

METAL WORLD

REVISTA TRIMESTRAL DE LA FEDERACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES METALURGICOS



Lula, trabajador metalúrgico, Nuevo Presidente de Brasil

Perfil FITIM, Página 32

No.4
2002

Sistema de Acuerdos Marco Internacionales: una oportunidad

Los derechos sindicales fundamentales, como se han establecido en las principales convenciones de la OIT, son estándares mínimos que deben extenderse mundialmente a todo trabajador individual. En este proceso, no deben diluirse; sólo deben mejorar.

- El derecho a formar parte de un sindicato...
- El derecho a negociar acuerdos colectivos...
- El derecho a salarios y condiciones de trabajo decentes...
- La prohibición de la discriminación en el trabajo...
- La prohibición del trabajo infantil...
- La prohibición del trabajo forzado...
- La protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo...

De esto se trata. Esto es lo que la FITIM quiere lograr a través de la negociación de Acuerdos Marco Internacional (AMI) con las compañías transnacionales (CTN).

Este tema es prioritario para la FITIM. En los próximos años intensificaremos nuestro trabajo, urgiendo a nuestros sindicatos de las transnacionales para que presionen por AMI y atraigan la mayor cantidad posible de sindicatos de los países sede de las CTN.

La mayoría de los AMI que se han suscrito hasta ahora son con las CTN europeas. Sin duda, esto refleja el hecho de que en Europa el diálogo social entre sindicatos y empleadores está mucho más avanzado. Los sindicatos no sólo están presentes en la mayoría de las empresas, sino que también son visibles y muy activos. Los acuerdos colectivos son la norma.

En este sentido, es natural que los sindicatos nacionales grandes y poderosos de las grandes CTN quieran tomar la iniciativa y negociar acuerdos que incluyan a todo el mundo.

Sin embargo, pienso que esta no es la manera correcta de proceder. La FITIM tiene un mandato de su Congreso de lograr Acuerdos Marco Internacional y para implementarlos será necesario involucrar a todos los sindicatos que están cubiertos. Esto significa que los sindicatos necesitan una voz en las negociaciones. La FITIM, una estructura global de sindicatos de trabajadores metalúrgicos, es esa voz.

Un punto que necesita una aclaración adicional es el procedimiento que se debe seguir para negociar verdaderamente Acuerdos Marco *Internacional*. También es extremadamente importante que la FITIM suscriba los AMIF. Como ya lo dije, nuestro Congreso le entregó un mandato a la FITIM para negociar acuerdos, lo que significa que la FITIM puede firmar en nombre de todos los sindicatos que no estén directamente involucrados en las negociaciones. Si somos serios en cuanto a buscar AMI útiles, mundiales y aplicables, debe existir un cuerpo sindical internacional signatario.

Esto resulta especialmente importante en el caso de los AMI, porque exigimos que incluso los subcontratistas y proveedores estén cubiertos por el mismo acuerdo, a pesar de que ellos no son signatarios.



MARCELLO MALENTACCHI
Secretario General de FITIM
mmalentacchi@imfmetal.org

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

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

Presidente: Klaus Zwickel
Secretario General:
Marcello Malentacchi
mmalentacchi@imfmetal.org

Editor: Jesper Nilsson
jnilsson@imfmetal.org

Editora de Noticias:
Katherine Livas
klivas@imfmetal.org

Diseño Gráfico: Ingvar Nilsson/ Mats W. Nilsson



Diagramación: Jesper Nilsson/ ATAR Roto Presse

Edición Latinoamericana

Coordinación:
Patricio González
pgsedan-fitim@entelchile.net

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

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

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

Foto Portada: Kurt Johansen

No 4 • Vol. 3 • Diciembre 2002

NOTICIAS DE FITIM

Trabajadores turcos en huelga

Los 400 trabajadores de Ditas han estado en huelga desde Julio del 2002. El motivo principal de su acción industrial es que los empleadores rechazan respetar los derechos de los sindicatos en sus lugares de trabajo.

4



CRONICAS

Finlandia contra la corriente

Durante los últimos años, el Sindicato Finlandés de Trabajadores Metalúrgicos ha experimentado un gran aumento de sus miembros, especialmente de los trabajadores metalúrgicos jóvenes. La Revista "Metal World" explica por qué.

12



ENTREVISTA

Mikhail Tarassenko

A la cabeza del sindicato conformado por 1,3 millones trabajadores metalúrgicos y fuertes mineros, Mikhail Tarassenko habla sobre el acceso de Rusia a la Organización Mundial del Comercio y los desafíos que enfrenta el sindicato que incluye los 9 huso horarios.

18



IMFORME ESPECIAL FITIM

Sistema de Acuerdos

Los sistemas de acuerdos internacionales podrían ser una herramienta importante para darle una dimensión social a la globalización. Aún resta mucho por hacer.

22



GENTE 17

INTERNACIONAL 28

PERFIL 32

Una ventana de oportunidades

La discusión empezó hace un año, en una reunión informal durante el Congreso de la FITIM que se realizaba en Sydney. ¿Debería crear la FITIM un sitio web en lengua rusa? Los motivos estaban a la vista, el objetivo era la cobertura de los medios de la carencia del movimiento laborista en Rusia, Bielorrusia y Ucrania, el hambre de noticias de los afiliados a la FITIM sobre el movimiento de transnacionales que ingresaban a su país y la ejecución del Programa de Acción de la FITIM como necesidad de respaldo.

Ahí está, como pueden leer en la página 9 o en www.imfmetal.org/cis. Por supuesto que es un comienzo modesto, nada de crónicas de lujo, sólo material básico: noticias, contactos, directorio de afiliados, links y publicaciones de la FITIM. La intención es centrarse en temas importantes de los Estados Bálticos y CIS, como también en las prácticas laborales adecuadas alrededor del mundo y en diferentes actividades de la FITIM. ¡Los acuerdos colectivos que se concretan en su región nos interesan!

Más de alguien podría preguntarse: acaso no son demasiado pocos los usuarios de Internet en dichos estados de la Unión Soviética? Sí, correcto, pero la cantidad está aumentando y no olviden que los afiliados a la FITIM en Rusia, Ucrania, Bielorrusia, Latvia, Lituania y Estonia suman más de 4 millones de miembros...

El sitio web es un excelente acompañante de la edición rusa de la revista "Metal World". En esta etapa, el sitio web tiene la ventaja de la información a tiempo, velocidad y espacio ilimitado. La revista, editada 4 veces al año, llega a más gente y proporciona una mejor visión del mundo de la FITIM.



JESPER NILSSON
EDITOR
jnillson@imfmetal.org

La huelga turca entra al quinto mes

NIGDE TURQUÍA Los 400 trabajadores de Ditas - una compañía que produce repuestos de automóviles situada en Nigde, en Anatolia Central - han estado en huelga desde julio del 2002. Todos los trabajadores son miembros del sindicato Birlesik Metal-Is, afiliado a la FITIM.

La razón principal de la acción industrial es que el empleador rechaza respetar los derechos sindicales en el lugar de trabajo y negociar con el sindicato. Desde el comienzo de la huelga, la compañía ha intentado destruir el sindicato en la planta, ofreciendo aumentos de sueldos a los trabajadores que están en huelga, pero con la condición de que abandonen el sindicato. También es importante destacar el hecho de que el sindicato ha sido el primero en Turquía en organizar los trabajadores de los subcontratistas.

La Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos ha establecido en cartas dirigidas a funcionarios de gobierno y al mayor accionista de la compañía -el Grupo Dogan- que "el movimiento sindical no se quedará de brazos cruzados mirando el evidente descuido de la gerencia de Ditas frente a los derechos humanos y sindicales establecidos internacionalmente". Las acciones de la compañía sólo traerán problemas al gobierno si no cumple con su responsabilidad de apoyar estos derechos, afirma la FITIM, más aún si Turquía desea ser miembro del Sindicato Europeo.

La Constitución turca, en el Artículo 52, estipula que organizarse en sindicatos es un derecho fundamental de todo trabajador turco y nadie puede ser forzado a renunciar su participación en un sindicato. El gobierno de Turquía ratificó, en 1993 en la Convención N° 87 de la OIT, la libertad de asociación y el derecho a organizarse, y en la Convención N° 98, en 1952, el derecho a organizarse y a negociar colectivamente.

Ditas es proveedor, entre otras, de las



siguientes compañías: Chrysler, Ford Automotive, Karsa Automotive, Camiones MAN, Mercedes Benz Turquía, New Holland Turquía y Tumosan.

La generalidad de los sueldos corresponden al sueldo mínimo (184 millones TL, equivalente a US\$ 110) y no sólo las condiciones laborales de la planta son difíciles, sino que también existen graves problemas de salud y seguridad. La FITIM le pidió a sus afiliados que se unieran en su protesta por el comportamiento antisindicalista de Ditas. **JN**

AFILIADOS



Trabajador de Ditas: "La huelga es una herramienta, no una meta"

NIGDE TURQUÍA Ibrahim Dincel, 41, ha estado en huelga durante casi medio año. Sentado en su pequeño jardín junto a su familia, habla sobre lo duro que es trabajar en Ditas y acerca de su lucha personal y la de sus colegas por los derechos humanos y sindicales.

"No estamos pidiendo grandes cantidades de dinero. Sólo queremos que el empleador respete nuestro sindicato y se una a nuestras negociaciones. La huelga no es una meta; es sólo una herramienta para lograr una meta".

Ditas está ignorando sus exigencias y ha reaccionado ofreciendo aumentos de sueldos a los trabajadores que hacen huelga, pero a condición de que abandonen el sindicato.

"Pero el empleador no ha quebrado nuestra resistencia. Estamos comprometidos para ganar esta lucha".

Ibrahim también habla de los antiguos registros de Ditas, cuando usaban trabajadores reemplazantes y sobre la ignorancia de los trabajadores en cuanto a salud y seguridad. Recuerda a

gerentes despidiendo a cientos de trabajadores, sólo para recontratarlos por el sueldo mínimo. El desempleo en Nigde es muy alto.

Desde que empezó la huelga, la situación de la familia Dincel es espantosa, pero la esposa de Ibrahim, Ayse, dice que, considerando las circunstancias, son afortunados de tener una vaca.

"Al menos sé que puedo satisfacer las necesidades de leche fresca de mis hijos. Pero conozco muchas familias que deben alimentarse de la basura ..."

Ibrahim y Ayse tienen 4 niñas: Cigdem, Zeliha, Fatma y Seyma. Cigdem tiene 18 años, es su hija mayor y se graduó exitosamente del colegio este año, pero tiene que dejar de lado sus sueños de asistir a la universidad. Ahora trabaja en una peluquería para contribuir al presupuesto de la familia.

Nota: Este informe fue expuesto por Canan Aslan, Turquía.

Sindicatos griegos aceptan la ley

ATENAS GRECIA La Federación Griega de Electrotécnicos informa que el gobierno ha aprobado acertadas reformas legislativas del sistema de seguridad social del país, que no sólo protegen los derechos adquiridos de pensión, sino que también son más igualitarias y flexibles. La nueva legislación promueve una participación activa del estado en el financiamiento tripartito del sistema de seguridad social. **KL**

Sindicatos suizos se fusionan

BERNA SUIZA El sindicato de trabajadores metalúrgicos SMUV/FTMH y el sindicato de los trabajadores de la construcción SIB acordaron la fusión de sus dos organizaciones. Se espera que el lanzamiento de la nueva federación, que se llamará Sindicato Interprofesional (SIP) será el año 2004 con 200.000 miembros.

Con esta unión, desaparecerán las divisiones que separaban a los sectores industriales. El sindicato de trabajadores metalúrgicos dice que la organización fusionada será realmente una fuerza política y social en Suiza para servir de "contrapeso al poder neoliberal" del país. **KL**

CAW negoció con tres grandes

TORONTO CANADÁ El Sindicato Canadiense de Trabajadores de la Industria Automotriz (CAW) logró negociaciones colectivas con los tres fabricantes de autos más grandes del país - General Motors, Ford y Daimler-Chrysler. En promedio, los contratos que se les ofrece a los trabajadores incluyen un aumento de sueldo de un 13% en tres años, que se obtiene mediante una combinación de mayor salario, bonos y pago de tiempo extra. El acuerdo con la General Motors consiste en que se hagan inversiones en sus plantas ubicadas en Ontario. El trato con Ford apunta a la clausura de su planta en Ontario para evitar los despidos de sus trabajadores. De manera similar, el acuerdo con Daimler-Chrysler establece beneficios para la fuerza laboral de una planta de camionetas que se cerrará en Windsor. **KL**

Conflicto en Honda aún sin resolver

JAKARTA INDONESIA En marzo, cuando las negociaciones por aumentos de sueldo habían fallado, los trabajadores de Honda Prospect Motor en Jakarta del Norte tomaron acción con una huelga legal. La gerencia reaccionó suspendiendo a 208 trabajadores. Más tarde, otros 160 fueron suspendidos, lo que enteró un total de 368.

En septiembre en Tokio, el secretario general de la FITIM, Marcello Malentacchi, se reunió con Kusanadi Budiman, vicepresidente y director de Honda Prospect Motor, quien prometió al secretario general de la FITIM que todos los trabajadores serían reintegrados y que se reabrirían las negociaciones localmente. Sin embargo, Budiman no cumplió su promesa. Desde entonces, la FITIM junto con su afiliado japonés han tomado una serie de pasos para llegar a un acuerdo.

Puesto que "Metal World" circula en la prensa, la FITIM y sus afiliados conti-



Reunión sobre la huelga en Honda Prospect

FOTO: P. Arunasalam

núan presionando a Honda Motor en Japón para que intervenga en la disputa de la subsidiaria de Indonesia. La postura de la FITIM es que todo trabajador despedido de Honda Prospect debe ser re-

integrado y compensado completamente por los sueldos perdidos, así como que las negociaciones locales con los sindicatos deben reanudarse. **JN**

Sindicato Volkswagen logra acuerdo en México

PUEBLA MÉXICO El 3 de septiembre, el sindicato de los trabajadores de la industria automotriz de la VW llegó a un acuerdo con la gerencia de la VW México, suscribiendo un contrato colectivo que incluye a los empleados del complejo ensamblador de la compañía en Puebla. El acuerdo aumenta los sueldos de los trabajadores por hora un 5.5% y les da un 1.5% adicional en beneficios.

El secretario general del sindicato, José Luis Rodríguez Salazar, dijo que "lo más importante es que se evitaron conflictos"

El sindicato, que representa el 75% de los 16.000 trabajadores de la planta de Puebla, hizo huelga durante 19 días el año pasado para lograr sus demandas salariales. **KL**

Amicus-AEEU desechará acuerdo de no hacer huelga

LONDRES GRAN BRETAÑA Derek Simpson, secretario general de Amicus-AEEU (Sindicato de Ingeniería Amalgamada y Eléctrica) electo recientemente, anunció que el sindicato desechará el acuerdo de no hacer huelga que tiene con Honda Motor Co.. Simpson afirma que "el derecho a hacer huelga es un derecho humano fundamental y negárselo a los trabajadores no mejora en absoluto las relaciones industriales, sólo las empeora. Estamos tratando este asunto urgentemente con Honda y también revisaremos otros con urgencia".

El AEEU obtuvo reconocimiento por la negociación colectiva de los derechos de 4.000 trabajadores de la planta Swindon de Honda en diciembre de 2001, después de años de resistencia de la empresa para reconocer un sindicato. **KL**

Despidos cancelados en DaimlerChrysler (Brasil)

SAO BERNARDO BRASIL La resistencia a un plan de DaimlerChrysler para despedir a 656 personas no productivas de su en Sao Bernardo ha logrado una victoria histórica de los trabajadores y del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos ABC.

