela es su casco. En sus pies calza unas zapatillas en estado inservible. Otros usan botas de delgada goma que no los protegen contra las planchas de acero, que pesan alrededor de cien kilos cada una. Para levantar una plancha desde la orilla llena de aceite derramado y llevarla hacia un lugar de carga, se requiere de ocho a diez hombres. Ninguno usa guantes.

HUMO DE SOLDADURA

La mayor parte de las operaciones se llevan a cabo manualmente. La plancha de acero es cortada a mano usando sopletes a fuego. Los operadores de los sopletes también trabajan sin guantes ni máscaras protectoras. Una atmósfera de humo tóxico de soldadura envuelve enteramente el área. Las planchas sacadas del casco del buque se tambalean sobre las cabezas de los trabajadores, afirmadas sólo con ganchos insertados en un agujero cortado en la plancha. No se toma ninguna

medida de seguridad en esta playa de Mumbai.

En medio de este infierno, que constituye un ambiente de trabajo aterrador, repentinamente aparecen dos mujeres. Ellas traen comida en canastos sobre sus cabezas, se mueven lentamente entre los trabajadores y el acero, a través de una alfombra de derrames de aceite, y salpican color contra un gris y deprimente telón de fondo.

MATERIALES PROHIBIDOS

No son sólo el trabajo manual pesado y las caídas desde los costados de los buques los que mantienen bajo el promedio de edad de los trabajadores. Ellos manipulan materiales prohibidos desde hace 20 ó 30 años, en estos buques de similar antigüedad. Los trabajadores están expuestos a sustancias químicas, metales pesados, asbestos, PCBs y pinturas tóxicas y venenosas. Los materiales aislantes para cables y alambres liberan humos tóxicos en caso de incendio, pero los empleados, que no han recibido una educación o entrenamiento adecuados, no lo saben. Hasta la pintura usada en los buques es considerada como un peligro para la salud.

Entre la multitud de trabajadores, no hay muchos que tengan más de 35 años de edad. Desmantelar buques es una de las labores de trabajo más intensas que existen. Para estos hombres, la edad de retiro, de acuerdo con la ley, es de 58 a 60 años, pero ello es más bien un sueño que una realidad. Algunos ejemplos: En la tarde del 22 de febrero de este año, cuatro trabajadores y un agente resultaron muertos en una explosión de gas e incendio en Alang, Bhawnagar, el lugar donde se desmantelan buques más

DATOS DE INDIA

Población: 1.046 billones de habitantes

Capital: Nueva Delhi (14 millones de habitantes)

Sindicatos afiliados: La FITIM tiene 11 sindicatos afiliados en India, con un rango de 380.000 a 460.000 miembros.

*Su paga:
Menos de US\$ 1.00 por día*





Para levantar una plancha de acero desde la playa contaminada con aceite y llevarla hacia un lugar de carga, se requiere de ocho a 10 hombres.

FOTO: Nicolaas A. Kippenbroeck

grande de India. Uno de los peores accidentes ocurrió hace cuatro años en Chittagong, Bangladesh, cuando cuarenta trabajadores perdieron sus vidas en explosiones en dos petroleros certificados en Malta e Irán.

Esta es la realidad de cada día, que dista mucho de la que uno puede ver descrita en los atractivos folletos turísticos acerca de India, “el país de las experiencias sin paralelo”, según lo que expresa textualmente una guía turística europea. Los folletos y guías turísticos contienen fotografías a todo color de palacios y mausoleos, templos y monumentos históricos. No faltan palabras para mencionar playas doradas, hoteles lujosos y gente linda y sonriente. Ninguna palabra los echa a perder describiendo la industria de alto riesgo dedicada al Desguace de buques, que -incluyendo todas sus sucursales con directa relación con las operaciones de desmantelamiento- emplea más de 160.000 trabajadores en India.

CEMENTERIO

De golpe, encajado en el medio de Mumbai, una ciudad con una población de millones de habitantes que una vez fue la puerta de entrada a la India, yace el cementerio de buques. Las playas en este activo puerto están bien protegidas por altos cercos. Los visitantes e incluso los trabajadores, si no viven en el área portuaria, deben pasar a través de numerosos puestos de control, atendidos por guardias uniformados. Aquí los buques son despedazados para desmantelarlos y cada cosa es reciclada, desde el metal del casco, los motores, ruedas de timón y las campanas, hasta los muebles y accesorios internos, cuchillerías y restos de suministros, tales como mercaderías enlatadas y comidas congeladas.

“Estamos muy ansiosos de continuar con las operaciones de demolición”, dice C. S. Murty, gerente comercial de la autoridad portuaria en Mumbai. “La ciudad tiene industrias artesanales,

DESGUACE DE BUQUES

que ponen los metales y otros materiales en buenas condiciones de uso y también tenemos muchas compañías involucradas en actividades de reciclado”.

El rol de la autoridad portuaria en las operaciones de desmantelamiento es el de arrendar las áreas de la playa y más tarde limpiarlas, una vez que las operaciones se han completado. “Tenemos que remover el aceite derramado y las sustancias químicas, tales como asbestos y líquidos refrigerantes de los buques. Hemos desmantelado buques pesqueros, frigoríficos y de carga. Hay una gran cantidad de polución, pero antes hubo mucha más. Actualmente tenemos algo de ella bajo control, pero aún hay mucho por hacer. Nuestro propósito es arrendar los sitios por periodos de diez a quince años, de manera que los operadores puedan traer mejor equipamiento, para así mejorar las condiciones de trabajo y reducir la polución”, dice C. S. Murty.

Explica que los buques son enviados a Mumbai por agentes en Singapur, los que, además, se dedican a su compra y venta. Ellos pagan menos por un buque completo de lo que cuesta asegurarlo por todo un año. Aún cuando el precio de estas naves se ha ido para arriba y existe una dura competencia, ésta es todavía una rama de actividades provechosa. “Todavía se puede hacer dinero haciendo clavos del casco de los buques”, dice C. S. Murty.

En comparación, el pago diario a un operador de grúa es de US\$ 1.50, mientras que en las otras categorías de trabajo es sólo US\$ 1.00.

TRES MESES

Un contratista, que quiso mantenerse en el anonimato, dice que hay 15 operadores en esta área particular de la playa. “Yo empleo entre 60 y 70 trabajadores bajo contrato. El buque más grande que he desmantelado fue de una capacidad de carga de 9.000 toneladas. Nos tomó tres meses desde el día en que encallamos el buque en la playa, hasta el momento en que el último pedazo fue sacado de él”.

La delegación de “Metal World” tuvo que pasar por cinco puntos de control antes de, finalmente, llegar al área de la playa. Se nos permitió la entrada, debido a que íbamos acompañados de representantes sindicales y también, por que habíamos hablado con C. S. Murty, gerente comercial del puerto. Los que nos acompañaban eran Vidyadhar V. Rane y Sanjay S. Vadhavkar. Rane es presidente y Vadhavkar secretario general de la Federación de Trabajadores del Acero e Ingeniería de la India (SMEFI), en el estado de Maharashtra.

Nos reunimos con veinte 20 a 30 operarios de desmantelamiento, en un patio trasero, durante un descanso para comer. Ellos habían traído sus propios alimentos y comían sentados en el suelo.

Los dos representantes sindicales que andaban con nosotros, conversaron con los operarios pero no los presionaron para que se afiliaran al sindicato.

“Pedirles en forma frontal que ingresen al sindicato, no es la forma correcta de hacer las cosas”, dijeron Sanjay S. Vadhavkar y Vidyadhar V. Rane.

“Primero tenemos que ganar la confianza de los trabajadores y eso toma su tiempo para lograrlo. Lo hacemos mostrándoles que nos preocupan. Por eso es que nos movemos para conseguirles agua pura, que es un producto escaso”.



Mujeres llevando comida a los trabajadores.



Los trabajadores se mueven de un punto a otro.

AYUDA MEDICA

Un informe reciente de Naciones Unidas acerca del suministro de agua en el mundo, resalta que la situación en India es muy mala. “Estos son trabajadores migratorios, que viven fuera de la ciudad y que carecen de condiciones de vida decentes. Nosotros también les ofrecemos un modesto nivel de ayuda médica, cuando suceden accidentes”, dicen Rane and Vadhavkar.



Los trabajadores están expuestos a metales pesados, asbestos, PCBs y pinturas tóxicas. Para estos hombres la edad de retiro, de acuerdo a la ley, es de 58 a 60 años, pero esto es más un sueño que una realidad.

Cuando nos encontramos a los dos nuevamente, pocos días después de la reunión en el patio, nos contaron que uno de los operarios de desmantelamiento había ido a visitarlos a su oficina llevándoles una serie de problemas.

“Lo que nos gustaría es que se distribuyera equipo de protección. Necesitamos cascos, zapatos y guantes de seguridad, además de máscaras para los soldadores. Sólo entonces estaremos en condiciones de darles a los trabajadores una prueba visible de que alguien se preocupa por ellos y sus condiciones de trabajo”.

Cinco sindicatos están afiliados a la SMEFI--Maharashtra, tienen en conjunto cerca de 25,000 miembros. “Por ello, no tenemos medios para reunir los fondos que se necesitan para comprar el equipo. Nuestra contribución es coordinar la distribución apropiada, lo que puede conducir a aumentar la cantidad de miembros del sindicato”, dicen ellos.

TRABAJO CON CONTRATO

Los desarmadores de barcos en el patio trasero dijeron que no

es responsabilidad de ellos comprar equipo de protección. “Es responsabilidad del empleador hacerlo, pero no pasa nada. No tenemos empleador fijo. Buscamos trabajo donde pueda haberlo. Somos trabajadores bajo contrato, pero no estamos organizados. De manera que es difícil hacer demandas. Aún cuando nuestra paga diaria fuera doblada, no tendríamos suficiente para estar en condiciones de tener nuestro propio equipo de protección. Trabajando 10 a 12 horas diarias, podemos hacer frente a viajar a nuestras casas cada siete o nueve meses”.

Un casco cuesta, a lo menos, la paga de dos o tres días, y los zapatos de seguridad cuestan dos a tres veces más.

Nota: La FITIM está planeando lanzar un proyecto de organización en Mumbai, dirigido a los operarios de desmantelamiento. Ver un texto aparte en la página 17.

