EL PODER DE LA

libertad sindical

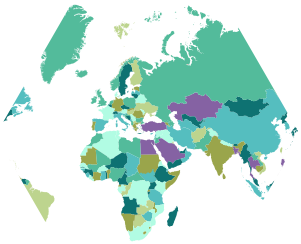
CNV Internationaal

Índice

5 PREGUNTAS SOBRE LIBERTAD SINDICAL 6

ENTREVISTA: CAROLINE MEWE, ALCHEMIST:
'ESTOY MUY OPTIMISTA DE LOS ACUERDOS CONCRETOS
PARA MEJORAR EL MUNDO DE LA MODA' 8

LIBERTAD SINDICAL Y LEGISLACIÓN INTERNACIONAL 11



14 LIBERTAD SINDICAL: HECHOS Y CIFRAS

16

ENTREVISTA: RUTGER GOETHART, HEINEKEN:
'LOS TRABAJADORES SON QUIENES DECIDEN SI QUIEREN EJERCER
SU DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

PROBLEMAS EN LA PRÁCTICA **18**

22 ENTREVISTA ALEIX BUSQUETS, C&A:
"ORGANIZACIONES SINDICALES SON CONTRAPARTES IMPORTANTES PARA ESTIMULAR MEJORAS".

BUENAS PRÁCTICAS **24**

30 TIPS:
COMO AUMENTAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

EL PODER DE LA

libertad sindical

El poder de la libertad sindical

El derecho a organizarse y crear sindicatos brinda a los trabajadores la posibilidad de entablar discusiones con sus empleadores. Desafortunadamente, trabajadores y empleadores de muchos países aún enfrentan muchos obstáculos a la hora de organizarse.

Un diálogo social constructivo entre trabajadores y empleadores suele favorecer mejoras en la empresa, facilitando su crecimiento. Y esto es benéfico para todas las partes involucradas: trabajadores, empleadores y gobiernos.

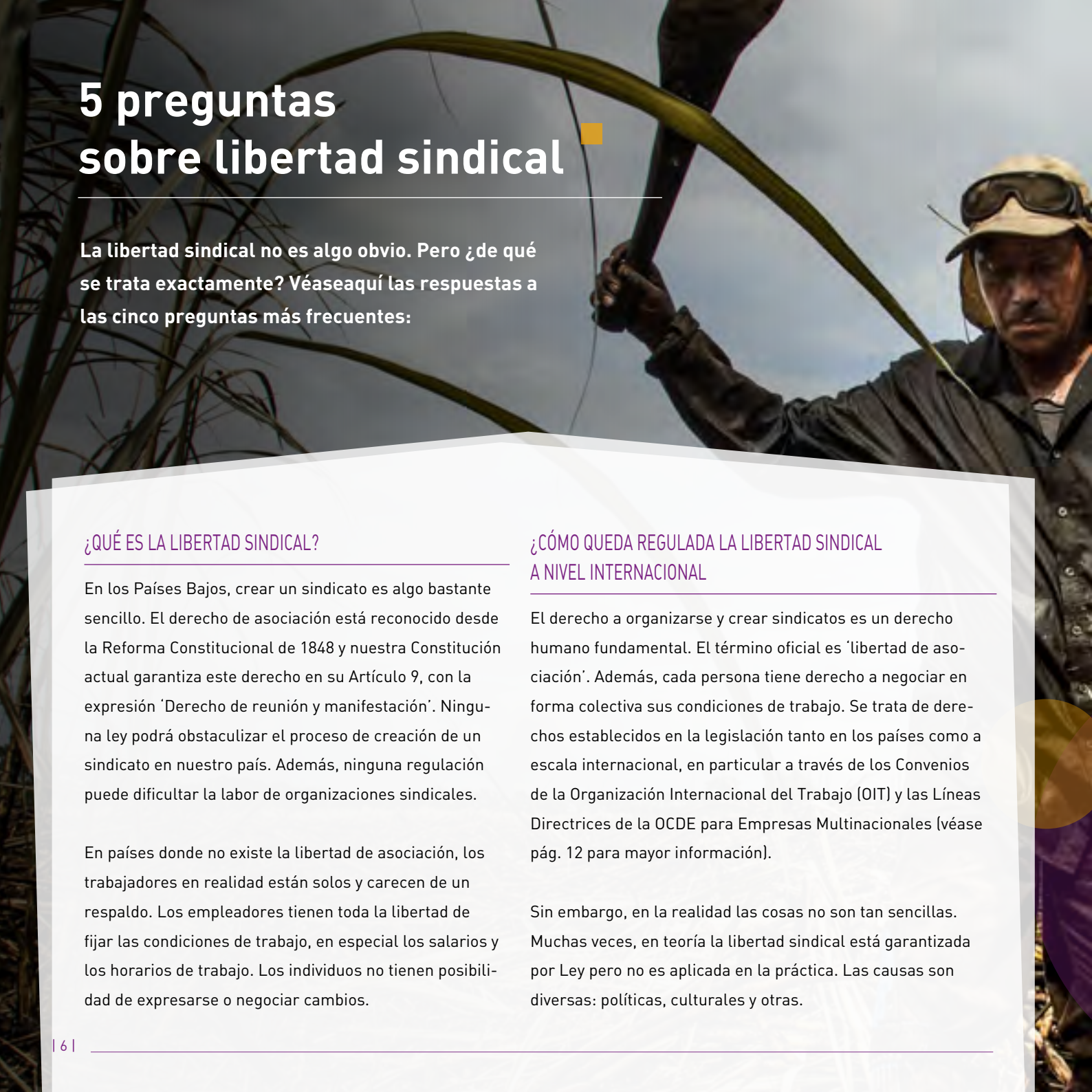
Actores sociales fuertes y un sólido diálogo social son vitales para el desarrollo económico de un país y ofrecen ventajas tales como: huelgas menos frecuentes, mayor productividad laboral, más oportunidades de empleo. En los Países Bajos, la libertad de asociación, osea la libertad sindical, ha llevado a efectos positivos pues tenemos la libertad de unir esfuerzos para mejorar las condiciones laborales en los diferentes sectores a través de buenos contratos colectivos que son positivos tanto para los empleadores como para los trabajadores. También tenemos la libertad como organización sindical, de cooperar de forma constructiva con el gobierno para lograr mejoras en las legislaciones socioeconómicas.

Introducción

La libertad sindical es esencial para el diálogo social. Todo empieza brindando a los trabajadores la libertad de asociarse y de negociar colectivamente a través de sus contratos o convenios colectivos sobre prestaciones y condiciones laborales.

CNV Internationaal trabaja de la mano con empresas internacionales y organizaciones contrapartes para extender la libertad sindical en el mundo entero. En esta publicación queremos mostrar cómo funciona la libertad sindical, qué ventajas ofrece y qué es lo que usted puede hacer para estimular la libertad de asociación en su empresa u organización. Esperamos que los ejemplos desde la práctica, sean una fuente de inspiración para usted.