Después de paros laborales, la dirección de la empresa acordó anular su plan de despidos y la totalidad de 5.500 trabajadores no productivos aceptó una nueva propuesta: un programa de renuncia voluntaria, que ofrece ciertos beneficios adicionales. En su plan de reestructuración, la compañía intenta discontinuar el desarrollo de nuevos productos, contratar servicios externos y combinar las operaciones entre los departamentos. **KL**

Mujeres aconsejan al Ejecutivo de la FITIM

GINEBRA SUIZA Las mujeres activas de la FITIM alrededor del mundo se reunieron en Ginebra y discutieron por qué las mujeres están tan pobremente representadas en la FITIM y en sus sindicatos afiliados, proponiendo medidas para mejorar la situación.

El objetivo principal del encuentro fue familiarizar a las mujeres con la FITIM y sus estructuras e influencias dentro de sus propios sindicatos, para discutir las barreras que tiene la representación femenina en la FITIM y así formular estrategias para superarlas. La reunión también sirvió para consolidar relaciones entre mujeres claves dentro de la FITIM alrededor del mundo y crear una red para aumentar el perfil de mujeres en la organización.

La FITIM ha identificado la necesidad de mejorar la representación femenina en sus estructuras como una prioridad clara. Las mujeres están minoritariamente representadas en todas las estructuras de la FITIM, ya sean formales o informales. Por ejemplo:

- El Comité Ejecutivo de la FITIM nunca ha incluido mujeres.
- Las mujeres representaron un 11% - 12% (sin incluir la significativa delegación femenina australiana) en el Congreso de Sydney 2001, la cual no mejoró desde el Congreso de San Francisco en 1997.
- La representación femenina en reuniones subregionales es, en promedio, un 10%, pero muchas reuniones cuentan con 1 o ninguna mujer.

La representación en otras reuniones de la FITIM es de un promedio de un 3%.

En la reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM que se realizó en Mayo del 2002 en Ginebra se hizo una solicitud al Departamento de Derechos Igualitarios de la FITIM para presentar un escrito que estableciera propuestas concretas que garanticen la representación femenina en las estructuras de los Comités Ejecutivo y Central de la FITIM. La reunión en Ginebra garantizó que las opiniones de las mujeres claves de la FITIM fueran tomadas en cuenta para el bosquejo de estas recomendaciones.

El Ejecutivo de la FITIM considerará estas recomendaciones en su reunión de San Diego que se realizará en diciembre del 2002. JH

Seminario de trabajadores no manuales

EASTBOURNE GRAN BRETAÑA Con el aumento permanente de los trabajos no manuales en la industria metalúrgica, incluso con el exceso de trabajadores de producción en algunos países, en octubre la FITIM realizó un seminario en Eastbourne, centrado en la importancia de reclutar estos trabajadores.

En el encuentro se destacó el hecho de que el estatus de los trabajadores manuales y no manuales se está acercando, existen diferencias entre las dos categorías en términos de reclutamiento, e incluso, en la segunda categoría hay que distinguir entre los trabajadores profesionales y técnicos y aquellos que trabajan en empleos administrativos. Los trabajadores no manuales tienden a reaccionar desde una perspectiva individualista más que colectivista, por lo que es necesario que los programas sindica-

les tengan como objetivo las necesidades individuales y una noción que está tomando cada vez más importancia es los servicios que proporcionan los sindicatos.

En el seminario también se enfatizó la necesidad de que los sindicatos se centren en temas críticos para los trabajadores no manuales, como por ejemplo, la organización del tiempo de trabajo, tiempo extra, estrés, aprendizaje a lo largo de la vida, habilidades, desarrollo de la carrera y pensiones. Un mecanismo importante que se puede usar como herramienta de información y reclutamiento es Internet.

Nota: Un informe completo sobre el Seminario de la FITIM de Cómo Organizar Trabajadores No Manuales estará disponible a partir de Enero del 2003 en inglés, francés y alemán y se puede obtener de ammureau@imfmetal.org KL

Encuesta sobre el Poder de Compra 2002

GINEBRA SUIZA Ya está disponible la nueva edición de la popular encuesta de la FITIM "Tiempo de Trabajo necesario para tener Poder de Compra, una Comparación Internacional". La encuesta, que contiene información de 68 países, se basa en ingresos netos por hora del año 2001, expresado en tiempo de trabajo necesario para la compra de un amplio rango de artículos seleccionados para el consumo.

Las ramas de la industria cubiertas durante la encuesta incluyen: metales básicos; máquinas y equipos; máquinas eléctricas; radio, TV, aparatos y equipos de comunicación; vehículos a motor; construcción y reparación de barcos y embarcaciones; aeronaves y naves espaciales.

"Tiempo de Trabajo necesario para



tener Poder de Compra 2002" disponible en inglés, francés, alemán, y español, puede obtenerse bajo la opción "Publications" en el sitio web de la FITIM. Copias impresas se pueden pedir directamente a la FITIM en Ginebra. KL

Alianzas y externalización en el foco de la Auto Conferencia de Asia Pacífico

ASIA PACÍFICO Contrarios al telón de fondo de una economía mundial abatida y a la formación de alianzas globales de la industria automotriz, 68 sindicalistas de organismos afiliados a la FITIM de 8 países se reunieron en octubre, en Bangkok, Tailandia, para discutir al respecto.

En su presentación, el jefe del Departamento Automotor de la FITIM, Peter Unterweger, expuso las tendencias actuales de la industria automotriz: Los fabricantes de automóviles se están fusionando o creando alianzas globales para reorganizar la industria en forma racional, lo que deja a sólo cinco alianzas automotrices principales.

“Las alianzas permiten que se reorganicen internacionalmente varias empresas y que éstas hagan que los trabajadores de diferentes países y empresas se enfrenten entre ellos. Por lo tanto, el intercambio de información sindical y la coordinación estratégica debe reforzarse a nivel internacional”, enfatizó Unterweger.

Con el intercambio de información transfronterizo y el establecimiento de contactos –el objetivo de la conferencia– los delegados informaron sobre asuntos relativos a las relaciones industriales, las disputas laborales, las estrategias de organización y las ne-



Lectura de foto: Delegados en la conferencia

FOTOGRAFÍA: P. Arunasalam

gociaciones colectivas en sus respectivos países.

A juzgar por las discusiones, uno de los temas que despertó mayor interés fue la condición de la fuerza laboral asalariada o contratada dentro de las plantas y cómo han abordado los diferentes sindicatos el asunto de la organización y protección de los derechos de estos trabajadores (véase también el artículo separado sobre este tema más abajo).

Para fortalecer la solidaridad transfronteriza, los delegados de la conferencia formaron talleres de em-

presas. Por ejemplo, aproximadamente 10 sindicalistas de plantas relacionadas con Toyota en cuatro países informaron y discutieron sobre los problemas y las oportunidades que estaban enfrentando.

En la conferencia, estaban representados sindicatos de Australia, Corea del Sur, Filipinas, India, Indonesia, Japón, Malasia, y Tailandia. **JN**

Nota: Anteriormente este año, se llevó a cabo en São Paulo, Brasil, una conferencia regional para la industria automotriz en América Latina.

Trabajadores tailandeses limitar contratación de trabajadores temporales en industria automotriz

SAMUT PRAKAN TAILANDIA La Federación Laboral de la Industria Automotriz Tailandesa anunció que pedirán al Gobierno y al Parlamento una ley que limite el número de trabajadores temporales a no más del 30% de la dotación permanente. También exigirán que estos trabajadores reciban los mismos beneficios que los trabajadores permanentes. Viwat Pantsra, presidente del sindi-

cato, comparó el trabajo temporal a “una forma de esclavitud. Los trabajadores que tienen este tipo de trabajo no tiene seguridad laboral ni bienestar, a diferencia de aquellos que integran la dotación permanente. Es increíble que nuestra industria automotriz esté creciendo rápidamente, sin embargo, se saca provecho de aquellos trabajadores que ayudan a que esto sea posible”, afirma Pantsra.

El sindicato dice que los empleadores están recurriendo cada vez más a los trabajadores temporales para reducir sus costos de producción y que la contratación de este tipo de trabajadores se está transformando en una práctica común en muchas plantas automotrices de Tailandia. **KL**

INICIATIVAS FITIM

Sindicatos de homosexuales y lesbianas se reúnen en Sydney

SYDNEY AUSTRALIA ¿Cómo integrar los derechos de los trabajadores homosexuales, lesbianas, bisexuales y travestis en programas de derechos humanos de estructuras sindicales nacionales e internacionales? Esta pregunta se planteó en la 2ª Conferencia Mundial de Sindicatos de Lesbianas y Homosexuales "Workers Out!", que se realizó en Sydney, Australia entre el 31 de octubre y el 2 de noviembre del 2002. Los temas tratados en la reunión incluían, por ejemplo, la presentación ante sus colegas, invalidez, sexualidad y organizaciones de travestis.

En una carta dirigida al Consejo Australiano de Sindicatos, que fue uno de los auspiciadores de la conferencia, Marcello Malentacchi, secretario general de la FITIM, dijo que "la FITIM lo encomienda en esta iniciativa extremadamente importante de luchar contra la discriminación basada en la orientación sexual y que debía existir un compromiso de parte del movimiento sindical mundial para luchar contra esta y otras formas de discriminación". KL

Colegio de verano en Ginebra

GINEBRA Entre el 26 de mayo y el 6 de junio de 2003 se realizará en Ginebra el 3er Colegio de Verano de la FITIM, que ofrece a los líderes sindicales jóvenes y a los activistas afiliados a la FITIM la posibilidad de discutir los desafíos que hay que enfrentar como sindicato. Los afiliados están invitados a participar, y a tratar temas como la globalización, estándares laborales internacionales y las actividades de la OIT, OMC y FITIM.

Los idiomas del colegio serán inglés y otro, que se decidirá sólo después de haber identificado a los participantes y sus habilidades de idiomas. Las preguntas relacionadas con la reunión deben ser dirigidas a David Seligson, tel:+41-22-3085043, e-mail:dseligson@imfmetal.org JN

FITIM lanza su sitio web en ruso

GINEBRA/MOSCÚ El 2 de diciembre, la FITIM lanzó un sitio web en ruso dirigido a los sindicalistas de las repúblicas de la antigua Unión Soviética y Estados Bálticos. El sitio contiene una sección de noticias actualizada regularmente, información sobre la FITIM, direcciones de los afiliados, información de eventos, diferentes links, contactos y una página de publicaciones de importantes documentos de la FITIM –como por ejemplo, Reglas y el Programa de Acción de la FITIM.

"Los afiliados a la FITIM de estas regiones habían anunciado hace mucho tiempo este sitio web. Les hacía mucha falta información imparcial sobre asuntos sindicales internacionales y esta iniciativa de la FITIM los ayudará en este aspecto" afirma Svetla Shekerdjieva en el Departamento de Proyectos de la FITIM en Moscú.

Este sitio web está dirigido, en principio, a los funcionarios sindicales a nivel nacio-

nal y regional y a grandes empresas, puesto que no muchos trabajadores de la región tienen acceso a Internet. Sin embargo, esta red está ganando terreno cada día más y Svetla Shekerdjieva ejemplifica este fenómeno con un seminario educacional de la FITIM que se llevó a cabo recientemente en Rusia, donde todos los segundos delegados exigieron tener acceso a Internet.

Los afiliados a la FITIM en Rusia, Ucrania, Bielorrusia, Latvia, Lituania y Estonia agrupan a más de 4 millones de miembros. JN

Nota: La dirección de la nueva sección web, a la que será posible acceder permanentemente desde el sitio principal de FITIM es www.imfmetal.org/cis.

La FITIM también tiene un sitio web regional para América Latina y el Caribe, cuya dirección es www.imfmetal.org/fitim.

Sindicatos metalúrgicos se reúnen en el ALCA

LAS AMÉRICAS El Grupo de Trabajo de la FITIM del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) llevó a cabo su cuarta reunión relacionada con el proceso del ALCA y su efecto potencial en la industria metalúrgica del Hemisferio Oeste. La agenda del ALCA es mucho más que reducir tarifas; trata temas como la desregulación financiera, la privatización de servicios públicos, el desmantelamiento de sistemas de seguridad social y la destrucción de la negociación colectiva.

Contra el telón de fondo de la aprobación, este verano, de la legislación "fast-track" o "vía rápida" en las elecciones de Estados Unidos y de Brasil, las discusiones de la reunión que se llevó a cabo en septiembre en Sao Paulo, Brasil, se centraron en el estado actual de las negociaciones del

ALCA y en la política industrial dentro del contexto de acuerdos comerciales regionales.

La industria metalúrgica representa una parte importante de los flujos comerciales de las Américas, así que los intereses de los trabajadores metalúrgicos están directamente comprometidos en el proceso del ALCA. La información y los análisis emitidos por el Grupo de Trabajo de la FITIM en estas negociaciones han contribuido a aumentar el nivel de conocimiento de temas comerciales de los afiliados de la región y se usa ampliamente en actividades educacionales. Es importante también transformar esto en acción. Un ejemplo, es el plebiscito contra el ALCA realizado a comienzos de septiembre en Brasil, apoyado entre otros por sindicatos, que resultó en un aplastante rechazo del Acuerdo. Ge-

neralmente, la opinión pública es cada vez más poco confiable en cuanto a las políticas comerciales de los países desarrollados.

El Grupo dijo que existía la necesidad de interactuar, discutir y coordinar estrategias sindicalistas dentro del marco de la FITIM, sobretodo si tras las elecciones de octubre en Brasil y las que se deben realizar en Argentina surgiera una nueva constelación política en las Américas. **KL**

Nota: El acuerdo propuesto del ALCA, que reúne aproximadamente un 40% del PNB mundial, estará terminado el 2005. Un informe reciente de la FITIM sobre el efecto del ALCA en los trabajadores metalúrgicos de la región está disponible en www.imfmetal.org/publications o puede pedirse a la FITIM en Ginebra.

Acuerdo Marco en DaimlerChrysler

ESTADOS UNIDOS/ALEMANIA Una "Declaración de Principios de Responsabilidad Social de Daimler Chrysler" fue firmada por la dirección de DaimlerChrysler y por representantes del Comité Mundial de Empleados de la empresa en nombre de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos.

Por parte de la compañía firmaron el acuerdo Jürgen E. Schrempp, presidente del directorio y Günther Fleig, director de recursos humanos y relaciones laborales. Por el Comité Mundial de Empleados de DaimlerChrysler y la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos estaba Erich Klemm, presidente del Consejo de Trabajo de

DaimlerChrysler, el Consejo Europeo de Trabajos y el Comité Mundial de Empleados, y Nate Gooden, vicepresidente de Trabajadores Unidos de la Industria Automotriz de América.

Los "Principios" de DaimlerChrysler se basan en los principales estándares laborales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. La compañía dice que trabajará hacia la prevención del proceso irreversible de la globalización, mostrando "el lado humano de la globalización, entre otras cosas, creando y manteniendo puestos de trabajo". La empresa espera que sus proveedores también apliquen principios comparables como base de sus relaciones.

Hablando para el Comité Mundial de

Empleados, Erich Klemm dijo que a través del acuerdo "el personal, a lo largo del mundo, se asegura de que se puede organizar en sindicatos y hacer valer sus derechos independientemente" **JN**

Nota: El texto del acuerdo se puede obtener en inglés y alemán del sitio web de la FITIM www.imfmetal.org/publications. Para más acuerdos internacionales, ver el Informe Especial que empieza en la página 22.

EL SECTOR ICT

Estudio reciente:

Pocas ganancias con la externalización de tareas (*outsourcing*)

INTERNACIONAL Ericsson se despide de la producción. Nokia la mantiene. Ericsson transfiere el proceso de fabricación desde Suecia a países con salarios más bajos. Los procesos de fabricación de Nokia se siguen llevando a cabo en Finlandia, donde los salarios y los impuestos son altos. Nokia obtiene utilidades y Ericsson no.

En resumen, esta es la situación de dos empresas transnacionales de Europa del Norte. Comparten el mismo sector -las telecomunicaciones-, pero aplican dos políticas de fabricación muy diferentes.