FITIM planea lanzar un proyecto organizacional

Los sitios más grandes para el desmantelamiento de buques de India se ubican en las playas de Alang y Sosiya, dos ciudades en las playas del estado de Gujarat. Alrededor de 55% de todas las actividades de desmantelamiento de buques en el mundo, se llevan a cabo en Alang y se estima que alrededor de 55.000 personas están empleadas en el desguace de buques, relacionado con el reciclaje, en estas dos ciudades.

El tamaño de los buques que se desmantelan en Mumbai y el número de empleados, empalidece en comparación con Alang. En ésta ciudad, supertanques petroleros son despedazados, mientras que Mumbai acomoda buques de 10.000 a 15.000 toneladas.

TRABAJADORES EMIGRANTES

El desguace de buques en Mumbai emplea alrededor de 6.000 personas, principalmente trabajadores emigrantes de estados vecinos, analfabetos y en edades que van de 16 a 46 años. Los buques son desmantelados en alrededor de 19 sitios diferentes, muchos de los cuales emplean una fuerza de trabajo de alrededor de 300 operarios. Los trabajadores se desplazan de punto a punto, dependiendo de la disponibilidad de buques para ser desmantelados.

No existe ninguna agencia que represente a los trabajadores de la industria de desguace de buques, en cualquier foro. Estos trabajadores temen perder sus trabajos o sufrir cualquier clase de ataque físico, en caso de que haya cualquier discusión sindical o de organizaciones de trabajadores.

EL PROYECTO DE LA FITIM

La FITIM está planeando lanzar un proyecto piloto denominado "Organizando a los Trabajadores Metalúrgicos de la Industria del Desguace de Buques en la India". El proyecto piloto que se proyecta será dado a conocer entre la fecha actual y julio de 2004- tratará de hacerse cargo de los problemas básicos de los trabajadores, a través de proveerles algu-



nos servicios básicos, motivarlos a que se organicen y asegurarles la propiedad de sí mismos. Se planea comenzar el proyecto en Mumbai, con su proyecto piloto, y extenderlo a los sitios más grandes de Alang y Sosiya, en un próximo paso.

El proyecto está orientado a:

- Obtener suficiente información acerca de los problemas de los trabajadores de desguace de buques;
- Proveer servicios esenciales para ayudar a los trabajadores a organizarse;

- Usar una entidad especialista en salud, que pueda proveer ayuda de primeros auxilios y servicios de ambulancia;
- Involucrar a una organización local en la actividad;
- Enfatizar la importancia de la confianza personal y el cobro de las cuotas sindicales.

REUNION DE LA OIT

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convocó a una reunión tripartita de Expertos en Seguridad y Salud en actividades de Desguace de Buques para Países Asiáticos Seleccionados y Turquía, que se ha postergado debido a la irrupción de la Neumonía Asiática ("Severe Acute Respiratory Syndrome - SARS") en el Sudeste de Asia. La OIT también ha diseñado guías para la Seguridad y Salud en actividades de Desguace de Buques. Se puede obtener más información acerca de esta reunión y la guía, en el sitio web de la OIT, www.ilo.org/public/english/protection/safework/sectors/shipbrk/bangkok.htm

JESPER NILSSON

Más allá de pernos y tuercas, Temas laborales

Julius Roe es presidente del Sindicato de Trabajadores Manufactureros de Australia (AMWU) y vocero del Comité Ejecutivo de la FITIM. En esta conversación, desafía el actual procedimiento para alcanzar los Acuerdos Marco Internacionales (AMIs), aboga por la posición de la FITIM en el Foro Social Mundial y habla sobre la experiencia de su sindicato en trabajar con organizaciones no gubernamentales.

POR JESPER NILSSON

Han pasado casi dos años desde que la FITIM sostuvo su 30° Congreso Mundial en Sydney, Australia. Las 800 personas que participaron recordarán la discusión sobre el Programa de Acción; el debate acerca de la declaración sobre el terrorismo y las elecciones nacionales australianas, donde el Partido Laborista una vez más fue derrotado. Otra acción ocurrió en las calles de Sydney, donde sindicatos y fuerzas sociales se unieron por un “comercio justo y no un libre comercio”.

En el Congreso, Julius Roe, presidente del Sindicato de Trabajadores Manufactureros de Australia, AMWU, fue elegido para el Comité Ejecutivo de la FITIM. En esta entrevista, a mitad de camino del próximo Congreso, hace un comentario personal sobre los temas destacados en Sydney, incluyendo la lucha contra los efectos negativos de globalización corporativa.

P *A Australia se le apoda “Llanura de abajo. Asumiendo que esto es un rótulo válido, usted -como australiano, sindicalista y miembro ejecutivo de la FITIM en representación de Asia y la zona del Pacífico- ¿considera a su región y el resto del mundo desde una cierta... perspectiva?*

R Ser un país desarrollado con una ubicación más bien aislada nos da una posición ligeramente diferente en asuntos internacionales. Supongo que tenemos un contacto algo más directo con las voces de los países en vías de desarrollo. Otra cosa clave para nosotros es que nuestra economía está aún más dominada por las corporaciones multinacionales que en muchos otros países desarrollados. Entonces, esto hace

que el sindicalismo internacional sea bastante evidente para nosotros. ¡Es un asunto crítico!

P *¿Cómo se manifiesta esta perspectiva en su región, teniendo bastante cerca a Indonesia, Vietnam, China? ¿Podría ser un poco más específico?*

R El sindicalismo internacional es una cosa muy difícil de poner en práctica. Desafiar verdaderamente al poder de las corporaciones multinacionales es duro. En nuestra región vemos esto todos los días porque siguiendo las decisiones de las compañías transnacionales, observamos cómo se van los trabajos desde las industrias en nuestro país. Por eso buscamos cualquier oportunidad para conectarnos con sindicatos en la región que enfrentan problemas similares a los nuestros. Es muy difícil intentar y concretar esos vínculos a nivel de plantas. No creo que, generalmente, muchos de los sindicatos tengan éxito en hacerlo.

P *Si lo interpreto correctamente, esta no necesariamente es la naturaleza de cosas ¿Es una dificultad que usted trata de vencer?*

R Sí. Pero la manera en que la veo es que en cada país, la estrategia de las compañías transnacionales y sus partidarios en el gobierno, es limitar la perspectiva de los trabajadores al escenario local e intentar y aprobar leyes que aseguren que esa visión se imponga. Y hacen esto al mismo tiempo en que ellos

JULIUS ROE EN POCAS PALABRAS

Nombre: Julius Roe
Edad: 50
País: Australia
Profesión: Presidente de Sindicato
Organización: Australian Manufacturing Workers' Union
Hobys: Caminar en la naturaleza



"El movimiento sindical debe cambiar la dirección de globalización", dice Julius Roe.

globalizan su propia perspectiva.

Se tiene que vencer la tendencia natural de los trabajadores a mirar sus propios problemas locales, exagerada por las fuertes tentativas de los empleadores para asegurarse de que esa perspectiva se mantenga tan local como sea posible.

P *Usted es miembro del Comité Ejecutivo de la FITIM y su tarea es mirar los recursos que la FITIM tiene a mano, su Programa de Acción, las actividades propuestas y juzgar todo después. Con la perspectiva que ha presentado aquí, ¿la FITIM hace lo que debe hacer?*

R El Programa de Acción de la FITIM es muy bueno. Tenemos planes similares en nuestro propio sindicato. Pero la cuestión verdadera es lo que se hace para poner en práctica esos proyectos. Y la pregunta asociada es en qué medida esos planes generan algún entusiasmo y acciones de activistas del sindicato.

P *¿Y cuáles son sus respuestas a estas preguntas?*

R La pregunta más importante para nosotros es la alternativa a la globalización. Hay un camino alternativo y el movimiento de sindicato debe cambiar la dirección de la globalización. Un asunto es desarrollar un proceso de negociación internacional con las multinacionales. Los Acuerdos Marco Internacionales son nuestra tentativa para comenzar con ese proceso. Y donde quizás nosotros deberíamos cambiar un poco nuestro foco, es en no conseguir tantos acuerdos como sea posible -pienso que esto no es el tema en el corto plazo-. Lo realmente importante es el proceso por el cual se llega a los acuerdos. Ellos simplemente no deberían ser asunto de un sindicato grande en un país industrial importante, que intenta conseguir un acuerdo con una enorme multinacional.

R *En su opinión, ¿cómo deberían ser perseguidos los Acuerdos Marco Internacionales?*

R Los AMIs deberían abordarse exactamente del mismo modo en que nos acercamos a cualquier negociación colectiva: es decir, no con cada delegado sentado alrededor de la mesa y haciendo la negociación. Sino con cada delegado involucrado en los acuerdos a reclamar, escuchando los informes sobre la negociación, aprobando el resultado y, lo más importante, con cada delegado participando en la supervisión y en hacer cumplir el acuerdo. Estas son las características claves de cualquier acuerdo colectivo. Y debemos acercarnos a los AMIs de la misma forma. Porque sólo si todos los sindicatos afectados y, en particular, aquellos con áreas donde suceden las peores prácticas de trabajo, tienen algún nivel de participación, allí en realidad darán un paso adelante hacia el cambio del equilibrio de poder.

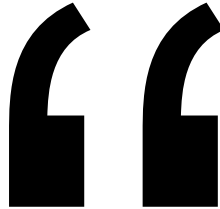
P ¿No hay un riesgo en que con tal modelo podamos invertir demasiada energía en la negociación del acuerdo, cuando en realidad es mucho más importante supervisar y ponerlo en práctica?

R La gente nunca se movilizará para usar un acuerdo a menos que lo conozcan, lo entiendan y participen en él. Y de momento, los trabajadores en los sindicatos de plantas fuera del país de origen de una empresa transnacional, no han tenido suficiente propiedad. Precisamente por qué su punto tiene razón: el foco principal no debería estar en el detalle del acuerdo marco, sino en qué se hace con él. Los trabajadores deben ser más dueños del proceso. Para mí, si hay una cosa en términos de la puesta en práctica de nuestro Programa de Acción que nosotros deberíamos tratar de cambiar y poner más recursos, es en conseguir alguna propiedad verdadera a nivel regional, nacional y de planta para el desarrollo e implementación de los AMIs.

P *Hablábamos del trabajo concreto, de actividades de la FITIM*

R Sí, el segundo punto importante es que la FITIM ha identificado la importancia del Foro Mundial Social y ha adoptado la postura de que los sindicatos no deberían ser la parte de un adorno de vitrina en el Foro Mundial Económico en Davos. Lo que debemos hacer es que el proceso para desarrollar un camino alternativo a la globalización sea más concreto. Es por eso que hablé de los AMIs, porque desarrollar un camino alternativo de contrato con las multinacionales es quizás la mejor contribución que el movimiento obrero puede hacer a una alternativa global.