Arend van Wijngaarden
Presidente
de CNV Internationaal



5 preguntas sobre libertad sindical

La libertad sindical no es algo obvio. Pero ¿de qué se trata exactamente? Véaseaquí las respuestas a las cinco preguntas más frecuentes:

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

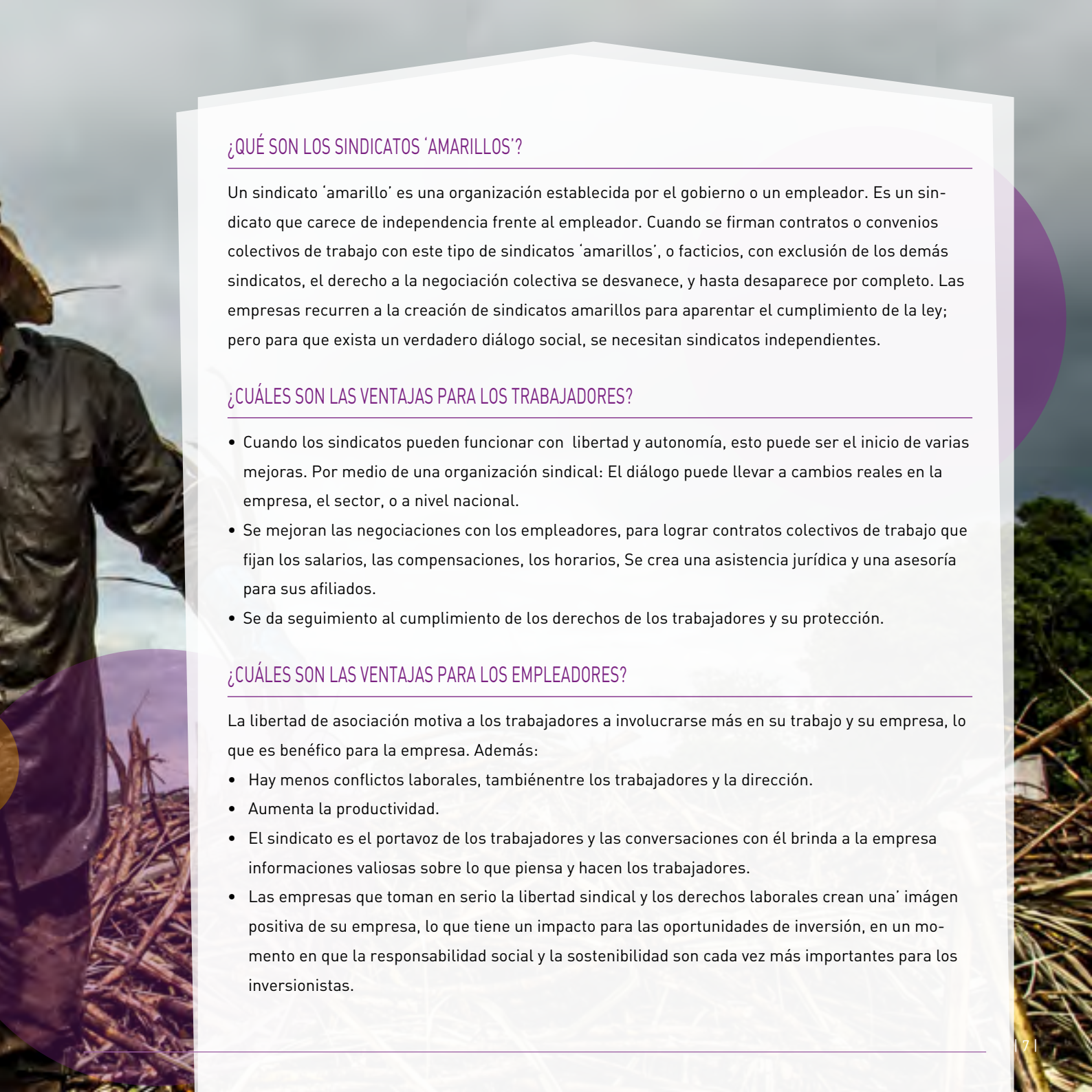
En los Países Bajos, crear un sindicato es algo bastante sencillo. El derecho de asociación está reconocido desde la Reforma Constitucional de 1848 y nuestra Constitución actual garantiza este derecho en su Artículo 9, con la expresión 'Derecho de reunión y manifestación'. Ninguna ley podrá obstaculizar el proceso de creación de un sindicato en nuestro país. Además, ninguna regulación puede dificultar la labor de organizaciones sindicales.

En países donde no existe la libertad de asociación, los trabajadores en realidad están solos y carecen de un respaldo. Los empleadores tienen toda la libertad de fijar las condiciones de trabajo, en especial los salarios y los horarios de trabajo. Los individuos no tienen posibilidad de expresarse o negociar cambios.

¿CÓMO QUEDA REGULADA LA LIBERTAD SINDICAL A NIVEL INTERNACIONAL

El derecho a organizarse y crear sindicatos es un derecho humano fundamental. El término oficial es 'libertad de asociación'. Además, cada persona tiene derecho a negociar en forma colectiva sus condiciones de trabajo. Se trata de derechos establecidos en la legislación tanto en los países como a escala internacional, en particular a través de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (véase pág. 12 para mayor información).

Sin embargo, en la realidad las cosas no son tan sencillas. Muchas veces, en teoría la libertad sindical está garantizada por Ley pero no es aplicada en la práctica. Las causas son diversas: políticas, culturales y otras.



¿QUÉ SON LOS SINDICATOS 'AMARILLOS'?

Un sindicato 'amarillo' es una organización establecida por el gobierno o un empleador. Es un sindicato que carece de independencia frente al empleador. Cuando se firman contratos o convenios colectivos de trabajo con este tipo de sindicatos 'amarillos', o facticios, con exclusión de los demás sindicatos, el derecho a la negociación colectiva se desvanece, y hasta desaparece por completo. Las empresas recurren a la creación de sindicatos amarillos para aparentar el cumplimiento de la ley; pero para que exista un verdadero diálogo social, se necesitan sindicatos independientes.

¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES?

- Cuando los sindicatos pueden funcionar con libertad y autonomía, esto puede ser el inicio de varias mejoras. Por medio de una organización sindical: El diálogo puede llevar a cambios reales en la empresa, el sector, o a nivel nacional.
- Se mejoran las negociaciones con los empleadores, para lograr contratos colectivos de trabajo que fijan los salarios, las compensaciones, los horarios, Se crea una asistencia jurídica y una asesoría para sus afiliados.
- Se da seguimiento al cumplimiento de los derechos de los trabajadores y su protección.

¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS PARA LOS EMPLEADORES?

La libertad de asociación motiva a los trabajadores a involucrarse más en su trabajo y su empresa, lo que es benéfico para la empresa. Además:

- Hay menos conflictos laborales, tambiénentre los trabajadores y la dirección.
- Aumenta la productividad.
- El sindicato es el portavoz de los trabajadores y las conversaciones con él brinda a la empresa informaciones valiosas sobre lo que piensa y hacen los trabajadores.
- Las empresas que toman en serio la libertad sindical y los derechos laborales crean una' imágen positiva de su empresa, lo que tiene un impacto para las oportunidades de inversión, en un momento en que la responsabilidad social y la sostenibilidad son cada vez más importantes para los inversionistas.

→ Caroline Mewe, Alchemist:
“Estoy muy optimista de los acuerdos concretos para mejorar el mundo de la moda”

La marca de ropa Alchemist se muestra estricta: “Si un proveedor no ha sido auditado, yo no trabajo con él’, explica Caroline Mewe, fundadora y propietaria.”

Hace once años, Caroline Mewe se lanzó al agua: tras años como responsable de compras en la industria de la moda, fundó la empresa Alchemist. ‘Quería enseñar a la gente que las cosas pueden cambiar, deben cambiar, y podemos trabajar de otra manera’, nos dice. Pasó su primer año buscando talleres y materiales que respondieran a los criterios de su misión. ‘Ya había visitado centenares de talleres y fábricas como responsable de compras. Sé lo que pasa ahí adentro, pero yo quería algo diferente para mi marca.’