- Nokia apoya a sus propias instalaciones de producción y considera esto estratégicamente importante. Con la producción en sus propias manos, Nokia gana flexibilidad y puede responder oportunamente a cambios de la demanda. Este sistema también es favorable para el desarrollo de productos: en su propia planta usted puede darse cuenta rápidamente si un producto nuevo es factible para la producción en serie.
- Por otra parte, Ericsson no quiere ninguna producción en serie propia. Ericsson debe perfeccionarse -o esa es la idea- para convertirse en una "empresa de conocimientos", con una producción muy limitada bajo sus propios auspicios.

Dos investigadores suecos, Lars Bengtsson y Christian Berggren -con especial atención en un producto de red llamado "estaciones base de radio"- han comparado las dos estrategias diferentes indicadas más arriba.

La externalización (*outsourcing*) puede describirse como la contratación de una planta de otra empresa para fabricar las cosas que usted alguna vez hizo. La razón fundamental de Ericsson para externalizar las tareas ha sido la reducción de costos. Los subcontratistas son generalmente empresas estadounidenses - Sanmina, Flextronics, para mencionar

Nokia mantiene los procesos de fabricación y crece					
	1997	1998	1999	2000	2001
Nokia					
Facturación (miles de millones. SEK)	75	126	170	264	295
Empleados	35,500	41,000	51,200	58,700	54,000
Grado de procesamiento (%)	31	33	32	29	26
Ericsson					
Facturación (miles de millones. SEK)	167	184	215	273	231
Empleados	100,800	103,700	105,000	101,600	85,200
Grado de procesamiento (%)	33	33	29	20	10

El grado de procesamiento muestra cuánto contribuye la empresa para elevar el valor de los productos vendidos. El grado es igual a las utilidades más los costos de salarios como parte de la facturación. Nokia presenta un 30% estable; Ericsson demuestra un nivel descendiente debido a la externalización.

Fuente: "Horizontalt kopplad eller vertikalt klippt? Två motsatta strategier för outsourcing", Lars Bengtsson (Högskolan i Gävle), Christian Berggren (Linköpings Universitet), 2002.

algunas - con producción en países de bajos salarios como Malasia y China.

Ericsson comenzó a aplicar su estrategia de externalización en el período 1996-1997. En esa época, Ericsson declaró: "Ahorraremos US\$ 2.200 millones si otros producen para nosotros". Pero, según los investigadores, hasta ahora no existe información sobre cuánto Ericsson ha ahorrado -de haberlo hecho- o está ahorrando luego de aplicar esta política. El estudio, que se basa en entrevistas a personas clave dentro de las dos empresas y en los informes y estimaciones de las mismas, indica que existe una carencia notable de seguimientos con respecto a si la externalización de funciones ha contribuido o no a reducir los costos.

Parte de la respuesta se encontrará al desglosar los costos involucrados en los productos fabricados en el exterior, y al comprar los productos del proveedor contratado:

- Material: Esto se aplica al 80% del costo total de una estación base de radio. En teoría, Ericsson obtendrá ganancias de las grandes compras de componentes de los subcontratistas. Pero, 8 de cada 10 componentes de productos Ericsson no son componentes estándares en existencia, sino fabricados especialmente para Ericsson, y no son más baratos que si Ericsson se hubiese hecho cargo de la producción. Al final, esta parte del costo de externalización de tareas puede ahorrar sólo un 4 a un 5% del costo total. Pero esto debe considerarse en relación con los problemas que surgen de la externalización de tareas: reser-

va por anticipado de la producción, la que debe pagarse aunque no se lleve a cabo, etc.

- Salarios de las instalaciones de producción: Los salarios son más bajos en los países donde los subcontratistas tienen su producción. Sin embargo, el costo del trabajo es aproximadamente sólo la décima parte del costo total para los productos de red, de acuerdo con el estudio. El riesgo para Ericsson consiste en que los ahorros se ven compensados por la transferencia de conocimientos, equipos y productos. Se han estimado estos "costos de transferencia" en un 5 a un 10% del precio total.
- Utilidades: Los subcontratistas también deben tener utilidades, puesto que de no tenerlas no acordarían producir para Ericsson. Pero, por supuesto, es Ericsson quien paga las utilidades.

En resumen, debería ser muy poco lo que se ahorra con la externalización.

"Para Ericsson, supuestamente, sería un 5 a un 10% del precio total, sin incluir los costos de transferencia", indican los investigadores.

"Nokia no ve ventajas hasta ahora en la externalización de su fabricación en volumen."

Y Nokia sigue obteniendo utilidades. Las plantas van viento en popa, mientras que Ericsson cierra una planta tras otra.

Nota: Este artículo es publicado con la colaboración de Dagens Arbete, revista del Sindicato Sueco de Trabajadores de la Industria Metalúrgica.

Un país con una diferencia

Los trabajadores de la mayoría de los países europeos abandonaron sus sindicatos en los 90's. Para los Sindicatos de trabajadores finlandeses de la Industria Metalúrgica la situación ha sido lo opuesto. La profunda recesión y el desempleo masivo al comienzo de la década fue seguido por un aumento único de sus miembros, especialmente, entre los trabajadores metalúrgicos jóvenes. Metal World visitó la región norte de Oulu, el "Silicon Valley" de Finlandia.

POR STIG JUTTERSTRÖM

Liisa Kirveskari está de pie frente al antiguo, pero todavía hermoso edificio de ladrillos que alguna vez albergó la fábrica de cuero de los hermanos Aström en Oulu, Finlandia, ubicada 600 kms. al norte de la capital Helsinki. El edificio ya no es más una fábrica, se transformó en una escuela de gastronomía. "Aquí es donde me recapacité como camarera, luego de estar cesante como soldadora" cuenta Liisa.

Los hermanos Aström llegaron a Finlandia desde Tornedalen, al norte del círculo polar en Suecia. Comenzaron su fábrica de artículos de cuero a mediados del siglo 18, haciendo zapatos, arneses y monturas, principalmente para jinetes rusos, llegando a convertirse en los empleadores más grandes de Oulu, con un 10% de la fuerza laboral de la ciudad. En esa época, Oulu era la ciudad productora de brea más importante del mundo.

Hoy, el cuero y la brea se fueron de la ciudad. Oulu se ha transformado en la capital de la industria electrónica de Finlandia. También cuenta con la más alta concentración de restaurantes. Los sindicatos son fuertes, a pesar de que las modernas compañías IT – que normalmente no están bien sindicalizadas – han reemplazado a la industria pesada.

RECESIÓN BRUTAL

La carrera gastronómica de Liisa Kirveskari fue corta después de su curso de capacitación en el antiguo local de la fábrica Aström.

"Yo fui soldadora durante doce años" relata Liisa. La recesión que empezó a comienzos de los años '90 fue brutal, llegando a un extremo nunca antes conocido en la historia finlandesa ni europea. Dos tercios de la fuerza laboral de la empresa constructora donde ella trabajaba fueron despedidos. Entre 1990 y 1992, el desempleo en Finlandia aumentó desde un 3,5% a un 20%, un total de 500.000 personas. El país, además de estar estancado por la recesión que afectaba al resto del mundo industrializado, tuvo problemas serios en su comercio con la antigua Unión Soviética – que representaba un 20 a un 25% del total de las exportaciones– puesto que éste se interrumpió de la noche a la mañana con el colapso del imperio comunista.

Liisa estuvo cesante durante tres meses, realizando sólo trabajos temporales como aseadora, auxiliar de hospital y camarera.

DATOS SOBRE FINLANDIA

Ubicación:	Al oeste de Rusia y al este del Mar Báltico
Población:	5,1 millones de habitantes
Capital:	Helsinki
Afiliados a la FITIM:	Ver cuadro en la página 14



De brea a cuero, y del cuero a la industria electrónica: Oulu, la ciudad natal de Liisa Kirveskari ha sufrido muchos cambios.

FOTO: Stig Jutterström

CONDICIONES IMPUESTAS POR LOS EMPLEADORES

Cuando el mercado de los restaurantes estaba en su apogeo a mediados de la década de los '90, las camareras hicieron su primera aparición "topless" en los restaurantes finlandeses -en Oulu. Las condiciones del mercado eran dictadas completamente por los empleadores. Las personas no se atrevían a rechazar un trabajo, aunque las condiciones fueran detestables: aceptabas las condiciones ofrecidas o tenías que intentar en otro lugar.

"Estaba cansada de los empleos temporales y en 1994 encontré un trabajo permanente en la industria electrónica como trabajadora de línea de montaje en Nokia" dice Liisa. La antigua soldadora de una industria pesada con gloriosas tradiciones sindicales se encontró con que el interés por los sindicatos era mucho más débil en la joven industria electrónica, donde predominaban mujeres. "Las mujeres no se atrevían a defender sus intereses. Como no pude mantener mi boca cerrada, al cabo de un año fui elegida presidenta de la división sindical que contaba con 650 miembros".

La carrera sindical de Liisa no terminó en este punto. Fue elegida presidenta del comité del sindicato nacional del Grupo Nokia en Finlandia, al cual pertenecían todos los empleados administrativos, trabajadores e ingenieros profesionales. En 1999 se convirtió en la primera jefa regional mujer

del Sindicato Finlandés de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, con toda la responsabilidad del condado de Oulu (el mismo tamaño geográfico de Suiza o Bélgica).

LA MÁS ANTIGUA COMUNIDAD NÓRDICA DE ALTA TECNOLOGÍA

La situación empezó a mejorar en 1994, no sólo para Liisa Kirveskari, sino que también para toda Finlandia, que empezó a repuntar de la depresión sin precedentes.

Nokia, el antiguo fabricante de neumáticos de auto y botas de goma, se convirtió en una marca famosa de productos completamente diferentes y también en la compañía europea más grande de las que transan en Bolsa. Oulu se transformó de una ciudad basada en la actividad industrial pesada con altas chimeneas de diferentes fábricas en un centro de investigación y producción electrónica. Se ha convertido en el "Silicon Valley" finlandés.

Tres grupos líderes en Oulu trabajan juntos pragmáticamente: los políticos de la ciudad, la dirección de una universidad recientemente establecida y varios pequeños empresarios - los que, en 1982, llevaron al establecimiento de un centro de alta tecnología llamado Technopolis. Hoy en día existen 5.000 personas trabajando en el centro tecnológico nórdico más antiguo. La ciudad normalmente tiene 10.000 personas empleadas en la industria IT y electrónica.

FINLANDIA

MAGNETO REGIONAL

Oulu se ha convertido en un magneto de empleo, atrayendo a gente de los alrededores, desde la costa oeste del Golfo de Botnia hasta el límite con Rusia al este. La población ha aumentado en 3.000 personas por año durante toda la década de los '90 y la población actual es de 120.000 personas. La universidad, construida imitando un gran complejo industrial, tiene 13.000 estudiantes. Se han creado centros de investigación médica y biotécnica financiados con dineros privados y públicos. Sin embargo, la facultad técnica es, por mucho, la más grande. Nokia da una cátedra profesoral.

Uno de los secretos del desarrollo de Oulu es que la ciudad ha atraído gente joven bien educada de todo el norte de Finlandia. Pero nada de esto sería posible sin el "espíritu Oulu", el gran deseo de construir un ambiente industrial moderno.

EL ESPÍRITU PERMANECE

Un resultado de este espíritu es la Red Nokia, ubicada a unos 7 kms. fuera del centro de la ciudad. La compañía consiste en tres edificios de cristal y concreto. Los primeros fueron construidos en la

década de los '70, pero sus ampliaciones se fueron agregando en una serie de etapas durante los años '90. En una década, la fuerza laboral aumentó de 300 a más de 1.000 personas, de las cuales 685 son empleados oficinistas y 350 trabajadores. El promedio de edad es 32 años los hombres, y 40 las mujeres.

Pirjo Käyhkö ingresó a Nokia en 1994 después de trabajar en limpieza de edificios durante diez años. Dos años más tarde, se integró activamente al sindicato y ahora es asistente del jefe de seguridad. Ella trabaja en un sistema de tres turnos como cajera.

"No tenemos problemas reclutando jóvenes", nos dice. "Tenemos una división especial para gente joven y organizar actividades específicas para comprometerlos en el sindicato. La gente joven es buena para expresarse y disfruta influir en las decisiones. Más de la mitad de los jefes de divisiones son menores de 35 años y estamos muy contentos de esto".

Pirjo nació en Oulu y piensa que algunos de los cambios han ocurrido demasiado rápido. "Se han demolido muchas cosas", dice ella. Pero el espíritu de la pequeña ciudad permanece. Es verdad que algunos edificios desaparecieron en los '60 y '70, pero quedan suficientes como para caminar por calles adoquinadas de peatones rodeadas de encantadoras casas de tres pisos construidas en madera o piedra.

LA MITAD TIENE MENOS DE 35 AÑOS

"Es estimulante vivir en Oulu con toda esta gente nueva moviéndose aquí", dice Kati

Kurvinen. Ella ha trabajado durante siete años para el Grupo PKC, que fabrica cables para la industria automotriz, principalmente para Suecia. La mitad de las 500 personas empleadas en la fábrica en Oulu tiene menos de 35 años. También existe una creciente demanda de la industria de vehículos pesados y el número de empleados está creciendo. Las expectativas futuras parecen interesantes. Kati está muy contenta con su labor al final de la línea de producción. Su trabajo es independiente, las horas de trabajo en los turnos de

día son flexibles y gana el promedio de sueldo por hora de las mujeres trabajadoras de la industria metalúrgica, que es 10 a 11 euros.

A pesar de que no es activa en el sindicato, Kati aprecia los beneficios de pertenecer a él. La gasolina es unos centavos más barata con su tarjeta del sindicato y se une a los cruceros organizados por la división de su sindicato local.

12.000 NUEVOS MIEMBROS CADA AÑO

El número de miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica ha aumentado de 150.000 en

1992 a más de 170.000 diez años más tarde. Cada año se suman 11.000 a 12.000 nuevos miembros, con un aumento neto anual de 2.000 a 3.000. El nivel de sindicalización varía de un sector a otro y tiene como promedio un 90%. Está en el mínimo en empresas pequeñas, en el sector IT y en el área alrededor de la capital Helsinki.



Es estimulante vivir en Oulu con toda esta gente nueva moviéndose por aquí

KATI KURVINEN

AFILIADOS A FITIM EN FINLANDIA

Metallityöväen Liitto r.y. (Sindicato Finlandés de Trabajadores Metalúrgicos), con 171.000 miembros

Toimihenkilöunioni (Sindicato de Empleados Asalarados), con 130.000 miembros de los cuales 35.000 pertenecen a la industria metalúrgica

Tekniikan Akateemisten Liitto (Sindicato de Académicos Técnicos), con 6.431 miembros

Insinööriliitto (Sindicato Finlandés de Ingenieros Profesionales), con 41.000 miembros



A pesar de que no es activa, Kati Kurvinen aprecia los beneficios de pertenecer a su sindicato.



Erkki Vuorenmaa destaca que los sindicatos finlandeses son muy apreciados por la opinión pública: "Sólo la iglesia y la política nos ganan en este cómputo."

Mientras que en Gran Bretaña, Italia, Alemania y Francia el número de miembros sindicales ha disminuido durante la última década, en Finlandia el crecimiento de los Sindicatos de Trabajadores de la Industria Metalúrgica se ha robustecido. Esto es verdad, especialmente para los miembros jóvenes. Más de la mitad – 6.421 de 11.229 nuevos miembros en 1991 – eran menores de 25 años.

Erkki Vuorenmaa, presidente del sindicato, explica que estos avances se deben a la larga y deliberada campaña para comprometer a la gente joven. Él mismo, originalmente empleado tiempo completo –a la edad de 27– en el sindicato a nivel nacional como jefe de la juventud, entre 1976 y 1982.