Al mismo tiempo, para ser más concretos, debemos contar con otras fuerzas progresivas sociales que busquen una alternativa a la globalización. Es correcto decir: este es el nuevo mundo que nos gustaría ver, pero en realidad se debe tener un programa que pueda inspirar a la gente acerca de “los objetivos clave a mediano plazo” que se obtengan al llegar allí. Y pienso que el Programa de Acción de la FITIM es un buen ejemplo.



“Lo que es realmente importante es el proceso por el cual se ha llegado a los AMIs”

P *La formación “de una sociedad con otras fuerzas sociales progresivas” es algo que la FITIM ha dicho por algún tiempo hasta ahora, pero, para ponerlo diplomáticamente, nosotros hemos tenido algunos contactos pero no mucho más.*

R Esto es exactamente la postura que destaco. Pienso que nuestro acercamiento a las multinacionales, que es perseguir AMIs, es algo que en el movimiento obrero concretamente podemos ofrecer a los movimientos sociales, y así tener un mayor impacto.

Supongamos que tenemos un AMI con General Motors y si, por ejemplo, queremos destacar su rol en Tailandia, habría muchos aspectos de los movimientos sociales acerca de esto: alojamiento, agua, servicios y todas aquellas cosas que son afectadas potencialmente por el respeto que GM tiene por los derechos de trabajo. Esa podría ser una forma de hacer un tipo de coalición más concreta.

P *Volviendo a un nivel nacional. En el 2001, los lectores de Metal World fueron informados del rechazo de Australia a la base industrial y a afiliarse a los sindicatos. Dos años más tarde, ¿la situación es la misma?*

R El clima político y legal ha empeorado. Es un clima anti-sindical sumamente hostil y es probable que empeore todavía. La disminución de socios ha continuado, pero no es tan rápido como antes. Localmente hemos hecho algún progreso en la renovación del sindicato y en movernos hacia una negociación coordinada a nivel de industria. En el movimiento sindical como un todo, hay una fuerte preocupación por organizar a nuevos trabajadores, en comparación a hace dos años, lo que es muy importante.

P ¿Pero aún no hay demasiado reembolso?

R Estas cosas realmente demoran un largo tiempo. Usted tiene que cambiar la cultura y eso toma tiempo. Se parece un poco a la conversación sobre los AMIs y una coalición con fuerzas sociales: hay que hablar sobre ello por bastante tiempo antes de conseguir un grupo suficiente de personas en todos los niveles de una organización, para en realidad hacer algo.

P *También a nivel nacional, una de sus estrategias es aumentar su coalición con fuerzas progresivas sociales. Al mismo tiempo, usted cuestiona su relación con el Partido Laborista australiano.*

R En nuestra conferencia del año pasado decidimos seguir nuestro enlace con el Partido Laborista, pero sólo durante un período limitado de tiempo, y luego le daríamos una nueva revisión. La razón es que el Partido Laborista ha adoptado fundamentalmente políticas neo-liberales. Y a pesar del hecho que somos una parte influyente del partido, no hemos tenido éxito en obtener el apoyo suficiente dentro de la organización para cambiar sus políticas fundamentales.

P *¿Esto debe haber sido un debate bastante duro dentro de la AMWU?*

R Nunca antes habíamos tenido una discusión tan profunda sobre si deberíamos ser afiliados al Partido Laborista (LP) o no, y hemos pertenecido a él durante casi 100 años; entonces este debate fue una cosa histórica. Y seguimos porque no hemos alcanzado ninguna conclusión final. Tendremos que mirar esto otra vez en julio del próximo año, en nuestra siguiente conferencia. En efecto, ya tomamos una decisión, que es que todavía intentaremos influir en la política del Partido Laborista, pero éste no es nuestro principal camino de unión con la política. Ahora buscamos enganchar con la política en un sentido mucho más amplio, a través del funcionamiento con otras fuerzas políticas y sociales, y por nuestra propia campaña individual.

P *Esto es un tema importante para los afiliados de la FITIM ¿Con qué otras fuerzas sociales trabajan?*

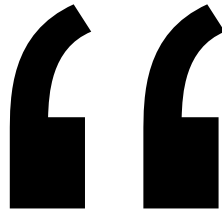
R Bien, esto depende de cada caso en particular. Por ejemplo, sobre nuestra campaña específica para el "comercio justo y no el libre comercio", estamos trabajando muy estrechamente con las iglesias, con Oxfam, con otros partidos políticos, incluyendo los Verdes, y trabajamos con algunas organizaciones progresivas de estudiantes. También "con Amigos del ABC", la radio pública. Es un movimiento de gente bastante grande y diverso, en el que todos están de acuerdo con nosotros en esta pregunta particular.

P *¿Cuáles son sus experiencias en trabajar con estas organizaciones?*

R Esto es un asunto muy positivo. Y las debilidades son, en primer lugar, que hay una tendencia en algunas fuerzas políticas a no distinguir adecuadamente entre términos y sig-

nificados. Por ello, algunas veces, están preparados para perdonar la violencia, lo que obviamente enajena el apoyo. Por ejemplo, en la coalición pacifista que de la que nosotros éramos parte,

hubo un par de ocasiones cuando estos grupos, en efecto, se tomaron la actividad y crearon confrontaciones con la policía, lo que era innecesario y dañó la capacidad del movimiento. El problema clave con estas fuerzas no es que ellos sean muy radicales, no hay problema con esto en absoluto. Es su carencia de tolerancia y el respeto por otros en la coalición.



“La FITIM ha identificado la importancia del Foro Mundial Social”.

P *Esto no parece un problema menor ...*

R No es un problema enorme; hemos logrado manejarlo.

P *¿Podría alguien dentro de su sindicato argumentar que usted no debería trabajar con las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)?*

R No, pienso que la gente lo encuentra muy necesario. Pero a veces hay personas que son menos entusiastas y sinceras en su aproximación, debido a su preocupación por estas... fuerzas de franja.

P *El Consejo Australiano de Sindicatos acentúa ahora la importancia de los sindicatos que van más allá de los pernos y tuercas en los temas de trabajo.*

R Los trabajadores en Australia pueden ver lo que la privatización ha significado para sus servicios. En pérdidas de trabajo, ellos ven el resultado concreto de las disposiciones de libre comercio bajo el mando de la OMC (Organización Mundial del Comercio). Entonces pienso que los trabajadores miembros de nuestro sindicato, pueden ver de un modo concreto por qué enfocarse solamente a nivel local no va a funcionar.

Las compañías de ICT se consolidan

En el centro de la crisis económica actual, las compañías de informática y comunicaciones (ICT) se apuran por unirse y adquirir otras empresas. Los negocios grandes se hacen más fuertes, pero los seguirán futuras pérdidas de empleos.

POR ROBERT STEIERT

Años atrás, la industria de la informática y las comunicaciones se consideraba una fuente de esperanza para encontrar soluciones a muchos problemas en el mercado del trabajo. Pero, con la caída en la bolsa de valores, este sector también ha caído. Los problemas económicos experimentados a nivel mundial ocasionaron millones de pérdidas de trabajos. Así, la pregunta es si este rubro podrá trabajar para recuperar la fuerza que solía tener y llegar a ser una vez más, un impulsor del crecimiento industrial en muchos países, o tendrá que decir adiós para siempre a la idea de jugar de nuevo este rol.

La crisis que se impuso en el mundo alrededor de 1999 fue causada por varios factores, uno de los cuales fue la saturación del mercado en términos de computadores personales (PC). Después de muchos años con tasas de crecimiento globales de 20% al año, las exageradas esperanzas en ese mercado no se volvieron a materializar.

Las altas tasas de crecimiento en el pasado se debieron principalmente a dos factores:

- El aumento en el desempeño computacional con cada nueva versión de Microsoft Windows, que generó una obsolescencia artificial de los PCs, los que quedaban anticuados en un período de 2 años.
- La inmensa presión en el precio que llevó a valores siempre más bajos para cada nuevo modelo.

A causa de esto, los márgenes han permanecido muy pequeños por años. Los fabricantes compiten por quién puede mantener los costos más bajos. Alto poder de compra, logística eficiente, stock mínimo y producción barata son los factores que contribuyen al éxito.

SOFTWARE

Sin embargo, este modelo de negocio sólo funciona mientras los clientes continúen queriendo mejorar regularmente el último software, principalmente en el área de sistemas operativos, y aceptando las consecuencias. Esto es, tener que comprar un nuevo PC porque el desempeño en el procesamiento de datos del último software es mayor al que su "viejo" hardware puede manejar.

Pero las cosas no continuaron desarrollándose de la manera en que los estrategas de Microsoft & Compañía habían planeado. Y lo que ha sido un factor aún más importante en los últimos años, es que una vez que se instalaron las inmensas redes corporativas internas, muchas compañías empezaron a concentrarse en consolidar estas redes. El último software y, asimismo, los más recientes modelos de PCs, no son la primera prioridad en los programas de inversión. Ahora la orden del día es modificar y posiblemente aumentar su capacidad, pero no adquirir nuevas infraestructuras. El mercado así se ha visto reducido a la adquisición de repuestos.