UNA OPCIÓN CONSCIENTE A FAVOR DE LO SOCIAL

Caroline Mewe visita a sus proveedores al menos una vez al año. En cada sitio, verifica todas las condiciones. Según ella, pasear por una fábrica es la mejor manera de cerciorarte de que el proveedor toma en serio los factores sociales. ‘Pregunto sobre las horas laborables, voy a revisar los sanitarios, veo si hay una cafetería en el sitio. Siento que es mi responsabilidad, no solamente una opción.’
Caroline da un ejemplo: ‘Si tú buscar una fábrica para la fabricación de calcetines para niños, puedes ir a lo más barato, o puedes preferir la fábrica donde hay una escuela para niñas y pagar unos centavos más por par de calcetines.

Aquí es cuando escoges. Así que, ¿qué escoges tú?'

NÚMEROS DE TELÉFONO EN LA CAFETERÍA

La libertad sindical es un tema que examina Caroline Mewe cuando visita las fábricas. 'Debo creer que los directores realmente hacen lo que dicen hacer', nos explica. 'Pero en cada cafetería, debe haber un afiche con los nombres y teléfonos de los representantes sindicales. Con frecuencia, también veo los números donde llamar para presentar quejas anónimas. Esto forma parte de los elementos que debo verificar.'

UNA HERRAMIENTA INTELIGENTE DE MERCADEO

'Hace unos treinta años, en la entrada de las fábricas en la India nunca se veía ninguna pancarta Prohibida la entrada de niños menores de x años. Ya no es así. En mis visitas, hago preguntas sobre esta regla, sobre cómo se cumple. También leo informes de auditoría y saco conclusiones sobre mejoras posibles. Y hablo de estos temas con los directores de fábricas. Las cosas realmente están cambiando. En parte porque las empresas ahora ven en ello una herramienta inteligente de mercadeo.'

ACUERDOS EN EL SECTOR TEXTIL Y VESTIDO

Caroline Mewe piensa que aún hay posibilidad de mejorar las cosas en el sector de la moda. En 2016, como expresión de su solidaridad, firmó el Acuerdo RSIE del sector Textil y Vestido. 'Tengo confianza con estos acuerdos concretos para mejorar las cosas en el mundo de la moda.'

'En mi experiencia, la libertad sindical está en el centro de lo que hacemos. No siempre los empleadores están dispuestos. Ellos sólo quieren ganar dinero, y que su empresa funcione. No siempre ven la importancia de tener un mejor lugar de trabajo. El problema es que, si no hay sindicato, es imposible negociar. La libertad sindical protege a los trabajadores, y hay que respetar sus derechos.'

→ *Ath Thorn – Presidente del CLC de Camboya*

Libertad sindical y legislación internacional

La libertad de asociación es un derecho humano universalmente reconocido y protegido. Y la libertad sindical está establecida en las legislaciones nacionales, al igual que un número de acuerdos internacionales con relación al funcionamiento de las empresas. ¿Dónde encontrar estas directrices y legislaciones?

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, ARTÍCULO 23

Todos los derechos de la Declaración Universal son 'derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana'. Y según el Artículo 23:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

CONVENIOS OIT SOBRE DERECHOS LABORALES

La Organización Internacional del Trabajo es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas, que reúne a representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Junto, fijan las condiciones mínimas relativas a los derechos humanos en el lugar de trabajo.
La libertad de asociación es un valor fundamental de la OIT, consagrado en la Constitución de esta organización desde 1919.
La política de la OIT queda plasmada en los convenios internacionales.
Los gobiernos que ratifican estos convenios tienen la obligación de adaptar sus leyes nacionales, y la OIT realiza un seguimiento de la aplicación de los convenios. Cuando un país no cumple con sus compromisos, entonces la OIT puede tomar medidas para obligarles.

Más informaciones en los sitios www.ilo.org y https://bit.ly/2FjYqHc

LÍNEAS DIRECTRICES OCDE, CAPÍTULO 5

Las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) describen lo que las empresas multinacionales deberían hacer en materia de prácticas comerciales socialmente responsables, incluyendo prácticas relativas al mundo del trabajo. Estas directrices también se aplican a las cadenas de producción y suministro. Entre elementos importantes se destacan:

- Los trabajadores tienen derecho a una información oportuna acerca de restructuraciones, despidos colectivos e indemnización de despido.
- Los empleadores se abstendrán de cualquier amenaza de relocalización por razones de restructuración.
- Se contratará a trabajadores locales tanto como sea posible y no se les aplicará ninguna condición salarial o laboral menos favorable.

Más informaciones en el sitio web www.oecd.org

PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS (PRINCIPIOS RUGGIE)

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos fueron elaborados en la ONU hace ya algunos años. Explican cómo los gobiernos y las empresas deberían respetar los derechos humanos, pero independientemente los unos de los otros. Por tanto, ni los gobiernos ni las empresas pueden echarse mutuamente la culpa. Estos 31 principios (llamados 'principios Ruggie', por el nombre de su creador) se aplican a todos los Estados miembros de la ONU. Y si bien no son principios vinculantes, sí se fundamentan en directrices y pactos reconocidos internacionalmente. Los principios Ruggie destacan los valores fundamentales de la OIT, en especial la libertad sindical, que son normas mínimas que las empresas deberían aplicar. De acuerdo con el principio 23, aun cuando una empresa se enfrenta a requisitos contradictorios, debe hacer todo lo posible para cumplir con los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES, ARTÍCULO 11

El Artículo 11 protege el derecho de todo ciudadano europeo a la libertad de reunión y asociación. Lo que incluye, entonces, el derecho a reunirse con otros para fundar un sindicato y afiliarse al mismo.

CARTA SOCIAL EUROPEA, ARTÍCULOS 5 Y 6

La Carta Social Europea revisada establece las condiciones en materia de derecho a la negociación colectiva. Estipula que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente dentro de organizaciones nacionales o internacionales para proteger sus intereses económicos y sociales. Los Artículos 5 et 6 definen específicamente estos derechos. La Carta también estipula que los trabajadores tienen derecho a la huelga. Si bien la CSE no es vinculante jurídicamente, el Comité Europeo de Derechos Sociales realiza un seguimiento de cómo son aplicados los principios plasmados en la Carta.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC), ARTÍCULO 8

El Artículo 8 determina que toda persona tiene derecho a fundar un sindicato y a afiliarse al mismo. Estipula, además, que los sindicatos tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones nacionales. Estas organizaciones podrán, a su vez, unirse en organizaciones sindicales internacionales y los sindicatos existentes podrán adherirse a organizaciones federativas ya existentes. Finalmente, los sindicatos tienen derecho a cooperar entre sí. El PIDESC también protege el derecho a huelga.