EL SINDICATO ES POPULAR

“Tenemos muchas actividades para miembros jóvenes en 100 de nuestras 300 divisiones, con un contenido sindical sólido” dice Vuorenmaa. “Damos información sobre el sindicato y reclutamos colegas con entrenamiento vocacional. Todos los años organizamos campamentos sindicales para jóvenes con 6.000 – 7.000 participantes”.

Vuorenmaa destaca con satisfacción que el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica es popular. “Encuestas de opinión muestran que el movimiento sindical normalmente está ubicado en tercer lugar en términos de respeto público por las organizaciones finlandesas. Sólo la

iglesia y la policía nos ganan en este cómputo.

“La razón es que nos hemos convertido en un movimiento social” afirma Vuorenmaa. “El sindicato nunca debe convertirse en una compañía de seguros o un grupo de especialistas”.

¿Por qué el Sindicato Finlandés de Trabajadores de la Industria Metalúrgica ha crecido, especialmente a la luz de lo que ha pasado en los sindicatos de los países vecinos?

Vuorenmaa responde que la década de los '90 fue un período extremadamente difícil con medio millón de desempleados en un país de 5 millones de habitantes. “Cada miembro estuvo desempleado en algún momento durante este período. Entre 1991 y 1995 tuvimos un gobierno de derecha, con un ministro de finanzas que pensaba que los trabajadores realmente no debían pertenecer a sindicatos. Él pensaba que era mejor unirse al esquema de beneficios de desempleados del sindicato. Existía una relación muy tensa entre el gobierno y el movimiento sindical”.

Vuorenmaa cree que, como resultado, los miembros de los sindicatos han tenido un despertar violento y están ideológicamente más informados. Ellos reaccionaron contra las políticas de gobierno antisindicalistas. Desde 1995, el gobierno finlandés ha sido conducido por la tendencia social democrata, descrita como una coalición arcoiris con representantes del Partido Sindical conservador al igual que el

los antiguos Comunistas y los Verdes. A pesar de que el sentimiento antisindical permanece en algunos sectores, nadie se atreve a desafiar a los sindicatos como lo hacían a comienzos de los '90.

TODAVÍA SE SIENTEN LAS REPERCUSIONES

Los cambios políticos, combinados con el repentino incremento de las exportaciones, liderado por Nokia, y una política de salarios restrictiva dentro de un marco de lo que se conoce como “una solución nacional comprehensiva” pavimentó el camino para aumentar el empleo en el país y con esto el aumento de los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica.

“Oulu ha sido el caso en discusión de este suceso”, afirma Erkki Vuorenmaa, pero eso no significa que todo sea color de rosa, ni siquiera en Oulu. La crisis industrial y las reducciones de personal en el sector de servicios han dejado huella. El desempleo promedio en el país está alrededor del 10 por ciento. En Oulu, es, aproximadamente, un 14 por ciento y un finlandés de tres es desempleado a largo plazo.

“Las repercusiones de la dolorosa crisis de los 90 aún se sienten,” afirma Liisa Kiveskari. Ella sabe que queda mucho por hacer.

Sindicato de Empleados Asalariados

Roni Jokinen es el funcionario encargado de las negociaciones colectivas del Sindicato de Empleados Asalariados -oficinistas- (TU) creado recientemente. Esta agrupación representa el sindicato finlandés privado de empleados asalariados más grande, con 130.000 miembros, de los cuales 35.000 pertenecen a la industria metalúrgica. Jokinen destaca orgulloso las modernas, alegres y graciosas oficinas centrales del sindicato, ubicadas no muy lejos del centro de Helsinki, en lo que solía ser el sector industrial. El TU es el resultado de la fusión, en el año 2001, de cuatro sindicatos de oficinistas que incluyen a la Asociación Sueca de Técnicos y Capataces de Finlandia. Este nombre puede hacer pensar que es un sindicato sueco, sin embargo es finlandés. 300.000 finlandeses, que representan el 6% de la población, hablan sueco y el país se considera oficialmente bilingüe.

Mientras que el porcentaje de sindicalización de los empleados administrativos no es tan alto como el de los trabajadores, un 80% todavía es un nivel alto internacionalmente hablando. “Además -agrega Ron- el futuro se vislumbra aún más esperanzador. En nuestra parte del mundo, el mercado laboral se está orientando cada vez más hacia los empleados administrativos”.



Roni Jokinen, Sindicato de Empleados Asalariados

Jokinen nos cuenta que asistió al Colegio de Verano de la FITIM en Ginebra un año y medio atrás. Este curso ha influido claramente en su pensamiento. “El capital no tiene base. El capitalismo es un concepto global y es por esto que el movimiento sindical debe funcionar para ambos empleados: administrativos y trabajadores.”

STIG JUTTERSTRÖM

EN NUEVOS PUESTOS

Hisashige Danno



TOKIO JAPÓN En la Convención Nacional realizada el 2 de septiembre del 2002, el Consejo Japonés de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos (CJ-FITIM) adoptó un programa de acción de dos años. Los delegados reeligieron a Katsutoshi Suzuki como presidente del CJ-FITIM y Hisashige Danno fue elegido como nuevo secretario general, en reemplazo de Yukuo Ajima, quien se convirtió en director-general ejecutivo de la Fundación Laboral Internacional de Japón (JILAF). Danno se ha desempeñado como asistente del secretario general del CJ-FITIM durante 8 años y era responsable de los asuntos referentes a políticas. **KL**

Derek Simpson



LONDRES GRAN BRETAÑA Derek Simpson, Amicus-AEEU, fue elegido presidente del Comité Consultivo de la Sección Británica de la FITIM durante la Reunión Anual celebrada en septiembre. Por lo tanto, Simpson se desempeñará ahora como representante de la Sección Británica de la FITIM en el Comité Ejecutivo de la FITIM. Derek Simpson, de 57 años de edad, fue elegido secretario general de Amicus-AEEU en julio de 2002 por un estrecho margen, al recibir más votos que Ken Jackson. Simpson asumirá el cargo el 1 de enero de 2003.

Simpson dejó la escuela de Sheffield a la edad de 15 años para convertirse en aprendiz de una empresa de ingeniería local y rápidamente se vio involucrado en el sindicato. Más tarde fue delegado gremial y luego coordinador, antes de ser nombrado como el secretario del distrito de Sheffield del sindicato en 1981. **KL**

FITIM



Koichi Tanaka, miembro de la FITIM, recibe Premio Nóbel

KYOTO JAPÓN El 9 de octubre del 2002 la Academia Real Sueca de Ciencias otorgó su Premio Nobel de Química a tres personas: una de ellas fue Koichi Tanaka, subgerente del Laboratorio de Ciencias de la Vida del Departamento Comercial de Ciencias de la Vida de la División de Instrumentos de Medición y Análisis en la Corporación Shimadzu.

Koichi Tanaka es miembro del Sindicato de Trabajadores Shimadzu en Shimadzu. Este sindicato está afiliado a la Asociación Japonesa de Trabajadores Manufactureros del Metal y Maquinaria (JAM), una de las federaciones industriales pertenecientes a los 2,3 millones de miembros del poderoso Consejo Japonés de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos (CJ-FITIM), afiliado internacional a la FITIM.

Tanaka, de 43 años, junto con John B. Fenn, profesor de la Universidad Commonwealth de Virginia, Estados Unidos, recibieron la mitad del premio de química por la creación de métodos suaves de

ionización para análisis espectrométricos de masa de macromoléculas biológicas para identificar y revelar las estructuras de dichas moléculas.

La Academia explica que estos poderosos métodos han conducido a una mayor comprensión de los procesos de la vida, y han revolucionado el desarrollo de nuevos productos farmacéuticos. También tienen aplicaciones promisorias en otras áreas como, por ejemplo, el control de alimentos y el diagnóstico temprano de cáncer mamario y de próstata.

La FITIM extiende sus más cálidas felicitaciones a Koichi Tanaka, que es el duodécimo ciudadano japonés en recibir Premio Nobel.

La Corporación Shimadzu, fundada en 1975, es una empresa transnacional que proporciona productos y sistemas de alto valor agregado como instrumentos médicos, de medición y equipos industriales y aeronáuticos. **KL**

CON MIKHAIL TARASSENKO

Rusia, la OMC y las piernas de pollo

Mikhail Tarassenko es el presidente de uno de los afiliados más grandes de la FITIM. Con 1,3 millones de miembros, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Minera ahora debe enfrentar una Rusia que entra a una fase decisiva en su ingreso a la Organización Mundial del Comercio. En este contacto, Tarassenko nos cuenta una historia de enseñanza moral sobre las piernas de pollo y el problema de la Trampa 22 (Catch-22) que su sindicato enfrenta.

POR JESPER NILSSON

Desde afuera, se ve bastante bien. Por más de 10 años, Rusia ha sido más o menos una democracia y una economía de mercado y se ha comportado civilizadamente con la mayoría de sus vecinos. Este es un gran logro. Sin embargo, a pesar de las recientemente renovadas fachadas y de las tiendas lujosas en Moscú y San Petersburgo, los frutos han sido pobres, y han traído muy poco bienestar a la mayoría de los rusos. A su alrededor, se observan sistemas de educación y salud desgastados, crimen organizado, desigualdades crecientes entre las personas y un deterioro económico.

En medio de todo esto, Rusia se prepara para su ingreso a la Organización Mundial del Comercio (OMC). Su afiliación no sólo concederá a Rusia mayor acceso al mercado mundial, sino que abrirá el mercado nacional ruso a la competencia extranjera. La afiliación, según el gobierno, es también una recompensa por la reorganización económica de Rusia y una oportunidad para ganar nuevo ímpetu en este proceso.

La modernización de Rusia también se aplica a los sindicatos, que han transformado sus estructuras hacia organizaciones democráticas, representativas e independientes. El prin-

cipio del tripartismo como la base para el diálogo social está ganando terreno en el país, pero aún queda un largo camino por recorrer, como se demuestra en esta entrevista.

P: *Mikhail Tarassenko, me gustaría escuchar su punto de vista sobre el ingreso de Rusia a la OMC ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos que esto trae para sus miembros?*

R: La ventaja es que no habrá discriminación contra Rusia en el comercio mundial. Se deberán eliminar las medidas antidumping aplicadas a Rusia.

La desventaja es que algunas de las condiciones que la OMC estipula para el ingreso de Rusia son injustas y obstaculizarán nuestras exportaciones. Por ejemplo, la OMC tiene la percepción de que el precio ruso de la energía es bajo, demasiado bajo. También cree que las tasas del transporte ferroviario son artificialmente bajas.

Ellos consideran que con tal posición inicial, Rusia tendrá una cierta ventaja, por la vía de subsidios gubernamentales ocultos para los fabricantes. Definitivamente, nosotros no compartimos este punto de vista.

Usted sabe que existe una situación rusa especial que debe tomarse en

MIKHAIL TARASSENKO EN POCAS

Nombre:	Mikhail Tarassenko
Edad:	55
País:	Rusia
Profesión:	Líder sindical
Organización:	Sindicato de Mineros y Trabajadores Metalúrgicos de Rusia
Pasatiempos:	Volleyball, autos



Existe una situación rusa especial que debe tomarse en cuenta, afirma Mikhail Tarassenko.

FOTOGRAFÍA: Jesper Nilsson

cuenta. Rusia es un extenso país y tenemos una desventaja con el clima. Es posible que debamos calefaccionar por más de siete meses los edificios donde nuestro personal trabaja. Sin embargo, tenemos gas natural barato. Por lo tanto, si nos deshacemos de esta ventaja, como lo desea la OMC, y aumentamos el precio del gas al nivel que tiene en...España, por ejemplo, el costo neto de nuestros productos aumentará en forma considerable y serán artificialmente no competitivos.

P: *Yo, personalmente, provengo de una zona muy del norte de Suecia y podría afirmar que usted no es el único que debe calefaccionar sus plantas...*

R: Pero ustedes no tienen gas en Suecia y nosotros sí ¿Por qué no compensar el clima con nuestros abundantes recursos? Además, en el mapa, usted puede ver las grandes distancias entre nuestras acerías y nuestros consumidores. Las distancias se calculan en miles de kilómetros. Si subimos nuestros precios del transporte ferroviario al nivel de los de Europa occidental, obviamente nos volveremos no competitivos.

Por esta razón sostenemos una difícil discusión con el gobierno. No queremos perder nuestras ventajas cuando Rusia ingrese a la OMC.

P: *¿El gobierno no comparte su punto de vista al respecto?*

R: En mi opinión, el gobierno ruso no comprende muy bien los asuntos que enfrenta el campo de la metalurgia en Rusia. Por qué tiene una postura tan poco profesional al respecto... Bueno, deben preguntarles a ellos. Pero yo puedo afirmar lo siguiente: cuando, el año pasado, se desató la guerra del acero entre Rusia y Estados Unidos, Rusia suspendió la importación de piernas de pollo a Rusia. Sin embargo, el embajador estadounidense se reunió con todas las personas de influencia relacionadas con la avicultura y llegó a un acuerdo exitoso para los intereses de los productores de aves estadounidenses. No obstante, el gobierno ruso ejerce muy poca presión para velar por los intereses de los productores nacionales.

CON MIKHAIL TARASSENKO

P: *¿Y cuál es la posición de los empleadores al respecto?*

R: En principio, la mayoría está de acuerdo con nosotros. Pero no veo que hagan las actividades necesarias. Creo que una gran inconveniencia es que las conversaciones sobre la afiliación a la OMC se llevan a cabo de manera semi secreta. No excluyo la posibilidad de que el gobierno esté sosteniendo conversaciones con grandes productores, pero nada de esto se ha informado públicamente.

P: *¿Qué presión puede usted ejercer en el gobierno de manera que éste cambie su postura?*

R: Nuestro sindicato está representado en la comisión tripartita rusa, donde podemos hacer declaraciones sobre nuestra posición. Además, Rusia es un país democrático, de manera que utilizamos los canales de los medios de comunicación para que el público y el gobierno puedan escucharnos. Más aún, si nos vemos cerca de la firma de un acuerdo de ingreso no favorable, seremos capaces de reunir a cientos de personas que se tomarán las calles.

P: *Una pregunta retórica: Si Rusia no puede competir con energía barata, ustedes pueden tener muchas ventajas con la mano de obra barata...*

R: Yo soy un funcionario sindical, no un empresario; por eso, categóricamente, no puedo aceptar que la industria metalúrgica rusa obtenga ventajas a través de la mano de obra barata. Estamos definitivamente en contra del dumping social y es por eso que nuestro sindicato está luchando implacablemente por los aumentos salariales. Consideramos justo que si nuestra producción se vende a precios internacionales, nuestros salarios también deberían estar cercanos al nivel internacional. Por lo tanto, hemos tenido éxito en lograr la aceptación de los empleadores de la norma social de salarios, correspondiente a las normas de la OIT y a condiciones específicas rusas. Los salarios en el sector metalúrgico de Rusia son tres veces más altos que en el país tomado como un todo. Pero aún consideramos que son demasiado bajos.

Ahora comenzaremos a negociar un nuevo acuerdo sobre salarios. Creo que esta vez no podremos firmar un acuerdo decente sin las acciones de solidaridad de los

trabajadores, debido a que el tema de los salarios se ha convertido en un asunto muy tenso y las negociaciones serán muy difíciles.

P: *Supongo que muchos empleadores no serán capaces de pagar los salarios que ustedes proponen, aunque así lo quisieran.*

R: La mayoría de ellos son capaces y deben pagar los salarios que proponemos. Al mismo tiempo, tenemos muchas empresas antiguas no competitivas, que utilizan frecuentemente métodos de producción anticuados. La productividad laboral en dichas empresas es un tercio de la del nivel global. Para algunas de ellas, el hecho de pagar salarios sobre el nivel de nuestras exigencias puede significar que su producción no se venda. Estamos conscientes de esto y estamos preparados para considerarlas por separado, pero aún así deben tener un programa real para alcanzar los niveles salariales del ramo paso a paso.