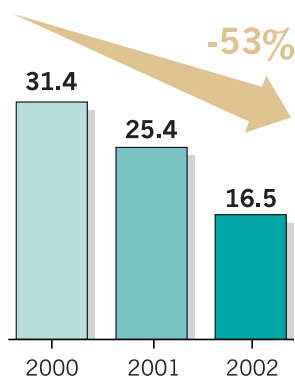


INFORME ESPECIAL FITIM

EL SECTOR DE ICT

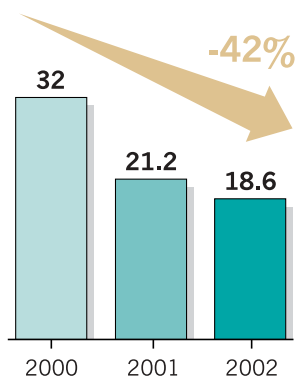
Alcatel

Turnover, Billions Euro



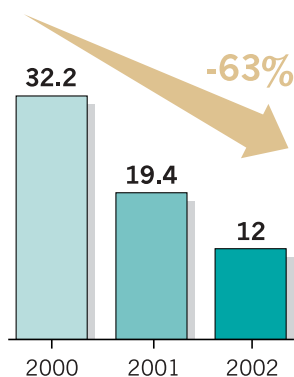
Lucent

Turnover, Billions Euro



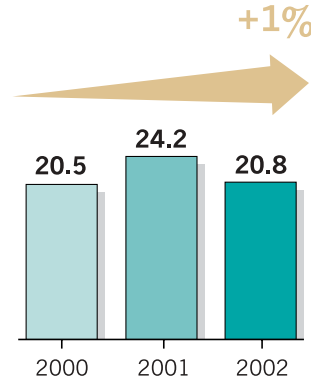
Nortel

Turnover, Billions Euro



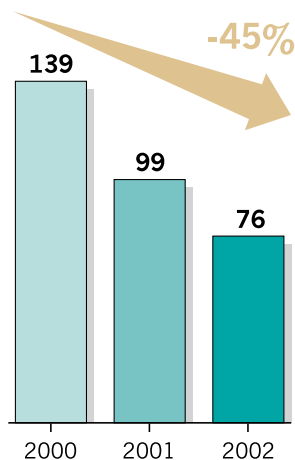
Cisco

Turnover, Billions Euro



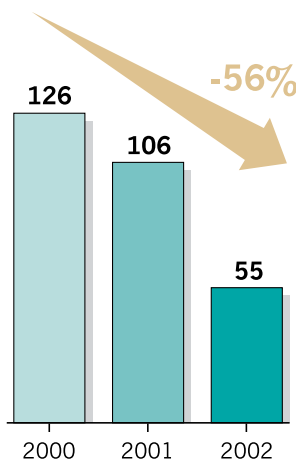
Alcatel

Employees, Thousands



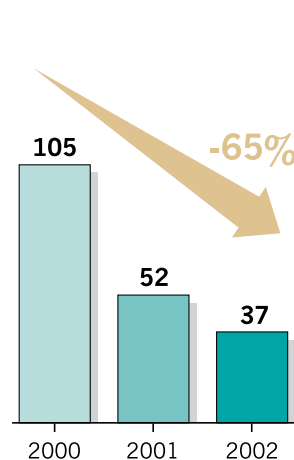
Lucent

Employees, Thousands



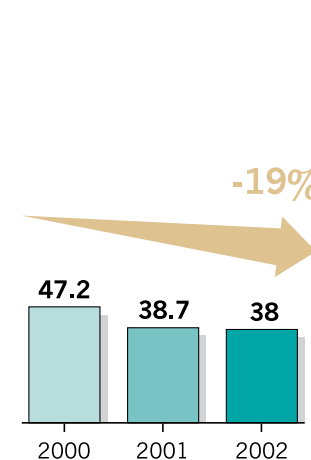
Nortel

Employees, Thousands



Cisco

Employees, Thousands



SOURCES: Company business reports, reports of analysts

GRAPHICS: Elin Brander and Maria Edh/Artistica

Primeramente los bancos, los clientes más importantes de las firmas de TI (Tecnologías de la Información), son los que a menudo han reaccionado a la crisis recurriendo a centros externos de procesamiento de datos. Un ejemplo es el caso del Deutsche Bank, cuyo procesamiento de datos ha sido tomado por IBM. Esta acción ha tenido efectos de sinergia para IBM, ya que un número mayor de clientes puede ser manejado a través de este servicio. Por otro lado, sin embargo, el resultado final es que las cantidades destinadas por bancos individuales para la inversión en centros de procesamiento de datos han disminuido.

ESTANCAMIENTO

Un claro descenso en el crecimiento a un nivel cercano al estancamiento también se puede observar en el área de telecomunicaciones, donde se puede ver que los mercados están saturados para muchos productos. Además, hay un alto nivel de retiro de capitales, en parte debido al alto costo que implica la concesión de las tan mencionadas licencias de redes móviles de tercera generación (UMTS), eso sin considerar las sumas requeridas para invertir en la infraestructura necesaria para el uso de esta tecnología.

INFORME ESPECIAL FITIM

EL SECTOR DE ICT



La caída en el mercado de valores ocurrida en el verano de 2002 causó una baja adicional. Cuando la burbuja de especulación financiera reventó, fueron en gran medida las firmas que comerciaban en los mercados de valores de la tecnología las que se afectaron. En Estados Unidos, los índices de acciones cayeron en cuatro quintos y en Alemania, en nueve décimos. Esto significó un desastre económico aún para los grandes grupos que se veían como la vanguardia de la “Nueva Economía”, tales como Enron, WorldCom, Vivendi y el grupo Kirch.

OPORTUNIDADES DE INVERSION

Las razones para esta caída fueron un masivo superávit de recursos líquidos, que buscó oportunidades de inversión en los mercados financieros, y el valor de las acciones de muchas compañías, principalmente de aquellas del sector tecnológico, que se empujaron a lo más alto. Tampoco olvidemos que muchos inversionistas pequeños fueron golpeados duramente; ellos habían sido inducidos por consejeros en inversiones para poner su dinero en acciones y fondos para compensar alguna insuficiencia

en sus pensiones de jubilación, causadas por reducciones en el gasto social y en los esquemas de pensión del estado.

Todos estos factores tuvieron considerables repercusiones en términos de trabajos. Se ha estimado que sólo en Estados Unidos, 500.000 trabajos se perderán en este rubro y la cifra a nivel mundial será probablemente de más de un millón. Las reducciones anunciadas por compañías como Nortel Networks, Motorola, Deutsche Telekom, Lucent Technologies, Verizon, Ericsson y Siemens significan que se perderá un total de casi 250.000 trabajos. Sólo Nortel Networks ha reducido a la mitad su fuerza de trabajo en todo el mundo. Incluso si renacieran los mercados que son provistos por la industria de ICT, estos trabajos no se reintegrarían.

LOS ELEFANTES SOBREVIVEN

“Las compañías pequeñas y ágiles con estructuras antijerárquicas y antiburocráticas están desplazando a los grupos grandes y de poco movimiento”. Esto es sólo uno de los muchos mitos acerca de la “Nueva Economía”. Pero se ha probado que esta creencia carece de fundamento.

Las fusiones, apropiaciones y consecuentes concentraciones dentro del rubro son aún realidades, pese a las dificultades de esta crisis:

- Selectividad es el nombre del juego entre los fabricantes de hardware de TI (PCs, servidores, etc.). Hewlett Packard adquiere a Compaq para reforzar su posición respecto de sus competidores. Si tal “boda de gigantes” generará la sinergia esperada todavía está por verse.
- Las compañías en la industria de semiconductores están sufriendo continuas pérdidas. Aquí también podemos esperar fusiones y adquisiciones, y asimismo una baja en el número de fabricantes.
- En el segmento de portadores de telecomunicaciones, permanecen pocos monopolios y proveedores especiales.
- El empujamiento del mercado para fabricantes de equipos de telecomunicaciones ayudará a eliminar a los proveedores más débiles.
- En el área de infraestructura de redes sólo queda un monopolio de línea fija. Ese es Cisco, que tiene un 80% de participación de mercado.
- El mercado de telefonía móvil se ha consolidado por un número pequeño de proveedores. Pero sólo el más grande, Nokia, todavía produce dinero.
- En el área de software y servicios, hay, por un lado, pocos grupos importantes con operaciones globales que se especializan en atender a las grandes multinacionales; por el otro, sin embargo, hay muchas firmas más pequeñas, que atienden principalmente los mercados locales/nacionales, y en particular, a compañías medianas. Estas compañías a menudo se promocionan a sí mismas como “proveedores de soluciones” y a menudo operan en asociación directa con alguno de los grandes grupos de TI. Se debe esperar una futura consolidación en esta área, porque estas compañías más pequeñas a menudo tienen problemas para sobrevivir, debido a las dificultades para encontrar mercados y la ahogante guerra de precios. Los altos costos de desarrollo también exceden a menudo la capacidad financiera de estas casas de sistemas.
- En el sector de servicios TI, sólo queda un gigante: IBM.
- Los llamados “Fabricantes de Contratos”, que cada vez más se hacen cargo de los segmentos de producción de los grandes grupos, están materializando decenas de billones en cifras de ventas y se han transformado en compañías transnacionales.

Estas tendencias no sólo contribuirán para reestructurar el sector. También generarán pérdidas adicionales de trabajos.

UN MEJOR FUTURO

Parece que el sector ahora se ha estabilizado, aunque en un nivel más bajo en términos de perspectivas de ganancia y número de empleos. Sin embargo, no se debe olvidar que la industria ICT registró crecimiento aún en tiempos de crisis, aunque con márgenes más pequeños a los acostumbrados en los años previos a la crisis. No obstante, estas tasas de crecimiento fueron todavía más altas que las tasas de crecimiento del producto interno bruto



Las compañías en la industria de semiconductores están sufriendo continuas pérdidas.



Los mercados de las telecomunicaciones están saturados.

to en la mayoría de los países. Ahora se pueden advertir las siguientes tendencias:

- Para asegurar nuevos mercados, hay que buscar nuevos usos. Hace veinte años uno de éstos fue el computador de escritorio. Luego en la mitad de los ochenta, vino el procesador de textos y las hojas de cálculo. El comienzo de los noventa vio la introducción del software para la administración de inventarios, y después, en la mitad de los noventa, llegó el uso extenso de Internet y el correo electrónico. Pero por el momento no se vislumbra la aparición de una nueva utilidad de este calibre.

EL SECTOR DE ICT

- La mayoría de las compañías todavía refrenan inversiones en tecnologías de la información. Sin embargo, sin tales inversiones, es poco probable que la crisis se pueda vencer en un mediano plazo.
- El proceso de fusiones y adquisiciones en el rubro continuará y serán básicamente los “grandes jugadores” los que seguirán con la estrategia de redondear sus gamas de productos y capturar nuevas áreas del negocio comprando a las firmas más pequeñas.
- Igualmente, el proceso de consolidación continuará. Las compañías cuyos conceptos no han sido aprobados por los mercados se retirarán de la competencia.
- Los nuevos negocios todavía tendrán una oportunidad, como siempre la tuvieron, si ofrecen ideas de negocios hechas a la medida de las necesidades del mercado.
- En el campo de telecomunicaciones todos esperan el lanzamiento de los aparatos de UMTS. Sin embargo, está por verse si la inversión será compensada, dadas las grandes cantidades de dinero gastadas en la concesión de las licencias.