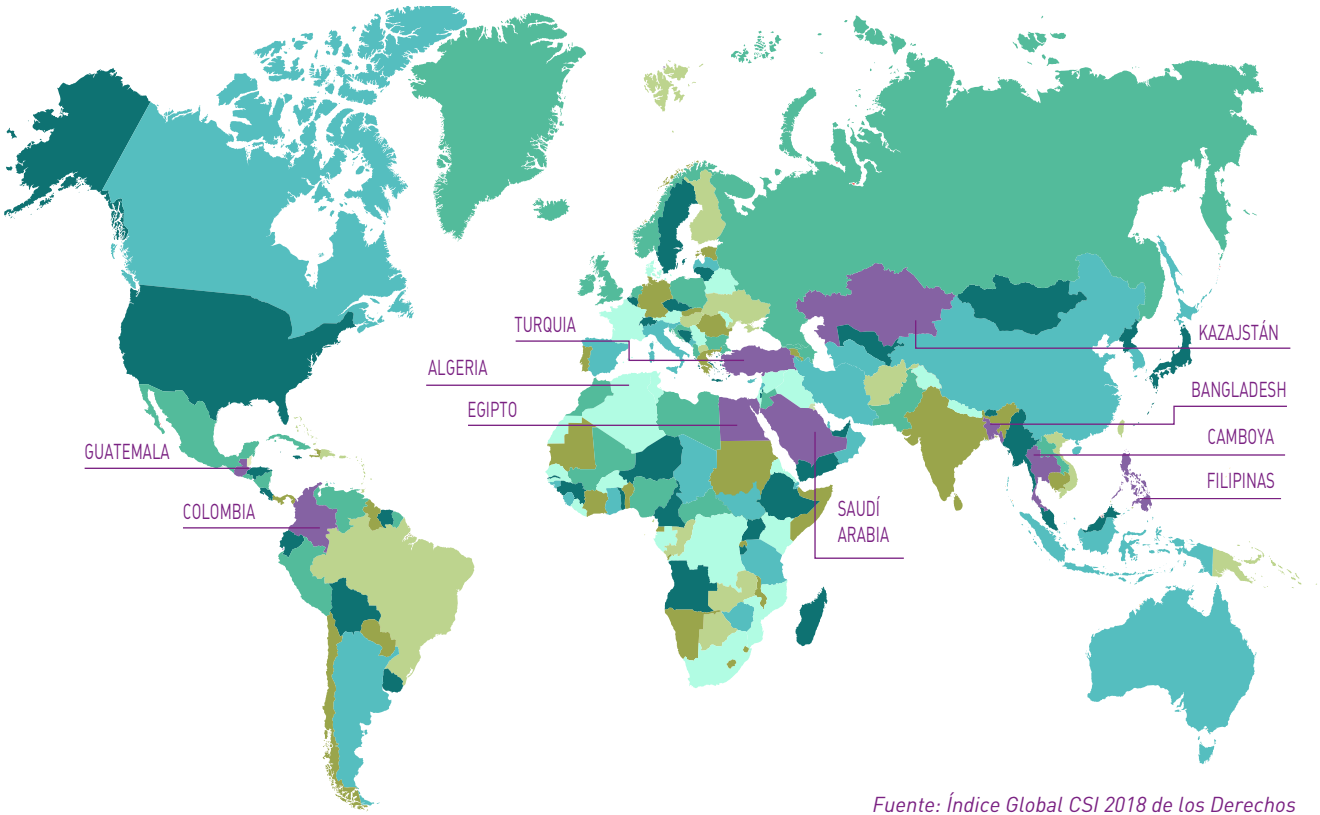
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (ICCPR), ARTÍCULO 22

El Artículo 22 del Pacto estipula explícitamente que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Más informaciones en el sitio
https://bit.ly/2JZiWve

10 países

con las peores condiciones de trabajo



Fuente: Índice Global CSI 2018 de los Derechos

9 países
donde miembros de un sindicato fueron asesinados por su labor sindical (Brasil, China, Colombia, Guatemala, Guinea, México, Níger, Nigeria, Tanzania).

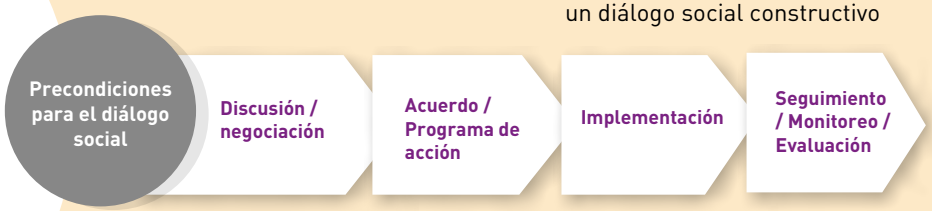
92 países
donde los trabajadores quedan privados de su derecho a fundar un sindicato o afiliarse a uno.

114 países
donde son violadas la libertad de expresión y la libertad de reunión sindical. En un 81% de estos países, las negociaciones colectivas no son permitidas.

59 países
(aumento de 25% en los 2 últimos años) donde los trabajadores están sometidos a amenazas y a la violencia. En estos países, con frecuencia los sindicalistas son víctimas de secuestros.

Ciclo del diálogo

La libertad sindical, condición indispensable para llevar un diálogo social constructivo



Retroalimentación y aporte para el siguiente ciclode dialogo social

NORMAS FUNDAMENTALES DE LA OIT SOBRE LIBERTAD SINDICAL

- LIBERTAD SINDICAL, C. 87
- DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, C. 98
- FORMACIÓN PROFESIONAL, R. 117
- DERECHO A INTRODUCIR QUEJAS Y A GESTIONAR QUEJAS (DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA OIT, ART. 57 Y 58)
- PROTECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y FACILIDADES DE LAS QUE DEBEN BENEFICIARSE, C. 135

EN LA PRÁCTICA

1. **Libertad de asociación (LA), sólo en teoría**
   - Sólo un código de conducta
   - Falta de seguimiento
   - Sindicatos prohibidos en las zonas francas
2. **Acceso escaso a la información**
   - Regulaciones, LA, derechos y deberes
   - Legislación laboral
   - Información no disponible en el idioma local
3. **Obstáculos**
   - Número mínimo de trabajadores para crear un sindicato
   - Sindicatos 'amarillos' (creados por las empresas)
4. **Temor a represalias**
   - Discriminaciones e intimidaciones
   - Listas negras

Ver también página 18 y 19.

“En el mundo entero los trabajadores deberían tener a un representante sindical para defender sus intereses. Esto no es una obligación, ¡es su derecho! Los trabajadores entonces pueden decidir por sí mismos si quieren o no ejercer este derecho.”

→ Rutger Goethart, Heineken

“Respetar a la gente, el medio ambiente y la sociedad en la que vivimos y trabajamos”. Este es un valor fundamental de Heineken. La empresa cervecera pretende mantener ese objetivo en todos los países donde hace negocios. Lo explica Rutger Goethart, director de Relaciones laborales internacionales de Heineken: “Para nosotros es un tema permanente, cotidiano.”

¿Qué hace Heineken para cerciorarse de que se cumplan los acuerdos?

“Realizamos auditorías y controles internos sobre nuestras propias operaciones. Esto forma parte del Cuadro Heineken de Control de Riesgos. Además, todos nuestros proveedores, aun los más pequeños, deben firmar nuestro Código del Proveedor. Gracias a este documento, y a nuestras evaluaciones, mantenemos una vigilancia sobre todos los proveedores. Y ¡son casi 80.000!”

¿Para qué sirven las evaluaciones?

“Con base en las informaciones que tenemos sobre los países, los sectores, las empresas, podemos estimar los factores de riesgos de nuestros proveedores. Y estos últimos también deben responder preguntas. Si una evaluación revela la existencia de riesgos elevado, entonces hacemos un análisis más profundo. A veces, vamos más allá y realizamos una visita a un sitio de producción. Obviamente, no todos los proveedores cumplen con nuestros criterios o con sus compromisos. Siempre es posible que las cosas se vayan de las manos. Por ejemplo, hace poco descubrimos de un proveedor en Suráfrica no pagaba el salario mínimo vital.”

¿Qué ocurre cuando un proveedor no cumple con lo acordado?

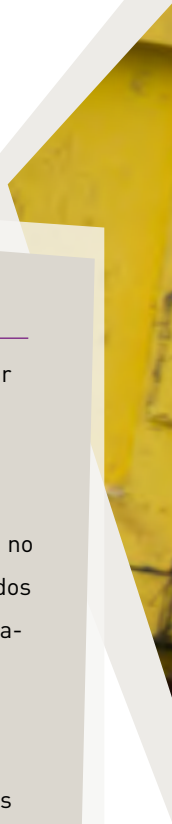
"Es un dilema. Si rescindimos el contrato, la gente pierde su empleo y queda en la calle. ¿Es la mejor solución? Siempre tratamos de resolver el problema en primer lugar. Recientemente observamos serias violaciones a los derechos laborales en Haití. Entonces trabajamos con el Comité de Empresas europeo para determinar qué respuesta dar al problema. Y una de las actividades que imaginamos fue organizar una formación para el equipo directivo de la cervecería local y los responsables sindicales. CNV Internationaal se encargó de la formación, y todo salió muy bien para nosotros."