Y si queremos hablar seriamente sobre alcanzar el nivel europeo de salarios, no podemos dejar de lado el asunto de aumentar la productividad laboral. Al observar la experiencia internacional, podemos ver que durante los últimos 20 años, el 70% de la fuerza laboral de la industria metalúrgica ha desaparecido.

En muchos países, esto ocurrió en un ambiente de responsabilidad social. Los gobiernos y los empleadores estudiaron en conjunto cómo hacerlo de la mejor forma. Se establecieron los nuevos servicios públicos y de infraestructura, de manera que las personas que quedaron excluidas se fueron a trabajar a esos servicios, con buenos salarios.

Somos el primer sindicato en Rusia que ha reconocido no sólo la necesidad de modernización del ramo, sino que está de acuerdo con el hecho de que será imposible sobrevivir en el mercado sin un número de trabajadores óptimo. Como información preliminar, en los próximos 8 años, aproximadamente 350.000 trabajadores deberán dejar las plantas siderúrgicas.

En consecuencia, estamos luchando para que el gobierno y la asociación de trabajadores elaboren un programa acorde que permita eliminar la producción obsoleta y posiblemente cerrar las plantas. Estamos tratando de contar con los planes varios años por anticipado de manera de que puedan tomarse las medidas adecuadas para retener y encontrar nuevos lugares de trabajo para aquellos que dejan de trabajar, afín de evitar una explosión social.



Si queremos hablar seriamente sobre aumentos salariales, también debemos hablar sobre el aumento de la productividad laboral.

CON MIKHAIL TARASSENKO

P: *Volvamos al trabajo y desarrollo interno de su sindicato. Durante su último congreso, en el año 2000, se aumentó el porcentaje de las cuotas sindicales que iban al nivel federal. Yo pondría esto a la par con la transferencia de poder al nivel central. ¿Continuará este proceso?*

R: Actualmente, consideramos que la distribución es óptima. Durante el último congreso, vimos el problema de que el vínculo medio, es decir el vínculo regional, se financió de acuerdo con el principio de utilización de las sobras. Nos dimos cuenta que el nivel federal del sindicato no puede alcanzar las organizaciones locales en pequeñas empresas sin un fuerte vínculo medio, es decir, la organización regional. Hemos logrado solucionar este asunto. Hoy, puedo decir que los niveles sindicales locales, regionales y centrales tienen la oportunidad de contratar especialistas altamente calificados, tienen los medios para las actividades informativas y existen fondos para huelgas regionales y centrales. La mentalidad de los principales líderes sindicales también ha cambiado. Ellos se han dado cuenta de la función del sindicato en una Rusia con condiciones de mercado. Pero si hablamos sobre la organización en los almacenes, ahí los cambios son muy lentos.

P: *¿Cuál es el problema a nivel de los almacenes?*

R: Hace diez años, entre las bases sindicales existía la opinión de que los líderes dependían mucho de los empleadores y de que temían plantear los asuntos a los empleadores. Hoy, prevalece otro punto de vista: "Ustedes son buenos muchachos, y todo lo que dicen es cierto, pero no tendrán éxito debido a que los empleadores son más poderosos."

Podemos llevar a la gente a las calles y organizar una huelga, pero sólo se logra con mucho esfuerzo, ya que las personas tienen miedo de perder sus empleos. Cuando pedimos a las bases sindicales que nos den su apoyo, nos dicen: "Verán, este no es el mejor momento. Nosotros los elegimos y pagamos las cuotas, de manera que ustedes deben solucionar estos problemas por sí mismos." Actualmente, ese es nuestro punto más débil.

Debemos convencer a los trabajadores de que en una sociedad cívica los sindicatos no sólo expresan las opiniones de los trabajadores; los sindicatos también son un cierto tipo

de fuerza que los empleadores deben considerar. Pero sólo nos tomarán en cuenta si los líderes sindicales tienen el apoyo de sus miembros. Y no podemos cambiar todo de la noche a la mañana; esto no puede ser un tipo de paso revolucionario; se trata de un proceso evolutivo; este es un trabajo esmerado, que se desarrollará muy lentamente.

P: *Por lo tanto, los miembros de base no consideran su sindicato como una fuerza de lucha. ¿Es posible que el problema sea que a nivel local, es decir, de planta, los sindicatos se encuentran demasiado ocupados con los asuntos sociales -centros vacacionales, cuidado infantil, etc- como sucedía hace 10 años?*

R: No, esto no es realmente así. La época en que los sindicatos eran considerados como proveedores de beneficios sociales ya pasó. La gente se da cuenta de que los sindicatos luchan para lograr buenos acuerdos colectivos. Sin embargo, por otra parte, ven una estratificación muy marcada de la sociedad y que los empleadores se enriquecen cada vez más, y se hacen la pregunta: ¿Dónde está el sindicato? Y dudan que el sindicato pueda ayudar en este área.

P: *Entonces se encuentra en una situación de Trampa 22 (Catch-22). Los miembros de base no consideran que las acciones del sindicato llevarán*

a un resultado, y las acciones de los sindicatos no tendrán un gran resultado si ustedes no ganan el apoyo de los miembros de base. ¿Cómo se rompe este círculo vicioso?

R: He estado pensando en esto durante algún tiempo. Se deben tomar una serie de medidas. Necesitamos organizar una mejor capacitación y educación a nivel de los almacenes; la FITIM y otros afiliados nos están ayudando en esto. Además, debemos mejorar nuestras actividades informativas. Durante 10 años, este sindicato ganó varios litigios a favor de sus miembros. Todo miembro de base debería saberlo. Resulta importante que toda pequeña victoria se comunique a todos los miembros del sindicato. Cuando hemos logrado algo grande, debemos aprender a jactarnos de ello y a alardear. Creo que tenemos un complejo. La mentalidad de los rusos es solucionar el asunto y mantenerse modestamente callados. Lo que realmente importa es que el miembro sindical debe sentir su participación.



No podemos cambiar todo de la noche a la mañana; este es un proceso evolutivo.

Una herramienta para alcanzar los derechos de los trabajadores

Durante ya varios años, las Federaciones Globales Sindicales han puesto mucha atención en la negociación de Acuerdos Marco Internacionales o Códigos de Conducta, como se llamaban anteriormente. Estos pueden convertirse en una herramienta importante para dar una dimensión social a la globalización, pero esto aún está por verse.

JESPER NILSSON

Violación de los derechos de los trabajadores, hostigamiento a los sindicalistas, obreros no agremiados que arruinan las huelgas, sindicatos que rechazan su derecho al reconocimiento... Estamos demasiado familiarizados con los desafíos del trabajo sindical alrededor del mundo. En no pocos casos, dichas situaciones ocurren en las filiales y en las empresas subcontratistas de las grandes empresas transnacionales que han externalizado las tareas (*outsourcing*) de producción de manera de aprovechar lo mejor de una economía "globalizada".

Imagínese, entonces, acuerdos que amparan a las grandes empresas involucradas, es decir, acuerdos que velan por la aceptación y el respeto de las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), acuerdos que declaran claramente que la fuerza laboral tiene derecho a organizarse en sindicatos, derecho a la negociación colectiva y a remuneraciones igualitarias y que prohíben el trabajo infantil.

Esencialmente, este es el contenido de un Acuerdo Marco Internacional, negociado entre una empresa transnacional y los sindicatos de sus trabajadores, a nivel global.

FUERTE CAMPAÑA

No cabe duda de que actualmente existe una fuerte campaña entre las Federaciones Globales Sindicales (GUF) para lograr "Acuerdos Marco" o "Códigos de Conducta", como se llamaban antes de que esa expresión se viese comprometida (ver recuadro en página 25).

La primera secretaría sindical que firmó un acuerdo fue la

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA), que negoció uno en 1988 con la empresa transnacional francesa Danone. Desde entonces, las GUF han firmado unos dos acuerdos cada año, como la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) y la ICEM, con cinco acuerdos cada uno, la UITA con cuatro, etc. Hasta noviembre de 2002, existen 20 acuerdos en total (ver cuadro independiente).

El primer acuerdo de la FITIM se firmó con la transnacional italiana Merloni a fines del 2001. Desde entonces se ha visto acompañado por acuerdos celebrados con dos empresas automotrices importantes, uno con Volkswagen y otro con DaimlerChrysler.

"Usted podría sostener que la FITIM es un iniciador lento en este campo. Pero existen más acuerdos en camino y planean centrarse más en el trabajo de la FITIM en este campo", dice Peter Unterweger del Equipo Industrial y de Políticas de la FITIM.

DESAFÍOS

El camino para un nuevo acuerdo puede parecer directo, pero -como en cualquier negociación- lleva consigo desafíos y consideraciones: institucionales, políticos y psicológicos. Sin mencionar la aplicación y el control de los acuerdos.

El principio básico subyacente en un típico Acuerdo Marco Internacional consiste en que la empresa es responsable de asegurar que se respete el acuerdo. Este compren-

INFORME ESPECIAL FITIM

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Cuadro 1: Acuerdos Marco en empresas transnacionales

Empresa	País de origen	Rubro	GUF*	Año
Danone	Francia	Elaboración de productos alimenticios	UITA	1988
Accor	Francia	Hoteles	UITA	1995
IKEA	Suecia	Muebles	FITCM	1998
Statoil	Noruega	Industria petrolera	ICEM	1998
Faber-Castell	Alemania	Materiales de oficina	FITCM	1999
Freudenberg	Alemania	Industria química	ICEM	2000
Hochtief	Alemania	Construcción	FITCM	2000
Carrefour	Francia	Comercio	UNI	2001
Chiquita	Estados Unidos	Agricultura	UITA	2001
OTE Telecom	Grecia	Telecomunicaciones	UNI	2001
Skanska	Suecia	Construcción	FITCM	2001
Telefonica	España	Telecomunicaciones	UNI	2001
Merloni	Italia	Industria metalúrgica	FITIM	2001
Endesa	España	Industria de producción de energía eléctrica	ICEM	2002
Ballast Nedam	Holanda	Construcción	FITCM	2002
Fonterra	Nueva Zelanda	Industria de productos lácteos	UITA	2002
Volkswagen	Alemania	Industria automotriz	FITIM	2002
Norske Skog	Noruega	Papel	ICEM	2002
AngloGold	Sudáfrica	Minería	ICEM	2002
DaimlerChrysler	Alemania	Industria automotriz	FITIM	2002

Fuente: FITIM

*Sigla inglesa para Global Union Federations: Federaciones Globales Sindicales.

de los siguientes puntos fundamentales:

- 1) Referencias a las normas fundamentales del trabajo de la OIT, es decir, el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, la no-discriminación y la prohibición del trabajo infantil o forzoso;
- 2) Cierta promesa por parte de la empresa objetivo (la transnacional) para presionar a sus proveedores a fin de que apliquen los principios del acuerdo;
- 3) Aplicación de las disposiciones del acuerdo, que incluye a los sindicatos y los organismos existentes de representación de trabajadores en todo el mundo;
- 4) Una firma de la FITIM o persona designada.

¿Por qué son tan importantes estos 4 puntos?

- Las normas fundamentales del trabajo de la OIT pueden considerarse como las normas básicas de comportamiento para los empleadores, y han sido ampliamente ratificadas por la mayoría de los estados (lo que no quiere decir que éstos las cumplan).
- Incluir a los proveedores es fundamental, debido a que es muy probable que las violaciones a las normas fundamentales del trabajo ocurran ahí. En un acuerdo ideal,

también se solicitará a los subcontratistas que cumplan con las disposiciones. Más y más empresas transnacionales externalizan las tareas de producción (outsourcing) y un acuerdo que sólo cubre la investigación y el desarrollo, el equipo de comercialización y una oficina central, no es digno de mucha consideración.

- Si no existe control, entonces un acuerdo no sería más que un pedazo de papel con palabras bonitas escritas en él. Además, el control debe incluir la información de los representantes de los trabajadores, ya que posiblemente los trabajadores son los que más sufren con el incumplimiento del acuerdo.
- El organismo sindical que puede firmar en nombre de la mayor cantidad posible de trabajadores es una federación global sindical, por ejemplo, la FITIM. El signatario de la FITIM puede ser un funcionario sindical nacional que es identificado como la persona designada de la FITIM.

ACUERDO GLOBAL

“El papel de la FITIM es claro: desde 1997, existe un claro mandato en nuestro Programa de Acción de que la FITIM debe continuar con estos acuerdos”, explica Peter Unterweger.

“También es importante recordar que un Acuerdo Marco Internacional, para que sea digno de su nombre, debe ser

INFORME ESPECIAL FITIM

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

Cuadro 2: Acuerdos Marco Internacionales a diciembre de 2002

Empresa	Origen	Marca
Merloni	Italia	Ariston, Indesit, Scholtès
Presente en		
Italia, Francia, Portugal, Turquía, Polonia, Rusia y Reino Unido		
Plantas principales		
Albacina y Melano (Fabriano - Ancona), Comunanza (Ascoli), None (Turín), Carinara e Teverola (Caserta), Brembate (Bergamo), Refrontolo (Treviso) en Italia; Thionville en Francia; Setubal en Portugal; Manisa en Turquía; Lodz en Polonia; Lipetzk en Rusia; Peterborough, Blythe Bridge, Kinmal Park, Yets en el Reino Unido.		
Empresa	Origen	Marca
Volkswagen	Alemania	Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Bentley, Lamborghini, Auto-Europa
Presente en		
Alemania, Bélgica, Polonia, España, Portugal, Italia, Reino Unido, Eslovaquia, Argentina, Brasil, México, Taiwán, Sudáfrica		
Plantas principales		
Volkswagen: Wolfsburg, Emden, Mosel, Hannover, Dresden en Alemania; Bruselas en Bélgica; Bratislava en Eslovaquia; Poznan en Polonia; Anchieta, Resende, São Bernardo do Campo, Taubaté en Brasil; Puebla en México, Taipei en Taiwán; Uitenhage en Sudáfrica. Audi: Ingolstadt, Neckarsulm en Alemania, Győr en Hungría, Curitiba en Brasil. Seat: Matorrell en España; Bruselas en Bélgica; Pamela en Portugal; Pacheco en Argentina. Skoda: Mlada Boleslav, Vrchlabi, Kvasiny en la República Checa. Lamborghini: Sant'Agata Bolognese en Italia. Bentley: Crewe, Reino Unido.		
Empresa	Origen	Marca
DaimlerChrysler	Alemania	Mercedes-Benz, Chrysler, Freightliner, Sterling, Smart, Setra, Maybach, Dodge, Jeep, Western Star
Presente en		
Alemania, Francia, España, Suiza, Estados Unidos, Canadá, México, Brasil, Indonesia, Vietnam, India		
Plantas principales		
Mercedes-Benz: Bremen, Sindelfingen, Rastatt, Düsseldorf, Mannheim, Wörth, Gaggenau, Berlín, Hamburgo, Kassel, Ulm, Stuttgart en Alemania; Hambach, Ligny-en-Barrois en Francia; Curitiba en Brasil; Vitoria, Santander en España; Vance en los Estados Unidos. Chrysler: Belvedere, Detroit, Warren, Newark, St. Louis, Sterling Heights, Toledo en los Estados Unidos; Brampton, Windsor en Canadá; Lago Alberto, Saltillo y Toluca en México.		

Nota: El cuadro no necesariamente presenta todas las marcas, todos los países en que las empresas respectivas están presentes, ni todas las plantas manufactureras. No se mencionan los proveedores ni los subcontratistas.

Fuente: Sitios web de las empresas, IG Metall, www.aintell.com

un acuerdo global, lo que significa que se aplicará a todos los emplazamientos de las empresas en todo el mundo. Los acuerdos no pueden ser firmados sólo por consejos de trabajo locales o sindicatos nacionales, en nombre de todos los trabajadores del mundo. Para lograr acuerdos globales, el papel de los sindicatos nacionales poderosos y de delegados gremiales en el país de origen de una empresa transnacional no puede sobreestimarse. Pero los sindicatos de los países anfitriones deben ser consultados antes de que se firme cualquier acuerdo, debido a que el acuerdo también se aplicaría en sus países.”