En resumen, tendremos que esperar probablemente algún tiempo antes de que haya alguna recuperación perceptible en los mercados de la industria ICT. Esto significa que tampoco podemos esperar algún notorio alivio de la presión en el mercado laboral por ahora.

Fuentes: IG Metall: Die Informations - und Telekommunikationsindustrie (ITK-Industrie). Branchenanalyse 2003. Frankfurt, Marzo 2003 Müller, Wolfgang: High Tech Report: Zur Situation und Zukunft der HighTech-Industrie. Darmstadt 2002.

Los orígenes del sector ICT

Hay dos aproximaciones posibles al trazar líneas para demarcar el campo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (ICT).

Una se define por su rendimiento y abarca dentro del concepto de ICT a todas las ramas que fabrican productos o proporcionan servicios que implican tecnologías de (tele) comunicaciones e informática.

El segundo enfoque para clasificarlas podría ser descrito como definido por su uso y en contraste con el anterior, abarca ramas y empresas que predominantemente usan los productos del área ICT orientados por su rendimiento o incluyen una alta proporción de componentes electrónicos ICT en sus propios productos.

Si miramos hacia atrás en el tiempo, podemos ver cómo la industria ICT se ha desarrollado saliendo de ramas más tradicionales, por ejemplo, la fabricación de máquinas de oficina, donde los componentes de ingeniería eléctrica y telecomunicaciones fueron principalmente suministrados por empresas telefónicas públicas.

En los años '50s, las técnicas de informática basadas en el concepto de tarjetas perforadas, fueron desarrolladas dentro de la industria de fabricación de máquinas de oficina. Hoy, la fabricación de aplicaciones para el procesamiento

electrónico de datos domina la rama de las máquinas de oficina.

Luego, en los años '70s, vimos cómo el campo del procesamiento electrónico de datos produjo líneas de servicios TI (Tecnologías de la Información) y de software. La puesta en marcha en empresas y el recogimiento de divisiones de compañías dentro de sectores tradicionales promovieron el crecimiento de esta sub-área. Este proceso está todavía en curso. Por ejemplo la IBM, otrora fabricante de hardware, se diversificó en el área de servicios TI y comenzó a comprar a los grandes proveedores de estos servicios que estaban siendo despojados por el sector bancario. La fabricación de sistemas de telecomunicaciones y de equipos es parte de la industria de la ingeniería eléctrica.

Al principio, los productos y sistemas pudieron ser destinados a redes fijas que pertenecían a las empresas telefónicas, pero desde ese entonces, la telefonía móvil ha crecido considerablemente en importancia. Esta área hizo una contribución sustancial a los altos índices de crecimiento en el sector en el 2001. Además de esto, tenemos a los proveedores más importantes de la industria ICT, los fabricantes de componentes electrónicos, siendo los más significativos dentro de éstos, los fabricantes de chips. Sin embargo, estos productos no son usados únicamente en el sector ICT, sino también en las áreas “tradicio-

nales” de la ingeniería electrónica (entretenimientos electrónicos, tecnologías médicas, etc.), fabricación de autos, ingeniería mecánica, etc.

Además, desde hace varios años a la fecha, ha surgido otra tendencia en este sector. Los fabricantes tradicionales, por encima de todos en el sector de telecomunicaciones, están transfiriendo cada vez más su producción a los denominados fabricantes de contrato. Estas son las firmas que fabrican productos para el consumidor final y que ahora han comenzado a desarrollar nuevos productos en colaboración con las anteriores. Entre estas empresas hay firmas como Flextronics, Solectron, Celestrica, Sanmina y SCI Systems.

Pero, hay nombres que son poco conocidos por el usuario final porque los productos son promocionados bajo la marca del comprador final.

ROBERT STEIERT

PREMIOS Y NUEVAS DESIGNACIONES

Premio Rachel Carson

TORONTO, CANADÁ Cathy Walker y el Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del Sindicato de Trabajadores Automotrices Canadiense (CAW), ganaron este año el prestigioso premio Rachel Carson, que concede el Comité de Asuntos Medioambientales de la Asociación Americana de Higiene Industrial (AIHAEIC).

La declaración de nominación para el premio elogió al Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del CAW por su "excepcional liderazgo en asuntos medioambientales tanto de palabra, como de hecho". Cathy Walker, directora de Salud y Seguridad del CAW, dice que el premio es "un maravilloso reconocimiento al compromiso enorme con los asuntos medioambientales de los líderes del sindicato y la dedicación de tantos de nuestros activistas medio ambientales, así como al trabajo de nuestro departamento".



Rachel Carson fue una autora y bióloga marina que comenzó una revolución medio ambiental en todo el mundo, al escribir el *best seller* "La Primavera Silenciosa", publicado en 1962.

La foto muestra a Lyle Hargrove, el director de la Fundación de Entrenamiento del Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente del CAW; Joanne Myers, jefa de la AIHAEIC y Cathy Walker.

Kevin Curran

LONDRES, GRAN BRETAÑA En abril de 2003, el GMB -formalmente el Sindicato General Municipal de Fabricantes de Calderas- eligió a Kevin Curran como nuevo secretario general.

Soldador por experiencia, Curran fue secretario de la región del norte del GMB durante los últimos seis años y comenzó su nuevo trabajo como líder del sindicato en junio, en reemplazo de John Edmonds.

Entre las prioridades que se impuso mientras sirvió como secretario general están los derechos de empleo, las pensiones, la igualdad y la oposición a la privatización de servicios públicos.

Planea iniciar una discusión acerca de llevar al sindicato y el debate político fuera de Londres, a todas las regiones, y quiere descomponer el papel del secretario de general del sindicato, para hacerse tanto él, como el sindicato, más accesibles a los miembros a todo nivel.

Curran también prometió instituir una revisión conducida por los socios del GMB de la relación con el Partido Laborista.

Jyrki Raina

NORDIC El 1 de julio de 2003, Jyrki Raina asumió como secretario general de Nordic Metal. Raina, de origen finlandés, sucedió a Kaj Laxen, también de Finlandia, que se retira después de 12 años en el cargo.

Jyrki Raina trabajó en los años '80s con el Sindicato de Trabajadores Químicos Finlandeses. Después pasó diez años con la Internacional de Trabajadores Químicos y de Energía, ICEM, en Bruselas y recorrió el mundo entero como investigador, representante de la industria de energía y el director de dicha organización. Recientemente, Raina ha trabajado con sindicatos finlandeses industriales como consultor sobre asuntos europeos e internacionales.

Nordic Metal es una organización de cooperación para sindicatos dentro de la industria metalúrgica en Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia. Sus 14 sindicatos afiliados reúnen un total de poco menos de un millón de socios.

EN MEMORIA

Mahmood Ahmed Qureshi



KARACHI, PAQUISTÁN

Recientemente falleció Mahmood Ahmed Qureshi, el secretario general de la Federación Pakistaní

de Trabajadores Metalúrgicos y de Ingeniería Automotriz, afiliada a la FITIM.

Mahmood Qureshi era un sindicalista muy conocido en su país y un buen amigo de la FITIM. Será recordado por mucho tiempo por su firme dedicación para alcanzar mejoras en las condiciones de trabajo y en salarios de los trabajadores de Paquistán.

La FITIM expresa su más profundo pésame y condolencias a la familia de Mahmood Qureshi y a sus colegas en la Federación Pakistaní de Trabajadores Metalúrgicos y de Ingeniería Automotriz. **KL**

Inge Granqvist



SUECIA Inge

Granqvist, el ex-presidente del Sindicato Sueco de Empleados Administrativos y Técnicos en la Industria (SIF), ha fallecido a la edad de 72 años.

Ex presidente regional en la ciudad sureña de Malmö, fue el primero en ser elegido como presidente nacional del SIF en 1978 y se mantuvo en ese cargo hasta 1993.

Inge Granqvist será recordado no sólo para su trabajo sindical, sino también por su preocupación por avanzar en asuntos de derechos humanos. En 1994, el SIF instituyó el "Premio de Inge Granqvist Grant por la Solidaridad Internacional". Este premio se concede anualmente a personas u organizaciones que han promovido la solidaridad internacional y luchado contra la xenofobia o el apartheid. **JN**

Lula quiere la reconstrucción del Mercosur

BRASIL En su primer discurso como presidente de Brasil, Luiz Inácio “Lula” da Silva prometió dedicar su política exterior a “establecer una América del Sur estable, sólida y unida sobre una base democrática”. En este contexto, durante los primeros meses de su administración, indicó que uno de los objetivos de su país sería “emprender una acción decisiva en el Mercosur”, que ha sido debilitado por las crisis de sus miembros.

El Mercado Común del Sur, mejor conocido como Mercosur, es concebido como un área de libre comercio donde la integración económica debería ser una prioridad y la integración social y política deberían jugar un papel destacado.

Fundado hace más de diez años por Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay, el Mercosur apunta al aumento de competitividad entre sus economías, la ampliación de mercados y la aceleración del crecimiento económico aprovechando los recursos de todos los países miembros de la unión. La integración política y social, según Lula, será posible a través de la creación de instituciones como el “Parlamento del Mercosur”, en el que todos los desacuerdos entre miembros serían resueltos.



ASUNTOS SOCIALES

La idea de un bloque regional orientado hacia asuntos sociales ha rondado desde el inicio del Mercosur, y desde que el movimiento obrero luchó por asegurarle una orientación esencialmente proclive hacia los asuntos sociales.

Lula ha sostenido en todos sus discursos que se debe reconstruir el Mercosur, fortaleciéndolo de una manera que permita crear mecanismos financieros y monetarios, que ayuden a los países de la región a reasumir su crecimiento.

Comentando la postura de Lula, la Unión de los Trabajadores Mecánicos y Relacionados al Transporte Automotriz de la República Argentina (Smata) explica que su

propuesta para el Mercosur es transformarlo en algo más que una unión aduanera. La idea es que se convierta en “un área de convergencia en términos de la industria, agricultura, asuntos sociales, ciencia y tecnología, y que esto debería promover un genuino reaceramiento cultural”.

En opinión de los afiliados a la FITIM, la prioridad del Mercosur debería ser América Latina. Y esto requiere de una preocupación directa por la situación económica de toda la región. El Mercosur tiene a Bolivia y Chile como miembros asociados y se espera que se conviertan en miembros con pleno derecho a más tardar hacia fines de este año.