¿Hay otros avances a la vista?

"Heineken quiere examinar con ojo más crítico el proceso de subcontratación de trabajadores. Por ejemplo, ver qué ocurre con las agencias de colocación. Queremos asegurarnos de que estos trabajadores perciban un salario decente y, si las agencias recurren a su vez a otras agencias en subcontratación, queremos tener la certeza de que cada trabajador perciba un salario decente, sin importar quién lo contrate en nuestro nombre. Estamos empezando con nuestras propias cervecerías, pues ahí es donde el riesgo es mayor."

La práctica

¿Por qué no se cumple con la libertad sindical en todas las cadenas de producción y suministro? Las legislaciones a menudo existen en el papel, pero en la práctica persisten los problemas. En algunos países se ignoran las leyes. En otros, no existe seguimiento de la implementación de la ley. O los trabajadores tienen la mayor dificultad para establecer un sindicato y corren riesgos serios como dirigentes sindicales.



SÓLO EN PAPEL

En muchos países, los principios internacionales de la OIT y la OCDE se han integrado a la legislación nacional. En apariencia, por tanto, todo está bien, al menos en papel, e incluso mejor que los propios principios internacionales.

Sólo un código de conducta

Muchas empresas disponen de un 'documento de política'. Las empresas reconocen así el derecho de los trabajadores a fundar un sindicato. Pero en realidad se trata de un código formal de conducta, pues incluye cláusulas que estipulan que la compañía no puede ser sometida a los efectos negativos que resulten de la existencia de sindicatos. Asimismo, los principios rectores suelen ser formulados de manera poco específica, con lo que la compañía no tiene nada concreto que cumplir. Este tipo de texto tampoco contiene referencia alguna a los convenios OIT o las directrices OCDE, de manera que nadie nunca tendrá fundamentos sólidos de 'reglas oficiales' para asentar una queja. Además, el 'documento de política' suele aplicarse a los empleados permanentes, no a los trabajadores flexibles o temporales. Para estos últimos, es peligroso tratar de afiliarse a un sindicato. ¡Ni hablar ser dirigente sindical!

Ningún seguimiento

En apariencia, todo está bien en el papel. Pero en la práctica, no hay nadie para averiguar que los acuerdos sean implementados o respetados. Y esta es una carencia en varios niveles: internacional, nacional y local.

Zonas francas inaccesibles

Las políticas de RSE a veces remiten a reglas menos estrictas contenidas en la legislación o la tradición local. Y las empresas se valen de estos modelos más flexible a la hora de aplicar su política. De ahí las grandes diferencias en la manera en que las empresas aplican su política según el país donde subcontrate. Y para complicar aún más este cuadro, está el doble rasero de los gobiernos locales. Por un lado, tienen un marco legal que reconoce la libertad sindical y el diálogo, pero, por otro lado, crean zonas francas (zonas francas de exportación o zonas de libre comercio) para estimular la economía. Y en estas zonas, las empresas internacionales gozan de una amplia margen de maniobra y los sindicatos independientes suelen ser prohibidos.

FALTA DE INFORMACIÓN

Muchos son los trabajadores que carecen de educación formal e ignoran sus derechos. Y aún menos saben cómo luchar por sus derechos.

Información no accesible a los trabajadores

Las directrices y políticas de una empresa escasamente son traducidas en el idioma materno de los trabajadores. Asimismo, son textos poco amenos, con poca o ninguna fotografía o ilustración que los tornase más comprensibles. Tampoco existe programa alguno de formación sobre el particular. Todos estos elementos contribuyen a mantener a los trabajadores en la ignorancia de sus derechos. Los trabajadores ni siquiera conocen su propia legislación social, menos aún los convenios internacionales establecidos por organizaciones como la OIT. Y cuando están concienciados, muchos son los trabajadores, dada su experiencia, que no dan crédito alguno a estos convenios.

OBSTÁCULOS

Está permitido fundar un sindicato. Sin embargo, un sinfín de trabas vienen a obstaculizar la labor sindical. E igualmente arduo es obtener fondos, crear actividades o comunicar con políticos o legisladores, o colaborar con ellos.

Independencia significa aún más obstáculos

Los empresarios prefieren no tener que tratar con sindicatos independientes. Dificultan aún más las cosas al decir que los sindicatos pueden actuar solamente si representan cierto número de trabajadores. Además, los sindicatos asociados con algún partido político o vinculados con el empresario (sindicatos 'amarillos') son reconocidos con mayor celeridad, reciben más informaciones y son invitados a la mesa del diálogo social en distintos niveles.

TEMOR A REPRESALIAS

Para muchos trabajadores, más vale no afiliarse a un sindicato, y menos aún ser dirigente sindical, por temor a represalias. Algunos temen figurar en una lista negra, lo que significa que nunca más encontrarían empleo.

Discriminaciones e intimidaciones

Una vez sindicalizados, los trabajadores a menudo experimentan la discriminación: son ignorados a la hora de los ascensos, cobran un salario inferior, o terminan transferidos. Con frecuencia también, los trabajadores sindicalizados reciben amenazas de despido (o simplemente son despedidos). De hecho, es muy común que un candidato a un empleo sea descartado ya en la entrevista de contratación si tiene vínculos con una organización sindical.

ARRESTOS, ABUSOS Y SALARIOS RETENIDOS

El sector educativo en Níger ya lleva cierto tiempo perturbado: docentes mal pagados y carencia de infraestructuras. El gobierno se niega a cumplir con sus compromisos previos acordados con los sindicatos y rechaza rotundamente el diálogo. De hecho, ha cortado todo aporte financiero a los sindicatos educativos.

Algunos dirigentes sindicales docentes fueron agredidos, arrestados y encarcelados tras la huelga de mayo de 2017. Las imputaciones eran variadas y poco claras. Una oficina sindical también fue allanada y destrozada. Un periodista que se atrevió a cubrir los acontecimientos terminó teniendo problemas con la policía. Y varios líderes sindicales de la educación habían sido privados de sus salarios.

NÍGER

UNA LEY SINDICAL QUE OBSTACULIZA LABOR SINDICAL

En Camboya, la nueva legislación sobre sindicatos ha tenido graves consecuencias para la libertad de organización de los trabajadores. Las huelgas están estrictamente restringidas, al igual que cualquier acción sindical. El gobierno ahora tiene la posibilidad de intervenir en los asuntos internos de las organizaciones existentes. Esta nueva ley contraviene los convenios internacionales del trabajo, convenios que, sin embargo, Camboya ha ratificado.

Los sindicatos camboyanos sólo pueden representar a sus miembros bajo ciertas condiciones. Si una organización no reúne a afiliados en número suficiente en determinada fábrica, entonces no puede participar en las negociaciones sobre condiciones laborales. En cuanto a empleadores culpables de violaciones a los derechos de sus trabajadores, las sanciones prácticamente son inexistentes.

CAMBOYA

SINDICATOS PROHIBIDOS

Después del incendio de la fábrica Tazreen a finales de 2012 y el colapso del edificio Rana Plaza en abril de 2013, se habían tomado medidas para mejorar las condiciones de trabajo en el sector de vestido en Bangladesh. Se registraron numerosos sindicatos nuevos, pero los sindicatos todavía no tienen derecho a la negociación colectiva de sus salarios y condiciones de laborales.