PAÍSES EN DESARROLLO

Los Acuerdos Marco Internacionales deben beneficiar ampliamente a los trabajadores de países en desarrollo o en transición del mundo; de ahí la importancia de incluir a los proveedores y subcontratistas en los acuerdos. En los países anfitriones de la mayoría de las empresas transnacionales -Estados Unidos, Japón y la Unión Europea- la legislación laboral o los acuerdos colectivos existentes ya cubren los puntos básicos contenidos en un acuerdo típico. Esto es menos cierto en países donde se encuentran las plantas de ultramar de las transnacionales. Si bien muchas empresas transnacionales pueden mantener sala-

Códigos de conducta versus Acuerdos Marco Internacionales

Códigos de conducta

1. Iniciativas unilaterales
2. Sólo unos pocos reconocen todas las normas fundamentales del trabajo
3. Rara vez cubren a los proveedores
4. Cierta control, pero limitado, por parte de la administración
5. Diálogo limitado, o bien inexistente, con los sindicatos

Acuerdos Marco Internacionales

1. Negociados entre la administración laboral y corporativa
2. Reconocen las normas mínimas fundamentales del trabajo
3. Generalmente cubren a los proveedores
4. Establecimiento de sistemas de control
5. Más diálogo entre los sindicatos y la administración

Las Federaciones Sindicales Mundiales, incluida la FITIM, actualmente abandonan la expresión “Código de Conducta” a favor de “Acuerdo Marco Internacional”. La razón de esto yace en que la expresión anterior suele ser utilizada para iniciativas unilaterales por la administración de empresas multinacionales, que son de valor limitado para el trabajo. La mayoría de estos “códigos” son un instrumento de relaciones públicas y de las fuerzas de marketing de la empresa.

Ilustración (modificada) de “Global Framework Agreements: a new tool for international labour?”, Tørrer & Gunnes, septiembre de 2002.

rios decentes y sistemas de negociación colectiva en sus países anfitriones, la falta de reconocimiento de derechos de negociación en sus filiales “extranjeras” o en sus empresas proveedoras en el extranjero sigue siendo un desafío importante.

Para establecer una base común para los Acuerdos Marco Internacionales, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) formuló un código modelo. Luego, la FITIM desarrolló su propio “modelo” (véase recuadro independiente), que puede utilizarse como punto de partida o referencia para los sindicatos que inician o negocian acuerdos.

CULTURA DE EMPRESA

“Resulta evidente que, al final, los acuerdos difícilmente siguen un “plan maestro”. La cultura de la empresa y



*Existe un claro
mandato en nuestro
Programa de Ac-
ción de que la
FITIM continúe
con estos acuerdos.*

sus propuestas, la intención inicial de aquellos que buscan negociaciones, etc., todo ello se verá reflejado en el resultado final”, señala Peter Unterweger.

Por ejemplo, DaimlerChrysler “apoya y alienta a sus proveedores para que introduzcan y apliquen principios equivalentes” (es decir, normas fundamentales del trabajo) en sus propias empresas. DaimlerChrysler también “espera que sus proveedores incorporen estos principios como una base para las relaciones con DaimlerChrysler.”

Negociar y firmar con éxito un acuerdo es sólo el primer paso importante. La verdadera prueba consiste en si ellos son capaces de otorgar a los trabajadores lo que no han logrado a través de la legislación nacional y la negociación colectiva, es decir, mejoras reales en términos de normas laborales.

DIÁLOGO CONTÍNUO

Los investigadores noruegos Tørres y Gunnes sostienen que los Acuerdos Marco Internacionales pueden ser útiles no sólo para mejorar las condiciones laborales en el Hemisferio Sur, sino también para establecer foros y procedimientos para el diálogo continuo. “La plataforma sobre la cual se construye la libertad de asociación y el derecho a la

negociación colectiva concede a los sindicatos locales en el lugar de trabajo una nueva arena y espacio para abrirse a más negociaciones sobre derechos laborales, negociación y organización”, sostienen.

Uno de los asuntos importantes que discuten en su investigación es la motivación existente tras un acuerdo. El hecho de que los sindicatos deseen normas fundamentales del

Acuerdo Marco Internacional Modelo de la FITIM

PREÁMBULO

1. La globalización económica está disminuyendo las barreras al movimiento de bienes, servicios y capital, y permitiendo a las empresas transnacionales crear redes de producción y distribución globales. Las empresas comerciales luchan por proporcionar utilidades a sus inversionistas, pero junto con la misión básica va una responsabilidad social: promover el bienestar de las sociedades en las que el negocio se arraiga.
2. Un requisito mínimo para cumplir con esta responsabilidad consiste en salvaguardar el medio ambiente, observando las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, y proporcionando salarios y condiciones laborales decentes para los empleados (de la empresa).
3. La [empresa] reconoce sus responsabilidades hacia los trabajadores respecto de las condiciones sobre las que se elaboran sus productos o servicios y que éstas responsabilidades se extienden a todos los trabajadores que fabrican productos o prestan servicios para la [empresa] ya sean o no empleados de la [empresa].
4. La [empresa] solicitará a sus contratistas, subcontratistas, principales proveedores y concesionarios autorizados (poseedores de franquicias) que proporcionen las condiciones y observen las normas del siguiente Código cuando produzcan o distribuyan productos o componentes para la [empresa]. La [empresa], antes de colocar órdenes con sus principales proveedores, comprometer contratistas y subcontratistas o conceder licencias, evaluará si se cumplirán las disposiciones de este Código. La [empresa] utilizará su influencia para garantizar que sus contratistas y subcontratistas firmen códigos de conducta similares con sus respectivos sindicatos.

DEFINICIONES

5. Para los propósitos de este Código, el término contratista significará cualquier persona natural o jurídica que celebre un contrato (con una empresa), con el fin de desempeñar un trabajo o prestar servicios. El término “subcontratista” significa cualquier persona natural o legal que contrata un contratista, como se definió anteriormente, con el propósito de desarrollar un trabajo o proveer servicios relacionados o

parte de un acuerdo (con la empresa). El término “proveedor principal” significa cualquier persona natural o jurídica que proporcione a la [empresa] los materiales o componentes utilizados en los productos finales, o los productos finales, vendidos por la [empresa].

Los términos “concesionario autorizado” y “poseedor de franquicias” significan cualquier persona natural o jurídica que, como parte de un acuerdo contractual con (nombre de la empresa), utilice para cualquier propósito el nombre de (nombre de la empresa) o sus nombres o imágenes de marcas reconocidas.

En el siguiente texto el término contratista(s) deberá referirse a todos los contratistas, sus subcontratistas, principales proveedores y licenciarios (poseedores de franquicias).

DISPOSICIONES

6. La [Empresa] y su(s) contratista(s) involucrado(s) en la producción y/o distribución de productos para la [empresa] deberán garantizar que:

El empleo se elija libremente

No habrá utilización de medidas forzosas, incluida la prisión bajo fianza o involuntaria (Convenios 29 y 105 de la OIT). Tampoco los trabajadores deberán dar “depósitos” o sus papeles de identidad a su empleador, incluidas las empresas proveedoras que proporcionan mano de obra a la [empresa].

No exista la discriminación o intimidación en el empleo

La igualdad de oportunidades y el trato independiente de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la nacionalidad, la orientación sexual, el origen social u otras características especiales deberán garantizarse (Convenios 100 y 111 de la OIT).

El abuso físico y psicológico, la amenaza consecuente, y la intimidación por parte del empleador están estrictamente prohibidos.

No se utilice el trabajo infantil

No habrá utilización de trabajo infantil. Las normas estipula-

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

trabajo manifiestas dentro de la empresa se explica por sí mismo. Pero, ¿cuáles son las razones corporativas para firmar un acuerdo o incluso para impulsarlo?

Los investigadores sugieren que la mayoría de las razones de las empresas no guardan relación con un deseo fundamental de mejorar las condiciones de los trabajadores en todo el mundo. Simplemente, se trata de administrar la

reputación de la empresa y de garantizar buenas relaciones con grupos de presión, incluidas las organizaciones de consumidores, inversionistas éticos y accionistas. Algunas empresas también identifican claramente que el hecho de responder a los asuntos ambientales y sociales puede aumentar la ventaja competitiva de una empresa.

das por el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima para el empleo, o los reglamentos nacionales, es decir, cualquiera que estipule las normas más estrictas, deberán adoptarse. Las empresas proporcionarán asistencia económica para garantizar las oportunidades de educación a cualquier menor trabajador que sea reemplazado. Cuando se encuentre a un menor trabajador, empleado por una [empresa] o sus proveedores, deberá reemplazarse apenas sea posible por alguien de la familia de manera de mantener el ingreso familiar.

Se respete la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

El derecho de todos los trabajadores de formar y unirse a sindicatos y de realizar negociaciones colectivas deberá reconocerse (Convenios 87 y 88 de la OIT). Los representantes de los trabajadores no deberán ser sujeto de discriminación y deberán tener acceso a todos los lugares de trabajo necesarios para permitirles llevar a cabo sus funciones de representación (Convenio 135 y Recomendación 143 de la OIT).

La empresa adoptará una postura positiva frente a las actividades de los sindicatos y una actitud abierta hacia sus actividades organizacionales. Durante los conflictos entre los trabajadores y la administración, la [empresa] no contratará nuevos trabajadores para reemplazar a aquellos involucrados en la disputa.

Se paguen salarios decentes

Los salarios y beneficios pagados por un trabajo estándar deberán cumplir al menos las normas mínimas legales e industriales y deberán ser siempre suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y para proporcionar un ingreso discrecional.

Las horas de trabajo no sean excesivas

Las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, deben regularse para garantizar que no se perjudique la salud y otros aspectos de la vida productiva del trabajador. En los lugares de trabajo sindicalizados, la duración y los términos del trabajo extra deben negociarse colectivamente; en los lugares de trabajo no sindicalizados, el trabajo extra debe ser voluntario. El trabajo extra excesivo no puede justificarse y debe eliminarse. El trabajo extra no será un sustituto de los

salarios regulares insuficientes.

Las condiciones de trabajo sean decentes

Se deberá proporcionar un ambiente seguro e higiénico y se fomentarán mejores prácticas de salud ocupacional y de seguridad, tomando en cuenta el conocimiento actual de la industria y cualquier otro peligro específico.

APLICACIÓN

7. Los trabajadores de la [empresa] deberán ser informados, verbalmente y por escrito, sobre todas las disposiciones de este Código.
8. La [empresa] solicitará a sus contratistas que apoyen y cooperen con la aplicación y control de este Código, otorgando al grupo de control descrito más abajo acceso ilimitado a sus instalaciones y proporcionando toda la información disponible al grupo de manera oportuna.
9. Los contratistas que violen uno o más términos del Código deberán tomar las medidas necesarias para cumplir con el Código y, al no hacerlo, perderán el derecho a producir u organizar la producción de bienes para la [empresa].
10. Las preguntas sobre la interpretación del significado de las disposiciones del Código deberán resolverse de acuerdo con el procedimiento indicado en el acuerdo de control.
11. Las disposiciones de este Código constituyen sólo normas mínimas. La [empresa] no pretende, no utilizará y no permitirá que ningún contratista utilice estas normas y condiciones mínimas como normas máximas, como las únicas condiciones permitidas por la [empresa] ni como base para cualquier reclamación sobre qué normas o condiciones de empleo deberán proporcionarse.
12. Principios de aplicación del sistema de control:
 - Deberá crearse un grupo de control, compuesto por el mismo número de representantes de la administración de la [empresa] y del sindicato.
 - En caso de una paralización, el arbitraje será manejado por la OIT o una parte neutral acordada por la administración de la [empresa] y el sindicato.
 - La [empresa] deberá hacerse cargo del costo de todo el sistema de control.

Industria metalúrgica en India - Un estudio



INDIA La concentración de la fuerza laboral de la industria metalúrgica en India ha cambiado desde las grandes empresas -principalmente estatales- a pequeñas y medianas empresas, o de lo que se conoce como el sector formal al sector informal. Esta tendencia ha repercutido en una reducción de los miembros de los sindicatos, por lo que resulta extremadamente importante para su supervivencia que éstos se concentren en organizar los esfuerzos de los trabajadores en las empresas más pequeñas.

Esta es una de varias recomendaciones importantes del estudio “La industria metalúrgica en India”, iniciado por la FITIM para obtener información precisa y actualizada sobre la composición y ubicación de la industria metalúrgica en India y los sindicatos de la industria. Estos resultados se utilizarán luego en un proyecto de organización que se lanzó en India en el año 2000 con los afiliados a la FITIM, SMEFI e INMF-Mines, con el apoyo de los afiliados daneses a la FITIM, CO-Industri y Danish Metal a través del Consejo LO-FTF.

De acuerdo con el informe, el trabajo contractual representa entre un 30% y un 35% del empleo laboral declarado en los sectores encuestados. Los trabajadores con contrato no reúnen las condiciones para obtener ninguna riqueza u otros beneficios, y en la mayoría de los estados reciben sólo cerca de un tercio de los salarios pagados a los trabajadores regulares. Al mismo tiempo, estos trabajadores no tienen una función importante en los sindicatos y rara vez son miembros.

Por lo tanto, una de las recomendaciones finales identifica la necesidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores contratados. “La condición de inestabilidad en sus empleos no debe ser un arma para que los empleadores los exploten. Esto se puede asegurar sólo garantizando que la fuerza laboral contratada es parte de los registros de los sindicatos”, se indica en el informe.

El estudio no se detiene en la discusión sobre cambios de políticas y programas de los sindicatos. Reconoce que “la inestabilidad financiera de los Centros Nacionales es un obstáculo importante para el funcionamiento adecuado y fluido de los sindicatos”, y recomienda que los sindicatos deliberen sobre el aumento de la afiliación pagada para fortalecer los órganos sindicales nacionales.



El informe se publica en inglés, hindú, kannada y telugu. Las versiones en inglés e hindú (archivo extenso, más de 2Mb) pueden descargarse de www.imfmetal.org/publications. Existe también una edición impresa limitada disponible en la Oficina central de la FITIM en Ginebra.

La amplia investigación, complementada por estadísticas únicas, exhibe las características de las industrias metalúrgicas y de los sindicatos en seis estados seleccionados: Andhra Pradesh, Uttar Pradesh, Rajasthan, Karnataka, Maharashtra y Gujarat.

Maquiladoras en marcha

Una economía mundial abatida y la competencia rígida han reducido las exportaciones desde las zonas mexicanas de procesamiento de exportaciones, las maquiladoras. La Oficina de Proyectos de la FITIM en México informa que las ventas durante mayo de 2002 bajaron un 2,5% respecto del mismo mes del año

anterior. Esta disminución puede parecer insignificante, pero se da luego de toda una década de crecimiento de las exportaciones. En consecuencia, el número de trabajadores (tanto obreros como oficinistas) ha disminuido en 5,5% entre abril de 2001 y abril de 2002.

También existe una reducción substancial

del número de maquiladoras. En el año 2000, existían 3.703 empresas en México; en 2001, 3.450; y en marzo pasado, 3.230.

Un ejemplo da certeza a las cifras presentadas: Philips cerró su planta de monitores en Juárez y trasladó sus operaciones a Suzhou, China, donde espera triplicar su producción.

La FITIM va a Asia Central

KIRGUISTÁN, UZBEKISTÁN Un país en grandes problemas y el otro con una fuerte economía. Con este panorama contrastante se encontró una misión sindical conjunta en una visita realizada en septiembre a Kirguistán y Uzbekistán, en Asia Central.