EMPLEO

Salvador Castro, presidente de la Federación y Confederación Nacional de Trabajadores Electro-metalúrgicos, Mineros y Automotrices de Chile (Consfetema), considera que la reconstrucción abogada por Lula para el Mercosur sería muy beneficiosa para los trabajadores, ya que “con el comercio hay mayores posibilidades de empleo”.

Aumenta representación femenina

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE La FITIM está registrando una crítica representación de mujeres en sus estructuras. Parte de este trabajo es para animar a las mujeres a que participen en las reuniones sub-regionales de la FITIM. Un desarrollo interesante se registra en América Latina y el Caribe, donde la representación femenina ha aumentado de un promedio de 11% en el 2002, a 40% por ciento en el 2003. En cifras: de 7 participantes mujeres el año pasado, a 27 este año. Este aumento no fue logrado por añadir a participantes, cuyo número total (ambos mujeres y hombres) sólo aumentó de 64 a 67 delegados.



La reunión sub-regional en Georgetown, Guyana.

50 millones en huelga general



INDIA Un total de 50 millones de trabajadores fue a la huelga el 21 de mayo en India, en protesta por los planes del gobierno de privatizar los negocios estatales. Algunos periódicos calificaron la huelga como una de las “más grandes ocurridas en el país desde la Independencia”.

Los manifestantes reclamaron que los planes de privatización del gobierno están llevando a enormes pérdidas de trabajo. También están enojados por los planes para permitir que las compañías estatales puedan despedir a trabajadores y reducir las tasas de depósito para fondos de pensiones.

El gobierno ha dicho que las reformas laborales son necesarias para permitir que la industria india pueda competir con países como China.

La huelga trajo una respuesta sin precedentes en casi todos pueblos industriales, tanto en el sector público como privado. Todos los afiliados a la FITIM tomaron parte activa en esta acción, menos la Federación Nacional de Obreros Metalúrgicos Indios (INMF), porque su organización madre, el Congreso Nacional de Sindicatos Indios (INTUC), se opuso a la huelga.

En algunas ciudades, como Kolkota, Mumbai, Hyderabad y Bangalore, la huelga trajo un paro en todos los sectores, inclusive en tiendas y negocios. Un comunicado de prensa del foro combinado del sindicato indicó que habían discutido repetidas veces un petitorio de ocho puntos de demandas con el ministro de finanzas, e incluso con el primer ministro en algunas ocasiones. Las demandas, incluyendo un alto a las privatizaciones de entidades públicas y la restauración de restricciones cuantitativas en las importaciones, no fue-



Foto de Mumbai: Keystone AP

ron asumidas por el gobierno y por lo tanto, los sindicatos se sintieron forzados a tomar una acción tan drástica.

El foro del sindicato declaró también que si el gobierno no tiene en cuenta sus demandas, considerarán huelgas más largas en el futuro.

Desafiando al gobierno de Bielorrusia

MINSK, BIELORRUSIA Una acción de protesta bajo el lema “no al empobrecimiento de la gente”, organizada por los dos afiliados a la FITIM de Bielorrusia, el Sindicato de Trabajadores de Automóviles y de Maquinaria Agrícola (AAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radio y Electrónica (REI), ocurrió en Minsk el 22 de mayo. Cerca de 1.400 personas participaron en el encuentro. El número de participantes quizás parezca modesto, pero bajo las condiciones que existen en Bielorrusia, esto fue realmente un logro.

Las autoridades hicieron todo lo que pudieron para evitar la acción. La administración de una de las compañías involucradas informó a sus trabajadores que pagaría sus sueldos durante el cur-



so de la huelga. A otros trabajadores se les dijo que si participaban en la protesta, perderían sus trabajos.

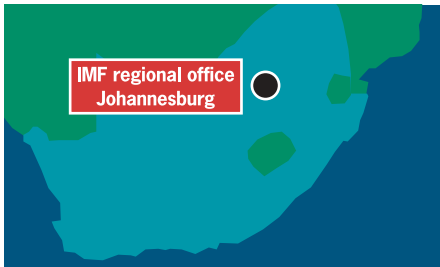
La reunión fue abierta por Aliak-sandr Bukhvostau, presidente del AAM. El informó a la gente acerca de las demandas

de los sindicatos, así como de las tareas que fueron puestas por los sindicatos. El grupo fue dirigido por líderes de algunos de los sindicatos cercanos al AAM y el REI, presidentes de sindicatos locales, trabajadores, jubilados, y todos los que quisieran hablar.

Gennadi Fedynitch, presidente del REI, propuso a los representantes de las autoridades que respondieran a las preguntas de los trabajadores. Como esto no sucedió, dijo que temieron mirar a los trabajadores directamente a los ojos.

Como un todo, la reunión se desarrolló en un nivel muy emocional. Desafiando las condiciones de silencio general y sumisión, la gente asistió al encuentro para expresar su desconfianza al gobierno.

Duras negociaciones para Numsa



JOHANNESBURGO SUDAFRICA Uno de los mayores afiliados a la FITIM en Africa, el Sindicato Nacional de Obreros Metalúrgicos de Sudáfrica (Numsa), está comprometido en una de sus más duras negociaciones para mejorar las condiciones laborales de sus miembros en la industria del metal.

Las negociaciones se realizan mientras las condiciones sociales y económicas en el país y a nivel internacional no favorecen a los trabajadores. En Sudáfrica, el desempleo es aproximadamente de 40% y hay menos inversiones, por otro lado, en el país cada vez más muere gente de SIDA y de otras enfermedades.

Entre el 23 y 25 de abril, cerca de 200 líderes de Numsa asistieron a la Conferencia

Nacional de Negociaciones de Numsa (NBC). En el encuentro se debatió cómo se abordarán las demandas del sindicato este año y a cuáles necesidades se deberá dar prioridad. Los delegados llamaron también al Gobierno a los empleadores a acelerar el proceso de transformación de la industria y la sociedad, para que la clase obrera y pobre se pueda beneficiar de la democracia del país.

En el marco de la conferencia, el presidente de Numsa, Mthuthuzeli Tom, llamó a los trabajadores a tomar la iniciativa para aplicar el Acto de Desarrollo de Habilidades, que traerá cambios en la composición de la administración de la industria. Ellos no deben dejar la parte importante de la transformación a los empleadores. La conferencia acordó las siguientes demandas centrales para las negociaciones de este año:

Sueldos: Debido a que la inflación está cerca de 11,5%, el sindicato acordó que las demandas garantizarán el aumento en el IPC (Índice de Precios al Consumidor), más un factor de 5% de mejora.



Los delegados en la NBC

FOTO: Numsa

Grados y entrenamiento: La unión pide que toda la industria aplique la estructura de cinco grados y capacite a todos los trabajadores.

VIH y SIDA: El sindicato demanda que los empleadores proporcionen drogas anti-retrovirales a todos los trabajadores infectados con el VIH y proporcionen consejo a los trabajadores y sus familias.

Seguridad en el empleo: El sindicato negociará un paquete de reducciones presupuestarias más amplio y demandará que los empleadores deban establecer un Fondo de Derechos y un Fondo de Seguridad en el Trabajo.

Taller para mujeres indonesias

YAKARTA INDONESIA En marzo, el SPMI – Proyecto para Organizar Mujeres en Indonesia– realizó un taller en Yakarta. Este fue el primero de una serie de cinco que se desarrollarán en cinco regiones de Indonesia, antes de la reunión de planificación y evaluación nacional con la cúpula del SPMI en septiembre. Los objetivos del taller fueron discutir sobre las dificultades que enfrentan las mujeres tanto en el trabajo, como por el hecho de ser empleadas, y cómo el SPMI podría abordarlas, además de la discusión acerca de por qué las mujeres deciden unirse o no a los sindicatos.

Al taller asistieron 25 mujeres, todas trabajadoras en empresas como Hitachi, Sanex, Sanyo, Toshiba y Epson, así como en compañías indonesias. El taller fue ofrecido por Harcharan Kaur de la IFBWW, con el apoyo de Rulita Wijayaningdyah, coordinador del proyecto de la IFBWW con base en Yakarta.

Dos miembros del SPMI, Nani Kusmaeni y Rohini, asistieron este taller y estarán presentes en todos los otros para mostrarles cómo pueden desarrollar sus propias habilidades y proporcionar continuidad dentro del SPMI.

La primera tarea en el taller fue analizar los problemas que enfrentan las mujeres en su vida diaria y después las dificultades que encaran en sus industrias. El grupo también identificó las principales razones de por qué las mujeres no participan en los sindicatos y se discutió cómo el SPMI podría superarlas.

Se produjo una lista de recomendaciones en los temas de organización, contratación y educación, representación y negociación colectiva. Estos puntos se discutirán en la reunión nacional de septiembre.

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 200 sindicatos afiliados en 100 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: imfseond@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

La Oficina Regional de Latinoamérica y El Caribe tiene nuevas oficinas. La nueva dirección es:
Avenida Providencia N° 2019, oficina 42 B
Providencia
SANTIAGO - CHILE
Teléfono: (56-2) 6550474 – 6550477- 6550478
Fax: (56-2) 6550470
E-mail: fitimalc@entelchile.net

AFRICA 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: efimbres@prodigy.net.mx
efimbres@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 2003

JULIO

- 7 - 9 Taller de la FITIM para Mujeres Indonesias. Yakarta, Indonesia
- 11 - 13 Taller de la FITIM para Mujeres Indonesias Yakarta, Indonesia
- 22 - 23 Grupo de trabajo de la FITIM sobre Áreas de Libre Comercio en América (FTAA) Brasilia, Brasil

AGOSTO

- 1 - 3 Taller de la FITIM en Filipinas Manila, Filipinas
- 4 - 8 Actividad de Intercambio de Nigeria Numsa Lagos, Nigeria
- 20 - 22 Taller de la FITIM para Mujeres Indonesias Yakarta, Indonesia
- 22 - 24 Taller FITIM/SASK/TEAM Bangkok, Tailandia

SEPTIEMBRE

- 1 - 3 Taller de la FITIM en Filipinas Manila, Filipinas
- 9 - 11 Auto Conferencia de la FITIM América Latina Sao Paulo, Brasil
- 23 - 24 Consejo del Sindicato Mundial SKF Luton, Reino Unido

OCTUBRE

- 1 - 2 Reunión Nacional para Mujeres FITIM/SPMI Indonesia
- 7 - 9 Auto Conferencia de la FITIM Asia-Pacífico Yakarta, Indonesia
- 11 - 12 Consejo Billiton Maputo, Mozambique
- 13 - 17 Actividad de intercambio de Tanzania/Numsa Dar Es Salaam, Tanzania
- 17-19 Taller FITIM/SASK/TEAM Bangkok, Tailandia

OCTUBRE

- 10 - 11 Seminario para Trabajadores No Manuales Ginebra, Suiza
- 12 Grupo de Trabajo para Trabajadores No Manuales Ginebra, Suiza

SARS

Numerosas actividades en Asia han sido canceladas o pospuestas debido a los peligros para la salud causados por el Síndrome Respiratorio Severo Agudo, SARS. Para últimas actualizaciones, revise www.imfmetal.org/events.