En 2013, el gobierno de Bangladesh firmó con la Unión Europea un Pacto de Sostenibilidad mediante el cual se comprometía a revisar las leyes vigentes y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que incluía la libertad sindical. Sin embargo, la actual legislación todavía no ha sido adaptada a las normas internacionales y hechos recientes demuestran que con frecuencia aún se atenta contra los derechos en este país. De acuerdo con la CSI, cientos de miles de trabajadores en las zonas de libre comercio de Bangladesh siguen privados de su derecho a fundar un sindicato. La OIT también ha confirmado la persistencia de violaciones a los derechos de reunión y ha interpelado al gobierno en 2016.

BANGLADESH

LIBERTAD SINDICAL NECESARIA PARA MEJORES CONDICIONES

La caña de azúcar es la base de muchos alimentos. También es el principal ingrediente de bebidas alcohólicas como el ron. Numerosas empresas de bebidas alcohólicas, como Bacardi y Diageo, se abastecen en América Central. En estos países, las condiciones en las plantaciones de caña de azúcar son extremadamente duras. Muchos de los trabajadores de las plantaciones padecen la devastadora Enfermedad Renal Crónica de causas no Tradicionales (ERCnT). Además, los empleadores suelen prohibir la organización sindical de su mano de obra.

CNV Internationaal ha realizado un inventario del sector, examinando las causas de estos problemas y sus soluciones. En efecto, factores como las largas jornadas laborales, con pocos recesos, una labor físicamente agotadora, bajo un calor sofocante y con poca agua para hidratarse, se combinan en un cóctel mortal para los trabajadores de las plantaciones. Ellos no pueden hacer mucho, pues primero deben poder hablar con su empleador, y luego tal vez insistir en la posibilidad de negociar con él. Además, aun cuando los trabajadores de la caña de azúcar parecen gozar de los derechos fundamentales plasmados en los acuerdos internacionales y la legislación de su país, en la práctica vemos que los trabajadores de Guatemala no tienen libertad para reunirse, organizarse o negociar. Quienes protestan o tratan de crear un sindicato son despedidos de inmediato. Entre los empleadores circula una lista con los nombres de estos trabajadores alborotadores y a los que nadie vuelve a contratar.

CNV Internationaal exhorta a las principales empresas a asumir sus responsabilidades frente a tales prácticas. Las empresas internacionales tienen el poder de insistir en los derechos fundamentales de los trabajadores de las plantaciones con las que hacen negocios.

GUATEMALA

“Creemos que la transparencia en la cadena de suministro conduce a la responsabilidad. Y los sindicatos son contrapartes clave para fomentar verdaderos cambios”, afirma C&A.

En su cadena de suministro, la marca de ropa C&A aplica un claro enfoque de diligencia debida: primero, determinar cuáles son los riesgos, a quién apelar para contrarrestarlo y cómo queda la responsabilidad de la compañía. Luego, priorizar los riesgos de acuerdo con su importancia. Finalmente, tomar medidas concretas. La libertad sindical es uno de los temas que la compañía aborda de esta manera. Hemos hablado con Aleix Busquets, responsable del Compromiso de los Actores Externos.

IMPONER DE ARRIBA HACIA ABAJO NO FUNCIONA

“Lo que alentamos nosotros es la posibilidad de abrir el diálogo social en nuestros sitios de producción. Queremos una verdadera estructura para dialogar y sabemos que los negociadores tienen las capacidades requeridas. Creemos que deben poder lograr acuerdos sobre temas pertinentes para ellos. Algo que no funciona sería imponer condiciones y luego decirles a los proveedores que se las arreglen por sí mismos.”

NECESIDAD URGENTE DE COLABORAR CON OTRAS MARCAS

“La cadena de suministro del textil es compleja y una sola organización no puede encarar todos los retos que ella entraña debemos trabajar juntos. No lo podemos hacer solos”, sostiene el representante de C&A.

“Es preciso cooperar con otras empresas, pero también con otros actores, como los sindicatos o las organizaciones de la sociedad civil. Los factores cruciales para el éxito son la confianza mutua, las relaciones personales y la convicción común de que todos estamos en el mismo barco.” Y para dar un ejemplo, Aleix Busquets explica que C&A tiene sus propios programas de formación, con

un módulo sobre la comunicación con los trabajadores. "Las demás marcas tienen actividades similares, que también cubren este tema. Sin embargo, no cabe duda de que aplicar un amplio abanico de enfoques personalizados tiende más bien a disminuir nuestra influencia y a sembrar confusión entre nuestros proveedores y clientes. Haciendo un esfuerzo de cooperación para abordar los problemas comunes tendríamos mucho más impacto a largo plazo."

LA EXISTENCIA DE SINDICATOS 'AMARILLOS' SIGUE SIENDO UNA PREOCUPACIÓN

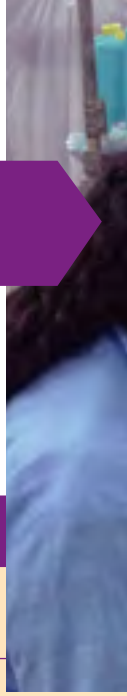
En la mayoría de las fábricas donde C&A produce sus prendas de vestir existen sindicatos o comités de empresas. Pero Aleix Busquets cree que aún se puede mejorar su modus operandi. "Sabemos que hay sindicatos amarillos (asociados con partidos políticos o con la dirección de la empresa) en algunas fábricas, lo que no deja de preocuparnos. Pero las inspecciones que realizamos en los sitios brindan a los directores de fábricas una mejor comprensión de lo útil y necesario que es la libertad sindical. Nuestras mesas redondas con las fábricas también contribuyen, pero no siempre es posible revertir las cosas, más aún tomando en cuenta la actual situación jurídica en algunos países."

FORMACIÓN Y MENTORÍA

La experiencia demuestra que un apoyo es bienvenido cuando las organizaciones sindicales y los comités de empresa actúan en total libertad. 'Con mucha frecuencia, los negociadores sindicales y los representantes de los trabajadores tiene poco o ningún acceso a la formación. Y en muchos sitios, también es problemática la baja tasa de alfabetización. Estamos conscientes de la brecha de conocimientos, por lo que vemos con buenos ojos la voluntad de organizaciones como CNV Internationaal de dedicar esfuerzos a la creación de capacidades dentro de los sindicatos del mundo entero.'

Buenas prácticas

Extender la libertad sindical juntos



Claro está, los trabajadores son quienes deciden fundar un sindicato o no hacerlo. Pero tratándose de libertad sindical, las empresas juegan un papel esencial, pues son las que pueden cerciorarse de que los trabajadores tengan la posibilidad de ejercer su derecho a crear un sindicato y a negociar colectivamente dentro de la empresa y a lo largo de la cadena de suministro. Para ello CNV Internationaal puede brindar todo el apoyo necesario.

HONDURAS

LIBERTAD SINDICAL EN LAS ZONAS FRANCAS DE EXPORTACIÓN

Los países de bajos salarios a menudo establecen zonas especiales para el procesamiento de exportaciones, donde la legislación nacional del trabajo no es aplicable, con la esperanza de atraer empresas extranjeras. Tal es el caso de Honduras, donde las zonas francas de exportación (llamadas maquilas o maquiladoras) representan la principal fuente de empleos.

"El mayor avance en este momento es la posibilidad de crear un sindicato', nos explica Evangelina Argueta, coordinadora de los sindicatos de la zona franca de San Pedro Sula, en el norte de Honduras. En esta zona se produce una gran variedad de productos, desde prendas de vestir para marcas prestigiosas (como Adidas o Nike) hasta repuestos para vehículos. Una red de 23 sindicatos ha logrado imponer un acuerdo sobre salario mínimo en 150 fábricas, a favor de unos 140.000 trabajadores. 'Cuando empecé, las personas que intentaban este tipo de cosas eran despedidas, y el gobierno no hacía nada. Pero con el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica (CAFTA), nos animamos a fijar posición como sindicato y a presentar una queja en 2012. En 2015, el gobierno de Honduras fue declarado culpable de negligencia en la protección de sus trabajadores".