La iniciativa de realizar la misión a estas repúblicas de la ex Unión Soviética provino de la Oficina del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Moscú. El propósito era conseguir información para prepararse para un proyecto creado por la AFL-CIO y ejecutado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Además de estas dos organizaciones, representantes de la FITIM y de la Federación Internacional de Organizaciones Sindicales de Trabajadores de la Química, Energía, Minería e Industrias Diversas (ICEM) formaron parte de la misión.

En Kirguistán, la misión se enteró de que los sindicatos enfrentan problemas con las empresas transnacionales extranjeras que ahí invierten, al igual que con grandes empresas de la época de la Unión Soviética, que ahora están en manos de intereses privados. Los líderes sindicales describen la situación como “mala”, con salarios mensuales mínimos de hasta \$2. Los tres sindicatos de trabajadores de la industria metalúrgica afiliados a la Federación de Sindicatos de Kirguistán informan de salarios promedio de \$15 a \$88.

La federación carece de dinero debido al no pago de las cuotas de afiliación. Nuestros enviados observaron que su centro de educación parece bueno y bien organizado, pero la federación no cuenta con dinero para sostener los programas de educación. En Tashkent, Uzbekistán, la misión visitó cuatro empresas: una del sector de la industria química, que fabrica productos plásticos; y tres del sector



metalúrgico, una planta de productos no ferrosos y de oro, un fabricante de aeronaves y una planta de tractores.

Al parecer todas las empresas estaban funcionando bien. El fabricante de aeronaves construye el Iljushin



IL-76 y IL-114 y repuestos de aeronaves para Ucrania y para la empresa Boeing. La planta de tractores fabrica para satisfacer las necesidades de exportación y nacionales. Los salarios en las tres empresas del sector metalúrgico varían, pero son relativamente altos y no hay retraso en el pago de éstos.

Los sindicatos locales de estas empresas son miembros del Sindicato de Trabajadores de los Sectores Metalúrgico y de Fabricación de Máquinas de Uzbekistán. Este sindicato se creó en 1993, luego de las presiones de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán para que se fusionaran los entonces tres sindicatos de trabajadores de la

industria metalúrgica. Actualmente, el sindicato cuenta con aproximadamente 180.000 miembros. Cuatro grandes ramas de la industria metalúrgica están representadas en el sindicato: fabricación de máquinas, aeronaves, defensa y metalurgia de los metales (ferrosos y no-ferrosos).

La conclusión de la FITIM de la misión es que los centros sindicales nacionales son totalmente dependientes del gobierno del país. Los sindicatos están mucho más involucrados en las actividades sociales que en el mero trabajo sindical.

En Kirguistán, la economía experimenta una profunda crisis y los sindicatos no son capaces de organizar a los trabajadores o de reaccionar adecuadamente para proteger sus derechos.

Uzbekistán es en cierto modo un “milagro” de las empresas de trabajo. La economía del país se encuentra en una condición relativamente buena, y los sindicatos son capaces de hacer pronósticos de largo plazo de su desarrollo futuro.

La FITIM continuará controlando estrechamente la situación en Asia Central, pero por el momento no se puede hablar de una posible afiliación de los sindicatos de Asia Central a la FITIM.

Conferencia Regional da recomendaciones

CÓRDOBA ARGENTINA Los afiliados a la FITIM en América Latina y el Caribe deben modernizar sus estructuras sindicales para lograr el desafío de organizar a los trabajadores en zonas de procesamiento de exportaciones (ZPE) y otras formas de empleo precario.

Esta evaluación fue uno de los resultados de la Conferencia Regional de la FITIM para América Latina y el Caribe celebrada en Argentina a fines de octubre. 49 delegados de 16 países, que representaban a 32 sindicatos, participaron en la conferencia.

Se creó una red para permitir un intercambio de información entre los países con ZPE y se llegó a un compromiso para promover cambios en los códigos laborales nacionales para incluir los derechos de los trabajadores en las ZPE.

Otra de las conclusiones de la conferen-



cia se refiere a que las mujeres deben ser incorporadas a las estructuras sindicales y los sindicatos de la región trabajarán para lograr una presencia significativa de mujeres en el próximo Congreso Mundial de la FITIM y en el Comité Ejecutivo de la FITIM.

Los afiliados a la FITIM discutieron la necesidad de aumentar su grado de afiliación y redefinir su papel como una

fuerza social y política. “La tarea consiste en restablecer el anterior poder y papel de los sindicatos en la sociedad y mantener su legitimidad como representantes auténticos de los trabajadores,” indica el informe de la conferencia. Una tarea central consistirá en crear sindicatos industriales o sectoriales en cada país.

De acuerdo con el Programa de Acción de la FITIM, los delegados decidieron promover un programa económico alternativo basado en la cancelación de la deuda externa y en la creación de un impuesto Tobin sobre las transacciones de cambios. La conferencia sugirió que esta discusión debe continuar a nivel de sindicatos nacionales y regionales.

La conferencia felicitó al recién electo presidente de Brasil, Luiz Inácio da Silva, o “Lula”, por su victoria.

Formado Grupo Femenino de Acción

SANTO DOMINGO REPÚBLICA DOMINICANA Para alcanzar el objetivo de mejorar la participación de las mujeres en los sindicatos, se requiere compromiso y apoyo, al igual que programas de trabajo definidos con objetivos, acciones y resultados. Esta fue la conclusión a la que se llegó en una reunión para discutir las oportunidades igualitarias para las mujeres, desarrollada en República Dominicana, el 27 de septiembre de 2002. Para ayudar en esta tarea, la reunión decidió formar un Grupo de Acción Latinoamericano de Mujeres.

El Grupo de Acción está compuesto de mujeres y hombres que representan a organismos afiliados de 8 países diferentes del continente. Sus primeras

prioridades son trabajar estrategias para incorporar mujeres a las estructuras de toma de decisiones y para mejorar su participación en la negociación colectiva. La reunión consideró estos dos objetivos como los primeros pasos fundamentales para aumentar la capacidad sindical y mejorar las condiciones de las mujeres trabajadoras.

Existirá un fuerte vínculo entre el Grupo de Acción y otras estructuras de la FITIM en América Latina. Sus miembros asistirán a sus respectivas reuniones subregionales, al igual que a otras reuniones sectoriales de la FITIM, para proporcionar informes sobre su trabajo y discutir la aplicación de programas para mejorar la representación de las mujeres y su

participación en los sindicatos. En su reunión celebrada en Córdoba, la Conferencia Regional de la FITIM para América Latina y el Caribe dio todo su apoyo al trabajo del Grupo de Acción y declaró su compromiso para aumentar el número de mujeres que representan a los sindicatos afiliados latinoamericanos en las estructuras de la FITIM.

Los miembros del Grupo son: Carolina Yutrovitch, Argentina; María Rosangela Lopes, Brasil; Rosa Oganda, República Dominicana; Carmen Henríquez Chavez, Chile; Nohora Tovar, Colombia; Juan Durango, Panamá; Luis Sepulveda, Chile. Aún falta designar al miembro proveniente de México.

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: imfesaond@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 Nº 2019, oficina 42 B
Providencia
SANTIAGO - CHILE
Teléfono: (56-2) 6550474 – 6550477- 6550478
Fax: (56-2) 6550470
E-mail: fitimalc@entelchile.net

ÁFRICA DEL ESTE Y SUDESTE

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

OFICINA PROYECTO MEXICO

Ignacio Mariscal No. 45-101
Colonia Tabacalera
CP 06030 MEXICO D.F.
MÉXICO
Tel.: (52/55) 55 35 3653
Fax: (52/55) 55 35 2614
E-mail: 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 2002

DICIEMBRE

- 11 - 12** Reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM
San Diego, California, Estados Unidos
- 17 - 18** Taller de la FITIM sobre el ingreso de Rusia a la Organización Mundial del Comercio
Moscú, Rusia
- 18 - 19** Reunión Subregional del Comité de la FITIM para África del Norte
Tunis, Tunisia
- 26 - 28** Taller Nacional de la FITIM sobre La Unión de las Organizaciones de Trabajadores Metalúrgicos en India
Kolkota, India

Calendario 2003

ENERO

- 23 - 28** Foro Social Mundial
Puerto Alegre, Brasil

MARZO

- 20 - 21** Reunión de Educadores de la FITIM
Ginebra, Suiza

MAYO

- 14 - 15** Reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM
Ginebra, Suiza

MAYO - JUNIO

- 26 - 6** Colegio de Verano de la FITIM
Ginebra, Suiza

DICIEMBRE

- 2** Reunión del Comité Ejecutivo de la FITIM
Cape Town, Sudáfrica
- 3 - 4** Reunión del Comité Central de la FITIM
Cape Town, Sudáfrica

NO OLVIDE

.... Que la FITIM ha lanzado un sitio web en idioma ruso (ver página 9). ¡Aviséle a sus amigos rusos acerca de él!

PERFIL FITIM

El viaje de Inácio desde Pernambuco a Presidente

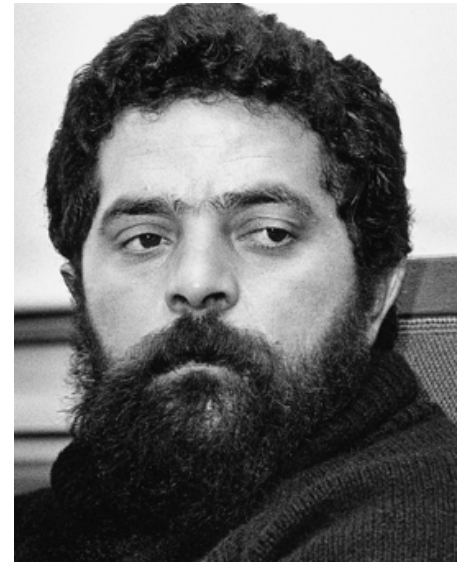
Luiz Inácio da Silva, más conocido como Lula, fue elegido Presidente de Brasil. El miembro de la secretaría de la FITIM, Toni Ferigo, da su opinión personal acerca de quien fue el anterior líder de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Indústria Metalúrgica-Central Única de Trabajadores (CNM-CUT), organismo afiliado a la FITIM.

GINEBRA “Tuve la oportunidad de reunirme con Lula en diferentes ocasiones, más a menudo cuando todavía no era Lula, sino simplemente, Luiz Ignacio Inácio da Silva, un líder sindical carismático de los suburbios industriales de São Paulo. Uia Sólo lo vi una vez después de convertirse en una importante figura política, el candidato de la Izquierda para la presidencia.

Ciertamente, él no me recuerda. ¡Cuántas caras vio y cuántos discursos escuchó desde la fundación del Partido de los Trabajadores (PT) y sus tres campañas electorales! Pero yo lo recuerdo muy bien, en particular en una situación muy especial. Fue en marzo de the 1979 y la dictadura militar llegaba a su término luego de tres décadas de poder autoritario. Una huelga bloqueaba las fábricas en la zona industrial ABC de a São Paulo y 80.000 trabajadores copaban el estadio de São. Bernardo. Ignácio da Silva, que había sido elegido presidente del sindicato de trabajadores de la industria metalúrgica en 1975 hablaba a la multitud. No había altavoces y las palabras del futuro Lula eran transmitidas como una ola por la gente. ¡Era increíble! Los trabajadores que se encontraban en primera fila repetían las frases del líder sindical a los trabajadores de la segunda fila,

luego los de la segunda fila a los de la tercera... y así sucesivamente, hasta llegar a la parte posterior del estadio. Salarios, horarios de trabajo, derechos laborales y democracia. Dos días más tarde la huelga fue declarada ilegal, el gobernador envió a las fuerzas armadas y los líderes de los trabajadores se reunieron en la iglesia de after to be Governor ‘La Matriz en of São .Bernardo. El obispo declaró: “Debemos abrir las puertas a la gente. Ellos tienen hambre de justicia.”.

Ignácio nació en el estado de Pernambuco al noreste de Brasil, y fue el séptimo hijo de una familia de ocho niños. Cuando tenía seis meses de edad, su padre, en busca de empleo, emigró al sur, a Santos, el puerto de São Paulo. Siete años más tarde, Ignácio hizo el mismo viaje con su madre y el resto de la familia -3.000 kms. en 13 días- para reunirse con su padre en São Paulo, en una habitación en la parte trasera de un bar. Lula ha hablado muchas veces de la humillación de ver a su padre con otra mujer, de ser sacado fuera de un cine por no tener chaqueta, y de la desesperación de su madre por encontrar una forma de alimentar a sus niños. “Los brasileños tienen derecho a comer dos veces al día” fue uno de los principales lemas de su campaña presidencial ¿Populismo? No, sólo un recordatorio. Como la gran mayoría de los brasileños pobres, Ignácio comenzó a trabajar muy joven, en las calles, ya sea lustrando zapatos o vendiendo limones. A los 12 años, trabajó en un almacén textil y a los 15, en una planta de fabricación de pernos. Perdió un dedo de su mano izquierda en un accidente del trabajo. Años más tarde, cuando durante uno de los viajes de su campaña sindical al noreste y la Amazonia vio a muchas personas sin brazos o piernas, dijo: “Tuve suerte de haber perdido sólo un pequeño dedo”. El resto de la historia es conocido: presidente del sindicato, fundación del Partido de los Trabajadores, la aventura política.



Lula, hace algunos años. FOTOGRAFIA: Agnaldo Maciel

Muchos años después de las grandes huelgas de la década de 1980, vi a Lula en un Congreso de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Indústria Metalúrgica (CNM). El sindicato se había vuelto importante, el Partido de los Trabajadores estaba bien establecido e Inácio era conocido como Lula en todo el mundo, pero no percibí ningún cambio en su sencillez y profundo compromiso con la gente. ¿La razón? Nunca olvidó aquél viaje al norte y nunca dejó de recordar su propia historia. removed En su discurso, invitó a los líderes sindicales del sur industrializado de Brasil a no olvidar que “aún existen personas que sufren de hambre....”.

Ahora que el sueño es una realidad, me gusta imaginar a Inácio da Silva como un hombre que nunca olvidará que fue pobre. Alguien ha dicho que ahora usa corbata, lo que me hace recordar la frase de un campesino pobre que, cuando lo conocí, dijo: “En honor a usted, me he puesto la única corbata que tengo”. Y Lula también lo ha hecho, en honor al pueblo del cual proviene, a los trabajadores y a los pobres de Brasil.

Buena suerte, Inácio.

TONI FERIGO

NUEVOS DESAFÍOS PARA EL 2003

El trabajo, que es la médula de toda economía está siendo atacada por un modelo salvaje que desprecia la calidad humana, y privilegia las ganancias. Los principales desafíos de este año para el mundo sindical de Latinoamérica y el Caribe, tienen relación con la globalización de la economía, puesto que este modelo representa una verdadera ruptura económica, política y cultural de los pueblos.

Estos desafíos afectan a todos los trabajadores y especialmente a los de las Industrias Metalúrgicas afiliados a la FITIM.

Como primer paso, debemos analizar las estructuras actuales, y preguntarnos ¿Son efectivas estas estructuras para luchar en contra de este modelo?, ¿Es indispensable discutir el tema de la Unidad Sindical?, ¿Somos los trabajadores capaces de proponer un modelo económico alternativo?

Actualmente tenemos una prioridad de lucha, el Acuerdo de Libre Comercio que pretende imponer Estados Unidos, a través de sus tratados unilaterales con algunos gobiernos de países de Latinoamérica perjudicando a los trabajadores, aumentando el desempleo y la desigualdad social.

La FITIM, durante el desarrollo del Foro Social Mundial, jugó un papel muy importante, en especial durante el Foro Sindical Mundial, en la cual se hicieron importantes sugerencias para el próximo Foro, y propuso que debemos escuchar a las otras fuerzas sociales como: los jóvenes, los ambientalistas, los Organismos por los Derechos humanos. ¿Qué piensan ellos de nosotros?, ¿La juventud está en onda con nuestros viejos discursos?, en conclusión; ¿Qué dice la otra parte de la Sociedad Civil del Movimiento Sindical?