PERFIL FITIM

“La flota del mundo necesita ser renovada”

Kjell Bjørndalen, presidente del Departamento de Construcción de Barcos de la FITIM, quisiera ver el desarrollo de una política internacional común para renovar toda la flota del mundo, ya que “actualmente se compone de bombas ambientales flotantes”.

OSLO NORUEGA Kjell Bjørndalen ha sido un sindicalista activo desde 1969, cuando era un trabajador de metal laminado y llegó a ser presidente de su área en el sindicato de Noratel AS. En 1991, fue elegido presidente de la Fellesforbundet (Federación Unida de Sindicatos de Noruega). La Fellesforbundet es el resultado de la fusión, en 1988, del antiguo y tradicional Sindicato de Trabajadores Hierro y Metal con otros cuatro sindicatos del sector industrial y de manufacturas.

La Fellesforbundet es ahora el sindicato más grande del sector privado en Noruega. El propio Bjørndalen cree que la fusión ha llevado a una mayor eficacia en el movimiento sindical. “El tamaño es importante, tanto en nuestras discusiones internas dentro del LO, como en debates públicos”.

Consultado si diferentes culturas en el sindicato no han creado problemas, sugiere que aún las diferencias han llevado a una fuerza más grande. “Tenemos que definir nuestra posición claramente y es vital que hagamos eso”. Bjørndalen apoya futuras fusiones sindicales. “Si usted considera los cambios estructurales en la industria con compañías que se racionalizan y trasladan, los sindicatos también deben cambiar su organización”.

Kjell Bjørndalen no está preparado para negar que el movimiento del sindicato ha perdido algo de su influencia política, especialmente cuando el Arbeiderparti (Partido Laborista) se ha vuelto considerablemente más débil. La colaboración regular y organizada entre ambos continúa como antes, pero hay críticos que piensan que no se ha alineado con el partido. “Necesita-

Kjell Bjørndalen apoya futuras fusiones sindicales: “Los sindicatos se deben reestructurar a sí mismos”.



tamos una discusión completa sobre cómo desarrollar nuestra colaboración”, dice Bjørndalen. “Personalmente estoy muy a favor de una cooperación entre el sindicato independiente y sus socios políticos”.

Piensa que el desafío más grande de Fellesforbundet en términos políticos y del sindicato, es parar el descenso de la industria. Altas tasas de interés y una corona fuerte han llevado a la fabricación noruega a perder su lado competitivo y el desempleo en la industria. “La presión en la industria aumentará aún más este año”, dice Bjørndalen. Predice que este tema

estará cerca de los primeros puntos en la agenda del Congreso de Fellesforbundet este otoño.

Asimismo, dice que daría una bienvenida a la asociación noruega en la “buena comunidad de Europa”. La mayoría de los noruegos ha votado dos veces “no” en los referéndum para la asociación con los antecesores de la Unión Europea (UE). Pero él espera y cree que Noruega se unirá a la UE mientras esté vivo.

Bjørndalen preside el Departamento de Construcción de Barcos de la FITIM y describe el desacuerdo entre países en la UE y Corea del Sur por subvenciones gubernamentales a astilleros como una “materia difícil y problemática”.

“Toda la flota del mundo necesita ser renovada”, dice. “Dados todos los naufragios y hundimientos, los trabajadores, astilleros y propietarios de barcos tienen un interés común en torno a discutir cómo se debe hacer. Hay actualmente bombas ambientales vivas que flotan alrededor de los litorales del mundo”.

KJELL BJØRNDALEN EN POCAS PALABRAS

Nombre: Kjell Bjørndalen.

Edad: 57

País: Noruega.

Ciudad: Hokksund (35 kms. en las afueras de Oslo).

Profesión: Presidente de sindicato desde 1991.

Organización: Fellesforbundet (Federación Unida de Sindicatos de Noruega) 145.000 miembros.

Pasatiempos: Conducir una motocicleta, vida al aire libre, escuchar música clásica.

STIG JUTTERSTRÖM

FIN AL TRABAJO INFANTIL

El 12 de junio se celebró el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, un serio y grave problema que crece cada año en todos los países del mundo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado varios documentos sobre el tráfico de niños, considerado como una de las peores formas de trabajo infantil, ya que afecta a millones de niños y niñas de todo el mundo.



En sus investigaciones, el IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) detectó que en Asia y África Central, los niños y niñas son utilizados en otras formas de explotación como el servicio doméstico, conflictos armados, restaurantes, barras de servicios, fábricas, agricultura, construcción, pesca, mendicidad y prostitución (en este último caso, los menores pueden ser revendidos más de una vez).

El informe indica que en general, el tráfico de niños es el resultado de la demanda no satisfecha por el trabajo barato y maleable, y de la demanda de hombres y mujeres jóvenes en el sector del comercio sexual. Esta percepción, de que el trabajo infantil es más barato, es falsa, ya que los niños son generalmente menos productivos que los adultos. Los menores son simplemente más fáciles de abusar ya que reclaman menos derechos que los adultos y pueden ser utilizados en largas jornadas con menos alimentos, en pobres condiciones y sin ninguna ventaja. Esto permite a los explotadores tener bajos costos de producción y aumentar la demanda para el tráfico de niños.

La dimensión del desafío es que en el mundo trabajan alrededor de 250 millones de niños y que aproximadamente 125 millones de ellos no fueron nunca a la escuela y 170 millones están incorporados en las peores formas de trabajo infantil.

La OIT indica que 1 de cada 6 niños entre 5 y 17 años en el mundo se ven obligados a trabajar. El 70% está empleado en la agricultura, la pesca o la caza; un 8% en la industria, el comercio, la hostería; el 7% lo hace en el hogar; un 4% en el transporte y un 3% en la construcción y en la minería.

Una de las causas del trabajo infantil es principalmente el actual sistema económico, ya que éste ha aumentado la pobreza, la discriminación, la escasa protección social, la explotación criminal, la falta de escuelas, etc.

Finalmente, la OIT dice que "muchos justifican el trabajo infantil como medio para salir de la pobreza, creyendo que es consecuencia de la misma; sin embargo, el trabajo infantil es causa de pobreza. Los pocos ingresos que recibe la niñez por su trabajo no justifican un futuro con adultos poco calificados y con escasos ingresos".

JORGE CAMPOS MIRANDA

*Representante Regional FITIM
América Latina y el Caribe*

jcampos@imfmetal.org

FORMADO COMITÉ REGIONAL DE LA MUJER

El Grupo de Acción de Mujeres, reunido en Uruguay, aprobó la estructura, objetivos y estrategias de esta nueva instancia.

Lo lograr la participación de un 20% de mujeres en el Comité Central del 2003 y en el XXXI Congreso Mundial de la FITIM en Austria, es uno de los objetivos que se propuso lograr el recién creado "Comité Regional de la Mujer", formado en la reunión del Grupo de Acción de Mujeres, realizado el 23 y 24 de junio, en Montevideo, Uruguay.

Otras de las propuestas del Comité, es mantener una participación femenina en las reuniones subregionales de la FITIM y estar debidamente preparadas para temas tan importantes como la negociación colectiva.

En el grupo de Acción de Mujeres -que se reunió en Montevideo- se aprobó que la estructura del Comité debe ser de carácter regional y debe estar integrado por los mismos delegados del actual grupo de acción. En la oportunidad, además, se analizaron los diversos problemas que afectan a las mujeres en la región, entre los que se cuentan la igualdad de derechos, sindicalización, salud y seguridad. Finalmente, se propuso una estrategia y acciones para lograr la incorporación de la mujer a las estructuras sindicales.

Cabe recordar que el Grupo de Acción de Mujeres -formado por nueve integrantes en forma mixta, de ocho países de la Región- se constituyó el 26 de septiembre del año pasado en República Dominicana, para hacer realidad el mandato de los Comités Ejecutivos, que se refiere a la incorporación de la mujer a las estructuras de la FITIM.

El Comité Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe tendrá una conformación mixta (80% mujeres y 20% hombres), y será la Oficina Regional la encargada de establecer el número de participantes, ya que en este punto no hubo consenso entre los integrantes del grupo de acción.

CHILE Y ESTADOS UNIDOS FIRMARON TLC

Trabajadores están desconfiados, ya que creen que el Tratado puede afectar a la industria nacional.

Tras doce años de negociaciones, Chile firmó con Estados Unidos un Tratado de Libre Comercio que a partir de 2004 traerá para el país un arancel efectivo inferior a 2%, esto significará que las exportaciones nacionales entrarán libres de impuestos al país del norte.

Según el Gobierno, con este acuerdo Chile quedará entre las cinco economías más abiertas del mundo. El ministro de Economía, Jorge Rodríguez Grossi, explicó que "vamos a crecer más rápido, pues estaremos vendiéndole a 700 millones de habitantes entre Europa, Estados Unidos y Asia".

El pacto entre Chile y Estados Unidos ha generado fuertes diferencias de opiniones en el ámbito nacional. Mientras economistas y empresarios aseguran que el TLC significará un avance importante para Chile, los trabajadores están desconfiados y temerosos, ya que creen que podría afectar a la industria nacional.

Manifestando este descontento, trabajadores sindicales de CONSTRAMET (Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Metalúrgica), protestaron frente a la Cancillería y entregaron una carta dirigida a la Ministra de Relaciones Exteriores, Soledad Alvear (ver recuadro).

La misiva expone los efectos que el TLC puede causar al país, explicando que se multiplicará el ingreso de los productos norteamericanos, lo que significará un golpe a la pequeña empresa, sector que aporta más del 80% del empleo.