"Desde el veredicto, hemos observado avances en el cumplimiento, por parte de los patronos y del gobierno, de los derechos de reunión y negociación. Pero para crear un sindicato, aún nos toca hacer todos los preparativos en secreto, pues quienes se afilien corren

el riesgo de perder su empleo. O la empresa decide de repente que va a deslocalizar. Cuando un sindicato ha agrupado a un número suficiente de miembros y está formalmente registrado, entonces es cuando podemos salir de la sombra."

Evangelina nos cuenta cómo han logrado fundar sindicatos en tres fábricas Gildan, una marca canadiense de productos deportivos, en cuyas instalaciones en Honduras trabajan unas 15.000 personas. 'Acabamos de iniciar negociaciones para contratos colectivos de trabajo. En parte gracias al apoyo de CNV Internationaal (proyecto financiado en el marco de un contrato colectivo en sector holandés del textil) es como hemos podido formar a los miembros sobre la captación de nuevos afiliados y el proceso de negociaciones.'

"En las empresas donde son autorizados los sindicatos, las cosas realmente han mejorado: mayor respeto a los derechos de los trabajadores, quienes ahora pueden negociar contratos colectivos. Y los contratos colectivos ya no tratan solamente de salarios, sino también temas como seguridad e higiene industrial, transporte, alojamiento... son temas importantes para los trabajadores. Y cuando se logra firmar un buen contrato colectivo sobre estos temas, entonces los trabajadores rinden más."

SENEGAL

SNTT LOGISTICS REPRENDIDA POR DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS

A finales de 2017, la compañía SNTT Logistics, instalada en el puerto de la capital senegalesa Dakar, se negaba a pagar varios meses de salarios a 32 miembros del sindicato. Además, había rescindido sus contratos indefinidos. La confederación UDTS llevó el caso por ante el Tribunal en nombre de los trabajadores y un juez dictó sentencia a favor de estos últimos, obligando a CNTT Logistics a pagar los salarios caídos y a reinstalar a los trabajadores en sus funciones, con contratos de tiempo indefinido.

QUEJA FORMAL

En muchos países de África Occidental se realizan elecciones sindicales. Después de los comicios del sector educativo en 2017, el gobierno de Senegal decidió incluir solamente algunas organizaciones sindicales en las negociaciones y excluir los sindicatos independientes y críticos, violando así el derecho a la negociación, aun cuando ese derecho está consagrado en convenios de la OIT que el gobierno senegalés ha ratificado.

Por ello las organizaciones sindicales nacionales introdujeron una queja formal por ante la OIT. Esta queja fue examinada en Ginebra en junio de 2018 y es ahora objeto de una investigación. El año próximo se examinará de nuevo la situación para verificar la existencia de eventuales avances.

INDONESIA

CONTRATOS COLECTIVOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

Coser camisetas e imprimir logotipos no son tareas que se realizan sólo en talleres y fábricas, sino también a domicilio. En Bandung, Indonesia, existe un vecindario completo donde las casas han sido convertidas en pequeños talleres. Los habitantes suelen venir de aldeas lejanas, por lo que es imposible que vuelvan a sus hogares después de su día laboral. Por ello viven en estas casas. Pero no cobran un salario, sino que son pagados por prenda producida. En otras palabras, son trabajadores y trabajadoras extremadamente vulnerables.

Junto con su socio indonesio, la KSBSI, CNV Internationaal está obrando para cambiar la situación de estas personas. Y los esfuerzos ya han dado fruto: recientemente se ha firmado un contrato colectivo con Pymes, que beneficia a cerca de 2.000 trabajadores caseros. Ha sido un proceso muy importante y notable, puesto que raras veces se ve un contrato colectivo con este tipo de mano de obra en Indonesia. Y la KSBSI quiere ir más allá y está buscando fundar una asociación profesional, como etapa transitoria hacia el pleno reconocimiento formal de la situación de estos trabajadores.

CONTRATOS PERMANENTES PARA MINEROS

PERU

Hasta hace poco, los trabajadores de la compañía minera Austria Duvaz, que laboran en las montañas peruanas de la Morococha, no tenían contratos laborales permanentes. Les resultaba difícil resolver problemas tales como la ventilación de las galerías y el manejo de sustancias peligrosas. Además, es prácticamente imposible organizar a trabajadores sin contrato.

Aun así, la federación sindical FENTECAMP empezó a organizar a estos trabajadores, cuya principal preocupación era lograr contratos laborales permanentes. "¡Y lo logramos!", lanza con orgullo Jesús Cárdenas, dirigente sindical minero. "Así los trabajadores tienen mayor seguridad y ahora podemos empezar a tratar los problemas de ventilación y de manejo de sustancias peligrosas. Pero entonces, el sindicato de trabajadores no permanentes ya no tenía miembros", bromea. "De inmediato fundamos un nuevo sindicato para trabajadores permanentes. Aún quedan cosas por mejorar, en especial en cuando a los controles y las sanciones en materia de seguridad."

Libertad de diálogo en Indonesia

Porque esto es la libertad sindical: tener la libertad de entablar un diálogo a nivel local entre el sindicato y el empresario, para ir mejorando concretamente las condiciones laborales.

INDONESIA

En abril de 2017, CNV Internationaal publicó un estudio sobre las condiciones de trabajo en las plantaciones de palma en Indonesia. Este trabajo de investigación, realizado por el Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales (SOMO, en holandés), demostró que los derechos de los trabajadores eran vulnerados, a menudo por empresas de aceite de palma certificadas.

TEMOR A SER DESPEDIDOS

En la plantación de Murini Sam Sam, Sumatra (Indonesia), los trabajadores explicaron a los investigadores que no querían sindicalizarse porque, unos años atrás, los dirigentes y miembros del sindicato habían sido despedidos. Y es que las personas que viven y trabajan en esta plantación alejada conocen muy poco sobre sus derechos. Sin embargo, la compañía Wilmar Internacional, dueña de la plantación y mayor productora de aceite de palma en el mundo, forma parte de la mesa redonda para un aceite de palma sostenible (RSPO, en inglés), una organización que otorga certificaciones formales.

EN DISCUSIONES CON CNV INTERNATIONAAL

Exponiendo los hechos y las cifras recabados en el estudio, CNV Internationaal ha entablado un diálogo con Wilmar Internacional y otros propietarios de plantaciones con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. Fue todo un éxito. En respuesta a la publicación del estudio, Wilmar Internacional invitó el sindicato HUKATAN a reiniciar sus actividades en la plantación y en la fábrica. Ahora están hablando los representantes de la compañía y los delegados del nuevo sindicato, quienes colaboran para abrir negociaciones con miras a un contrato colectivo de trabajo.

EL PODER DE LA
libertad sindical

Tips

CÓMO ABORDAR EL TEMA EN LA SEDE PRINCIPAL: MÉTODO ABCDE

Atención y premio → Manténgase atento a los temas sociales y otorgue premios o recompensas por cada acción socialmente responsable.

Búsqueda de ideas → Involúcrese activamente en pilotos sobre libertad sindical y diálogo social, en actividades como aquellas plasmadas en los acuerdos sectoriales o implementadas por CNV Internationaal. Organice lluvias de ideas en la oficina, invitando a colegas que no trabajen directamente con el departamento de compras. ¿Qué riesgos avizoran ellos? ¿Qué soluciones concretas proponen?

Cuaderno de la compañía → Elabore un cuaderno especial que remita a sus códigos de conducta y a los convenios OIT pertinentes, así como a las líneas directrices de la OCDE. Ponga este cuaderno a disposición, publicándolo en un lugar visible del portal Web de la compañía.