Los sindicatos deben optar por una mayor participación, luchando para que dentro de los tratados se introduzcan cláusulas sociales que amparen a los trabajadores, cambiar los modelos de estructuras obsoletas, tocar el tema económico, dar alternativas, realizar alianzas adecuadas con organizaciones que tengan nuestras mismas metas, etc.

El desinterés puesto de manifiesto hasta ahora ha dado resultados que son catastróficos para los trabajadores, la introducción de este crecimiento neoliberal, la privatización, la liberalización en el mercado, son aspectos que la clase trabajadora está pagando caro: se pagan con desempleo, con la destrucción del sistema social. Si esto continúa, el pueblo quedará más desprotegido.

La FITIM cree en el respeto a la democracia, que es uno de sus primordiales principios, y está en contra de cualquier situación dictatorial, es por eso que debemos trabajar por los principios de la libertad y por el respeto a los derechos de los trabajadores. Estas situaciones que amenazan la estabilidad democrática de Latinoamérica sólo sirven de "Caldo de Cultivo" para que los países imperialistas como el Norteamericano intervengan e impongan planes expansionistas como sucedió con el "Plan Colombia".

Por último, otro reto importante es el desafío que tiene Lula Da Silva frente a Latinoamérica, ya que la tarea es enorme. Lula es un líder y por lo tanto tiene mucho que trabajar. Por nuestra parte, creemos que Lula tendrá la capacidad de abordar de manera positiva los problemas que afectan a todos los ciudadanos.

Los sindicatos de América Latina y el Caribe, afiliados a la FITIM deben trabajar y afrontar estos retos, para así, darle un rostro más humano a la Globalización en contraposición de actual modelo imperante causante de tanta pobreza de muchos y enriquecimiento de pocos.



JORGE CAMPOS MIRANDA
Representante Regional FITIM
América Latina y el Caribe
jcampos-fitim@entelchile.net

Conferencia Extraordinaria:

MAYOR COMPROMISO CON LOS GRANDES PROBLEMAS DE LATINOAMERICA

Delegados de toda América Latina participan de la Conferencia Regional convocada por la FITIM, que fue encabezada por el Secretario General, Marcello Malentacchi.



Con un llamado a estar "más comprometidos en los problemas de América Latina" concluyó la Conferencia Regional Extraordinaria de los afiliados a la FITIM de América Latina y el Caribe, realizada los días 28, 29 y 30 de octubre de 2002, en la ciudad de Córdoba, Argentina.

Dentro de las principales conclusiones del encuentro está el terminar con los grandes problemas de los trabajadores, como son: el desempleo, la violación a los derechos humanos, el problema de las zonas francas y la falta de participación sindical femenina.

En el encuentro, las discusiones se centraron en cuatro temas importantes:

- Programa de Acción 2002-2005 de la FITIM;
- Estructuras sindicales para responder a los desafíos que impone el modelo económico actual;
- Organización y respeto de los derechos fundamentales en las zonas francas, trabajadores informales, tercerizados y trabajadores migrantes; y
- El modelo económico actual, alternativas y propuestas para un programa económico-social alternativo.

Continúa en la página siguiente

La participación sindical femenina, la renovación de las estructuras sindicales y el problema de las Zonas Francas continúan siendo los temas que preocupan a los trabajadores de la Región.



PROGRAMA DE ACCIÓN 2002 – 2005

Uno de los principales objetivos de la Conferencia fue promover el Programa de Acción 2002-2005, que persigue desarrollar las estructuras sindicales para fortalecer los sindicatos tanto de Latinoamérica como del Caribe. En la oportunidad, se contó con la participación del Secretario General de la FITIM, Marcello Malentacchi, y de la Directora de Organización y Solidaridad de la FITIM, Jenny Holdcroft.

Marcello Malentacchi invitó a los trabajadores a asumir el compromiso de llevar a cabo los objetivos del Programa de Acción, destacando la importancia del Congreso ya que “permitió, en estos momentos tan difíciles para la región, coordinar a los sindicatos metalúrgicos de América Latina, discutir una estrategia común para organizar a los afiliados y fortalecer el sindicato”.

En la Conferencia se fomentó la participación y comunicación entre los delegados de toda América Latina y El Caribe, ya que promovieron estrategias de acción para las nuevas estructuras sindicales, desarrollaron propuestas para incentivar la igualdad, y la preocupación por los problemas que afectan a las trabajadoras de toda América Latina y el Caribe.

Al concluir la Conferencia se comprende que, con la puesta en marcha del Programa de Acción, se fortalecerá el movimiento sindical en la Región, desarrollando estructuras mundiales, lo que significará un nuevo paso para enfrentar el modelo económico actual y para la unión de los trabajadores. VS

Mujeres Latinoamericanas: PARTICIPACIÓN SINDICAL PENDIENTE

En la Conferencia Regional realizada en Argentina se concluyó garantizar una mayor presencia de la mujer en las estructuras sindicales.

La conferencia regional realizada en Córdoba contó con la participación de un total de siete representantes mujeres, quienes manifestaron todas las inquietudes que aquejan al sector femenino sindical, reiterando el diagnóstico de que falta mayor participación, pero expresando también su confianza en que a futuro este número se incremente y que las oportunidades se expandan a todas las afiliadas de Latinoamérica y el Caribe.

REVISAR LAS ESTRUCTURAS SINDICALES

El tema de la participación laboral femenina fue uno de los puntos más analizados en la Conferencia, ya que se contó con la participación de la Directora de Organización y Solidaridad de la FITIM, Jenny Holdcroft, quien considera que los sindicatos, “deben revisar sus estructuras y sus procesos electorales para eliminar las barreras que impiden que las mujeres lleguen a posiciones de liderazgo”. Aclara, que esta misión es tarea de los sindicatos, no sólo de la FITIM como organización. Enfatiza que cada uno de ellos debe plantearse por qué las mujeres no están siendo elegidas en altos cargos.

Una de las conclusiones más importantes de la Conferencia fue haber instado a los afiliados a elaborar estrategias para incorporar a la mujer en las estructuras sindicales.

¿POR QUÉ LAS MUJERES NO SE AFILIAN?

Jenny Holdcroft, en su exposición ante los participantes, afirmó que una de las causas de que las mujeres no se afilian a los sindicatos es porque creen que éstos no pueden hacer nada por ellas. Agregó que la solución radica en organizar campañas dirigidas a enfatizar los beneficios que los sindicatos pueden brindar a las mujeres.

La idea es desarrollar el tema de las negociaciones colectivas, ya que es una de las áreas de la actividad sindical más importante para las mujeres, en la medida que les permite mejorar sus condiciones de trabajo.

Este tema es una prioridad para la FITIM, por lo que el asunto tiene gran importancia dentro del Programa de Acción. Ante esto, todos los afiliados y afiliadas deben contribuir a cumplir los objetivos pendientes y a trabajar en conjunto. Es de esperar que en un futuro cercano se puedan ver mujeres representantes dentro del Comité Ejecutivo de la FITIM.



De Brasil, Chile, Colombia, Argentina y República Dominicana provenían las mujeres participantes, quienes brindaron entusiasmo y colaboración a todas las actividades del Encuentro.

En la Conferencia Regional realizada en Argentina se concluyó garantizar una mayor presencia de la mujer en las estructuras sindicales.

El ejemplo de Brasil

Uno de los países que ha luchado por la labor femenina en los sindicatos es Brasil. Y una buena representante es Nair Goulart, (Secretaria de Relaciones Internacionales de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Brasil de Fuerza Sindical, y Presidente de Fuerza Sindical en el Estado de Bahía). Sostiene que "es importante que los sindicatos se preparen para incorporar a la mujer. Hoy en Brasil las principales centrales sindicales tienen participación femenina obligatoria en las estructuras de dirección". Destacó, la importancia de dictar cláusulas que respalden al sector en áreas como: la reivindicación de la mujer e igualdad de oportunidades en salarios y cargos; en la protección de la maternidad, y en los derechos de los niños. **VS**

LA OTRA CARA DE LA CRISIS ARGENTINA

Trabajadores de la Planta Volkswagen Córdoba se sienten beneficiados, ya que la empresa está bien catalogada y ofrece importantes beneficios a sus empleados.

El Centro Industrial Córdoba, perteneciente a Volkswagen Argentina, es una de las más importantes industrias del país. A pesar de la crisis que vive el pueblo argentino, la planta sigue creciendo y favoreciendo al mercado internacional, ya que casi el 80% de su producción se exporta a Alemania, Brasil, España, México y Sudáfrica.

Son 220 mil metros cuadrados de planta, que se ubica a sólo 10 minutos del centro de la ciudad de Córdoba, en el kilómetro 3,5 del camino a San Carlos.

Dentro de la provincia el centro industrial es importante, ya que genera trabajo a más de 1.500 personas, entre profesionales, técnicos y operarios. Compuesta por dos plantas fabriles, en una de ellas se producen las cajas de velocidad MQ 250 con alta tecnología, y en la segunda planta se producen MQ 200. Son estas piezas las que se destinan a la exportación, para modelos como Audi A3, Golf, Polo, Jetta, New Beetle. Trabajan por turnos, que varían según la planta. En la "vieja" -como ellos la llaman-, se hacen tres turnos de 8 horas y en la planta nueva 4 turnos de 6 horas.

PADRE E HIJO

Hace 28 años que Carlos Alberto Aballay trabaja en el Centro Industrial. Padre de seis hijos (cuatro mujeres y dos hombres), hombre de esfuerzo y sacrificio, para él, la familia es lo más importante.



Carlos Alberto Aballay (Padre e hijo).

Desde el año 89 que pertenece al cuerpo general de delegados de la actividad gremial, en representación de los compañeros de la planta. "Nosotros somos privilegiados porque tenemos mucho trabajo y estamos exportando al mundo. No dependemos del mercado interno argentino, estamos trabajando para Alemania, España, para México que son países estables".

En cuanto a las ventajas que brinda la empresa, sostiene que "tenemos una cobertura social muy buena, la fábrica nos brinda la oportunidad de integrar a la familia en distintas tareas comunitarias, o de incorporar a los hijos o parientes ante eventuales necesidades".

AFANES DE SUPERACIÓN

En los momentos difíciles del país, la planta le dio la oportunidad laboral a Carlos Alberto Aballay pero esta vez, hijo, quien cursa periodismo en las noches. "Entré por intermedio de mi viejo, estaba estudiando periodismo y necesitaba costearme los estudios, y como mi papá tiene muchos años aquí en la fábrica me consiguió trabajo. El salario es bueno y me permite estudiar. Pienso quedarme hasta que consiga un trabajo como periodista y que éste me permita subsistir".

La idea de trabajar y estudiar es una de las tantas características de los trabajadores, ya que también es el caso de Marcos del Castaño, quien cursa por las noches la carrera de Ingeniería Mecánica.

Marcos, quien llega a la planta a las siete de la mañana, es operario de la línea de armado de transmisión, en la planta MQ200, y trabaja para mantener a su esposa y a sus dos hijos, además de costearse los estudios.



Marcos del Castaño

FÚTBOL, PESCA, TEATRO Y AYUDA COMUNITARIA

Dentro de la fábrica no es todo trabajo, desarrollan distintos co-

mités, lo que les ha permitido disfrutar de todas las actividades que les ofrece la planta.

Dentro de las subcomisiones que existen están: Pesca; los grupos de Teatro; de Coro; y el grupo de Ayuda Comunitaria. El deporte también es parte de la recreación: la planta tiene toda la infraestructura necesaria; cancha de tenis, de fútbol, gimnasio donde se practica karate y tenis de mesa, además de un "quincho" donde comer asado.

Los trabajadores eligen a los representantes de cada comisión, la Empresa sólo les entrega los servicios para cada actividad, como por ejemplo, facilitarles el transporte cuando van de pesca, o preocuparse de mantener en buena condición la cancha de fútbol y las camisetas del equipo.

CRISIS NACIONAL

Pablo Merino, quien trabaja en mantenimiento, considera que en estos tiempos la Planta está bien catalogada, y el nivel de sueldo promedio es bastante bueno, lo que le permite mantener a su familia. Para



Pablo Merino

él un trabajador del Centro Industrial es un caso aislado, esto por que "hay una gran diferencia con lo que está ganando una persona que trabaja en el comercio y los que trabajamos en la planta, ya que el sueldo nos alcanza para vivir"

Sergio Javier Casas afirma que, a pesar que la planta está en período de crecimiento, la inflación y la desocupación que tiene el país igual los está afectando, ya que el escenario de la actividad sindical se hace más complicado, debido al contexto social que afecta al país porque "el hecho que a nivel nacional se esté despidiendo, reduciendo salarios y quitando algunos beneficios, en parte nos perjudica, porque se están promoviendo leyes, una serie de resoluciones que nos pueden afectar".



Dentro del ambiente que afecta a todos los trabajadores del país argentino, los trabajadores del Centro Industrial Córdoba agradecen estar con empleo y con un sueldo que les permite solventar los gastos del hogar, a lo que se agrega la oportunidad de realizar actividades que fomentan la unión de todos los integrantes de la Industria. VS



Luiz Inácio Da Silva:

YA ES PRESIDENTE DE BRASIL

"Mientras haya un hermano brasileño o una hermana brasileña pasando hambre, tendremos motivos de sobra para cubrirnos de vergüenza"

(LUIZ INÁCIO DA SILVA, AL JURAR COMO PRESIDENTE)

El primer día de este año 2003, acompañado por un millar de personas, Luiz Inácio Da Silva juró como Presidente de la República de Brasil, declarando la lucha contra el hambre y el desempleo.

En una emocionante ceremonia Lula, expresó a la multitud que "si al final de mi mandato todos los brasileños tuvieran la posibilidad de desayunar, almorzar y cenar, habré cumplido la misión de mi vida". Con estas palabras, el nuevo Presidente de Brasil asumió el poder y prometió darle prioridad a terminar con la pobreza, además de intensificar el comercio regional.

La ceremonia se efectuó en el Congreso Nacional, en un acto al que asistieron todos los senadores y diputados del país, y representantes de gobiernos extranjeros. Luego, el nuevo Presidente se dirigió hasta el Palacio de Planalto, donde recibió la banda presidencial de manos de Henrique Cardoso.

COMO UN CARNAVAL

Miles de personas llegaron a la capital desde diferentes puntos del país para festejar al ex dirigente sindical. Vistiendo camisetas rojas y banderas del mismo color los brasileros seguían la ceremonia a través de pantallas gigantes, donde artistas populares — incluido el designado ministro de Cultura, Gilberto Gil — ofrecieron conciertos. Grupos folclóricos de todas las regiones brasileñas también se sumaron a la fiesta.

AMÉRICA LATINA

La unidad Latinoamericana y el fortalecimiento del Mercosur serán las prioridades para el nuevo mandatario brasileño. Así lo expresó en su primer discurso como Presidente ante los jefes de Estado de Argentina, Eduardo Duhalde; Chile, Ricardo Lagos; Bolivia, Gonzalo Sánchez de Lozada; Cuba, Fidel Castro; Uruguay, Jorge Batlle; Perú, Alejandro Toledo, y de Venezuela, Hugo Chávez.

Lula se comprometió a dedicar la política exterior a "la constitución de una Sudamérica políticamente estable, sólida, unida y con bases democráticas".

Agenda Regional

FECHA	ACTIVIDAD	LUGAR
ENERO		
20-21	Reunión Subregional Cono Sur	Porto Alegre- Brasil
23-28	Foro Social Mundial	Porto Alegre- Brasil
FEBRERO		
17-21	Reunión de los Global Unions y Donantes	Santiago de Chile
27-28	Reunión Subregional Andina	Bogotá Colombia
MARZO		
17-18	Reunión Subregional Centro América y Rep. Dom.	San Pedro Sula Honduras
24-25	Reunión Subregional del Caribe	Guyana