Por su parte el Gobierno ha llamado a los trabajadores a la tranquilidad afirmando que el acuerdo favorecería a sectores nacionales como la agricultura, industria, pesca, carnes y metalmecánica, asegurando además, que con el incremento de la economía surgirán más puestos de trabajo.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS
"CONSTRAMET"

R.S.U. 13.01.0R22 - FUNDADA EL 29 DE DICIEMBRE DE 1981
AVDA. FRANCIA N°1317 (Costana Independencia) FAX 7334181 - FÓNOS 737675 4430019 Santiago - Chile
Mail constramet@constramet.cl WEB: www.constramet.cl

Soledad Alvear
Ministra de Relaciones Exteriores

PRESENTE:

La Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos "CONSTRAMET", se dirige a Ud. para manifestar por su intermedio al gobierno lo siguiente:

Como es de conocimiento público, hoy 6 de Junio, se firmará el Tratado de Libre Comercio de Chile con Estados Unidos. En el pasado han quedado las declaraciones del Presidente Lagos de 6/12/2000, cuando en Florianópolis manifestó que "nuestra preferencia política es el MERCOSUR".

Se privilegió la Negociación con EE.UU., lo que constituye un triunfo para el gobierno Norteamericano, que busca debilitar al Mercosur para imponer una integración hegemónica a través del ALCA. Negociación que es tremendamente desigual, la economía norteamericana es 134 veces más grande que la nuestra, con niveles tecnológicos y de productividad muy superiores a los nuestros. Para EE.UU. el tratado tiene importancia política y no afecta a su economía, sin embargo en Chile tendrá repercusiones económicas muy fuertes.

Al eliminarse las protecciones vigentes se multiplicará el ingreso de los productos norteamericanos, implicando un nuevo golpe a la industria nacional, especialmente a la pequeña empresa que es la que proporciona más del 80% del empleo en nuestro país.

La propaganda nos presenta al mercado norteamericano como una gran opción para las exportaciones chilenas, sin embargo el negociador por Chile, Osvaldo Riquelme a dicho que el arancel promedio, que pagan las exportaciones chilenas a EE.UU. es de apenas un 0,9% y muchos se colocan libres de arancel aprovechando el sistema de Preferencias Arancelarias. Esta situación se produce porque EE.UU. tiene una estructura arancelaria y para arancelarla destinada a proteger su producción interna, que otorga facilidades de interacción a los recursos primarios que le son necesarios, pero oculta a estos recursos primarios afines a los productores norteamericanos, utilizando sus sistemas de protección antidumping, impedid su ingreso, como ocurrió con las Uvas, los Salmones, las Champiñones y otros.

En el caso de la industria nacional, el 73% de las exportaciones que tiene valor agregado se realiza con los países del MERCOSUR, el 25% restante se hace con Asia, Europa y EE.UU. Es especialmente preocupante la falta de controles que Chile tiene para solucionar los problemas que se presentan con productos que llegan subvencionados, desde sus países de origen y puede volver suceder lo de fines de los años ochenta, cuando se produjo la quiebra de casi todas las empresas del rodado en Chile.

Los tratados comerciales son una especie de "Carta de Derechos" para las corporaciones transnacionales, facilitando la penetración y control de las economías de los países donde actúan. El artículo 1110 del capítulo II del TLCAN obliga a los suscriptores a compensar a los inversionistas extranjeros, en caso que decisiones soberanas de las autoridades sean consideradas expresiones. El artículo otorga derechos a los inversionistas que antes eran prerrogativa solo de los países. Existen varios ejemplos de empresas que han demandado millonarias indemnizaciones, a los gobiernos de México y Canadá utilizando este artículo.

Los ganadores de este tratado son las empresas transnacionales norteamericanas y los grupos económicos de Chile. Los perdedores seremos todos los habitantes de Chile, que veremos como se nos arrebatan nuestros recursos naturales y se destruye nuestro medio ambiente.

El gobierno chileno, a pesar que la participación ciudadana está en su progreso, las negociaciones del tratado, se han llevado al margen de la opinión pública. Es necesario un debate abierto e informado donde se conozca la realidad de los tratados. Los perdedores seremos los trabajadores con mayor flexibilización y precarización de nuestros empleos.

Rechazamos el alza del IVA, para financiar los menores ingresos que se producirán con la firma del tratado, o la venta de empresas del estado, no se puede cargar sobre las espaldas de los trabajadores y del pueblo chileno mayores impuestos, cuando las ganancias de los tratados solo beneficiaran a las grandes empresas.

Sin otro particular saludan Atte. A Ud.

Por Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos:

MIGUEL BOTO ROA
Presidente Nacional

ROBERTO BUSTAMANTE B.
Secretario General

SANTIAGO, 6 de Junio del 2003.

TLC Chile y Estados Unidos

Miguel Soto:

“Veo Difícil que el Gobierno Nos Escuche”

Cuando en Estados Unidos se firmaba el Tratado de Libre Comercio con Chile, en ese mismo momento, un grupo de trabajadores protestaba frente a la Cancillería chilena en contra del acuerdo comercial. El vocero de la manifestación, Miguel Soto, quien entregó la carta dirigida a la Ministra del Exterior, Soledad Alvear, resultó ser nada menos que el Presidente de CONSTRAMET (Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Metalúrgica), sindicato afiliado a la FITIM.

El dirigente explicó que la manifestación en contra del Tratado se debió principalmente, a que los ganadores del TLC serán las empresas transnacionales norteamericanas y los importantes grupos económicos del país y agrega que “las consecuencias las vamos a tener que pagar nosotros, mientras las utilidades son de los grandes empresarios”.

Frente a la afirmación del Presidente Ricardo Lagos, en cuanto a que debido al TLC disminuirá la cesantía, Soto afirma que es “poco probable que aumente el empleo; nosotros creemos que cualquier sobreproducción de productos estadounidenses que ingresen al mercado chileno va a producir una catástrofe fundamentalmente en la pequeña y mediana empresa: Por lo tanto, si las pymes hoy proveen sobre el 80% de los empleos del país, en vez de aumentar van a disminuir, y eso nos va a complicar económicamente”.

Agrega que el Tratado “no es más que el reflejo de la política económica de Estados Unidos, que pretende implantar en todos los países de América del Sur, por lo tanto como trabajadores, es evidente, que nos sentimos más perjudicados que beneficiados con este tratado”. Agrega que “partiendo de la base de que el 75% de la producción de bienes agregados que tiene Chile se hacen con el MERCOSUR y el otro 25% se hace con Estados Unidos, Europa y Asia, el acuerdo no es significativo para nosotros”.

CONSECUENCIAS PARA EL SINDICALISMO

Con respecto a la carta entregada en contra del Tratado, CONSTRAMET sólo recibió un comunicado diplomático, firmado por el Ministro Subrogante de Relaciones Exteriores, Cristián Barros, donde manifiesta su preocupación por los planteamientos de los trabajadores, pero sin ninguna respuesta concreta, y en la que, según Miguel Soto, “se escribe mucho y no se dice nada”.

Sin embargo, esta respuesta no frena al sindicato, que viene luchando contra las consecuencias que generan los tratados comer-



Miguel Soto Roa, Presidente de CONSTRAMET.

El presidente de CONSTRAMET, asegura que para obtener resultados, el movimiento sindical chileno debe generar una campaña de unificación.

ciales para los trabajadores desde el año 1994. CONSTRAMET se ha mantenido firme frente al Gobierno, aunque, como sostiene Soto, “veo bien difícil que el Gobierno nos escuche, porque lo que generalmente ha hecho es apoyar más al sector empresarial que a los trabajadores”.

Frente a esta actitud gubernamental, el dirigente sostiene que los afectados serán los sindicatos nacionales, puesto que “en la medida que hay pérdidas de empleo el sindicalismo tiende a debilitarse, y si a esto le agregamos que todavía tenemos una legislación que arrastramos del período de la dictadura y un movimiento sindical disperso con muchas organizaciones y pocos afiliados, el escenario no se ve tan positivo”. Por lo tanto, asegura que el camino que le queda al movimiento sindical chileno es desarrollar una gran campaña de unificación del movimiento.

La Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, CONSTRAMET, fue fundada el 29 de diciembre de 1980 en Santiago de Chile, y reúne a más de 200 sindicatos metalúrgicos en todo el país.

LAS TAREAS DEL GOBIERNO DE KIRCHNER



Aumentar el empleo es el primer objetivo del Mandatario, lo que significaría una gran posibilidad para fortalecer el sindicalismo argentino.

Llegar a la Casa Rosada no fue fácil para el Presidente Néstor Kirchner, y mantenerse debe ser aún más difícil, ya que como dice la historia argentina reciente, ya van cinco años en que los jefes de gobierno no han logrado terminar su período, algo que el actual Presidente, quien asumió con un bajo apoyo electoral, quiere revertir.

Las principales tareas que tendrá Kirchner se dirigen a una gestión basada en el cambio, principalmente en los asuntos sociales, una de las cuales es combatir con la pobreza, una cruel realidad que afecta a tantos ciudadanos argentinos.

Otro aspecto importante es el desempleo, cuyo combate ha definido como primordial, ya que como dijo Roberto Lavagna, Ministro de Economía, el principal objetivo del gobierno es "crear empleo y aumentar el consumo".

Néstor Kirchner, quien ya ha comenzado a dar algunos indicios de cambio, al formar un gabinete alejado de los políticos tradicionales, sostiene que su política se basará en activar la economía, priorizando la industria y la producción nacional.

Es de esperar que con las tareas que emprenda el Gobierno argentino se fortalezca la situación laboral, favoreciendo principalmente los derechos de los trabajadores y así se logre consolidar el sindicalismo del país.

De esta manera, para la República Argentina comienza un nuevo capítulo en su historia. Y los trabajadores permanecen atentos al cumplimiento de las promesas que ha hecho Kirchner, quien recién comienza a dar los primeros pasos en su intento de transformar al país.

Agenda Regional

AGOSTO		
10	Día del Trabajador Minero de Chile.	Chile
SEPTIEMBRE		
09-11	Conferencia Regional de la Industria Automotriz.	Sao Paulo- Brasil
29-30	Seminario sobre organización de Pymes.	Buenos Aires- Argentina
OCTUBRE		
14-16	Conferencia Regional sobre zonas francas.	Manaus-Brasil

EN AMÉRICA LATINA: DESEMPLEO DE 11%

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que durante el primer semestre del 2003 en América Latina el desempleo fue de 11%, lo que equivale a 19 millones de personas, de las cuales siete millones corresponden a jóvenes.

El director para América Latina y el Caribe de la OIT, Agustín Muñoz, afirmó que este porcentaje representa una mediocre mejoría, puesto que el año pasado -en el mismo período- el índice llegó a 11,3%.