Debates → Plantee el tema de la libertad sindical durante conferencias y reuniones con los proveedores y otros actores de las cadenas de producción y suministro. Facilite informaciones y organice formaciones sobre las políticas de la compañía y su implementación. Otras compañías podrían inspirarse de ello y así abordar también los temas de libertad sindical y ampliar la misma.

Emprender → No dude en recurrir a los sindicatos holandeses y su red internacional. Puede ser que formen parte de un grupo local de acción en materia de derechos laborales. En todo caso, son conocedores de los temas de libertad sindical y diálogo social.

BRINDAR UNA ATENCIÓN ESPECIAL A LO SIGUIENTE:

- Efectúe regularmente **auditorías** centradas en los derechos de los trabajadores y haga preguntas (para ello, utilice el cuestionario de CNV Internationaal: "Preguntas sobre libertad sindical y diálogo social").
- Prohíba las **listas negras** de trabajadores.
- Líbrese de los **sindicatos fantasmas**.
- Evite la creación de **sindicatos 'amarillos'** y ayude a crear sindicatos independientes.
- Establezca un sistema (anónimo) de **quejas.**
- Cerciórese de que los trabajadores no firmen **contratos en blanco**.
- Plasme la libertad sindical en sus **contratos**.
- Imponga **consecuencias** a las constantes violaciones de las reglas.

HABLAR CON LOS DIRECTORES LOCALES – PUNTOS DE DISCUSIÓN:

- Insistir en que, con el diálogo social, todos salen ganadores.
- Explicar la política de la compañía y los principios corporativos en materia de libertad sindical y derechos laborales.
- Asegurarse de que todos sepan lo que se espera de ellos y qué es lo que significa en su contexto.
- Preguntar cuáles son las regulaciones locales y destacar el carácter indispensable de los derechos laborales.
- Buscar posibilidades de cooperación con otras compañías que subcontraten al mismo proveedor.
- Prever un horario y un espacio en los sitios, para que los trabajadores puedan reunirse.
- Discutir acerca de los resultados de las auditorías y de los eventuales planes correctivos.
- Verificar que la información dirigida a los trabajadores es suficiente y está a disposición.

COMUNICAR ES CRUCIAL

Un fácil acceso a la información es esencial y es algo que Ud., como compañía, puede influenciar. Algunos consejos:

Redactar en el idioma local y utilizar ilustraciones

Cerciórese de que los trabajadores conozcan el contenido de su contrato colectivo y de las políticas de RSE. También velará por que reciban copia de estos documentos en su idioma materno. Esto supone la posibilidad de alternativas para los trabajadores con bajo nivel de lectura. Para ellos se preverá, por ejemplo, el uso de imágenes que ilustren el código de conducta. Es importante asegurarse de que trabajadores y directivos menos instruidos entiendan a cabalidad las políticas de la compañía.

Hablar de las ventajas de los sindicatos

Los trabajadores suelen sentir temor, a raíz de problemas anteriores con sindicatos. Si han tenido experiencias desagradables por su pertenencia de un sindicato, es preciso apaciguar estos temores. Ud. puede ayudar informándoles sobre la política actual de la compañía en materia de libertad sindical.

Mantener una buena comunicación con los sindicatos independientes

Cerciórese de que los sindicatos independientes estén al tanto de las reuniones (por venir), de las discusiones y negociaciones en curso. Asegúrese de que los directores locales les faciliten esta información.

TIP

Elija "proveedores preferidos" cada vez que pueda. Esto fomentará más avances, pues las empresas serán premiadas por sus prácticas socialmente responsables. y luego será más fácil poner exigencias en materia de libertad sindical.

"Visite sus sitios de producción. Sólo les tomará un día extra. Y haga muchas preguntas. Sea riguroso."
→ Carolien Mewe, Alchemist

UTILICE LA LISTA DE CNV INTERNATIONAAL, CON PREGUNTAS ACERCA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DIÁLOGO SOCIAL

El interés por la libertad sindical no ha surge por casualidad. También es bueno hacer preguntar. Un mayor interés por el diálogo social con los trabajadores significa una mayor concienciación acerca de los derechos de los trabajadores. Mientras más hablemos con los actores involucrados, más abiertos estarán para con los representantes de sindicatos independientes.

CNV Internationaal ha elaborado una lista de preguntas para cuando visite a sus proveedores. Ud. podrá utilizar diferentes preguntas de acuerdo con los resultados de una auditoría, o formular sus propias preguntas acerca de lo que ocurre realmente en los lugares de trabajo. Las preguntas sobre libertad sindical están disponibles en holandés, inglés, francés y español. No dude en pedir la lista a internationaal@cnv.nl
O en consultarla en línea:
https://bit.ly/2OMvpE9 (español)
https://bit.ly/2NpMOBK (English)
https://bit.ly/2Ih5IZZ (français)
https://bit.ly/2NYeWwF (Nederlands)

TIP

Fomente comicios democráticos en las fábricas y en su compañía. Favorezca la creación de comités alternativos e independientes de trabajadores, cuando el país tiene un sindicato único nacional. Pero no intervenga; los directivos locales tampoco deberían intervenir.

"Investigue para determinar qué tipo de riesgos existen en sus países productores. Y deje que los expertos ayuden. Utilice todas las informaciones que pueda obtener y comparta los conocimientos, las experiencias y los dilemas. Este facilita la concienciación y ayuda a mejorar las cosas."
→ Rutger Goethart, Heineken

"Las claves del éxito son: la confianza mutual, las relaciones personales y la convicción compartida de que todos estamos en el mismo barco." → C&A

CONTACTO CON CNV INTERNATIONAAL

Existen sindicatos de todo tipo, en todos los niveles. En muchos países, un sindicato puede ser activo en una empresa, en un sector o a nivel nacional. También existen organizaciones federativas a nivel regional, continental y mundial. En total, son 331 organizaciones sindicales, de 163 países, las que están vinculadas con sindicatos miembros de la organización confederal internacional CSI. La CNV también está afiliada a la CSI.

CNV Internationaal puede facilitar informaciones útiles sobre los países donde su compañía está implantada o tiene contratistas, en especial:

- Cómo se encuentra la libertad sindical en el país
- Contactos con los sindicatos locales
- Posibilidad de organizar formaciones y crear oportunidades de diálogo social (con ayuda para ello)
- Ayuda de las organizaciones sociales para fundar un sindicato.

NUESTRO TRABAJO

La Fundación CNV Internationaal es parte de la Confederación Nacional de Sindicatos Cristianos (CNV) de Holanda, y que apoya a organizaciones sindicales de países en desarrollo desde hace más de 50 años. CNV Internationaal y sus organizaciones socias protegen y promueven los derechos de los trabajadores a través de un modelo consultivo coherente cuyos valores claveson el diálogo social, el pluralismo del movimiento sindical y la responsabilidad individual de los trabajadores. CNV Internationaal tiene por misión contribuir al Trabajo Decente en los países en desarrollo, consolidando la posición de los trabajadores en los sectores formal e informal de la economía, a través de socios sindicales fuertes y promoviendo la sostenibilidad a lo largo de las cadenas de suministro. En los Países Bajos, CNV Internationaal, junto con la CNV y sus federaciones sindicales, contribuyen al Trabajo Decente mediante acciones de lobby político y concienciación. La labor de CNV Internationaal se enfoca en los temas del diálogo social, los derechos laborales en las cadenas de suministro y la empleabilidad de los jóvenes.

COLOFÓN

CNV Internationaal
P.O. Box 2475, NL 3500 GL Utrecht, Países Bajos
internationaal@cnv.nl

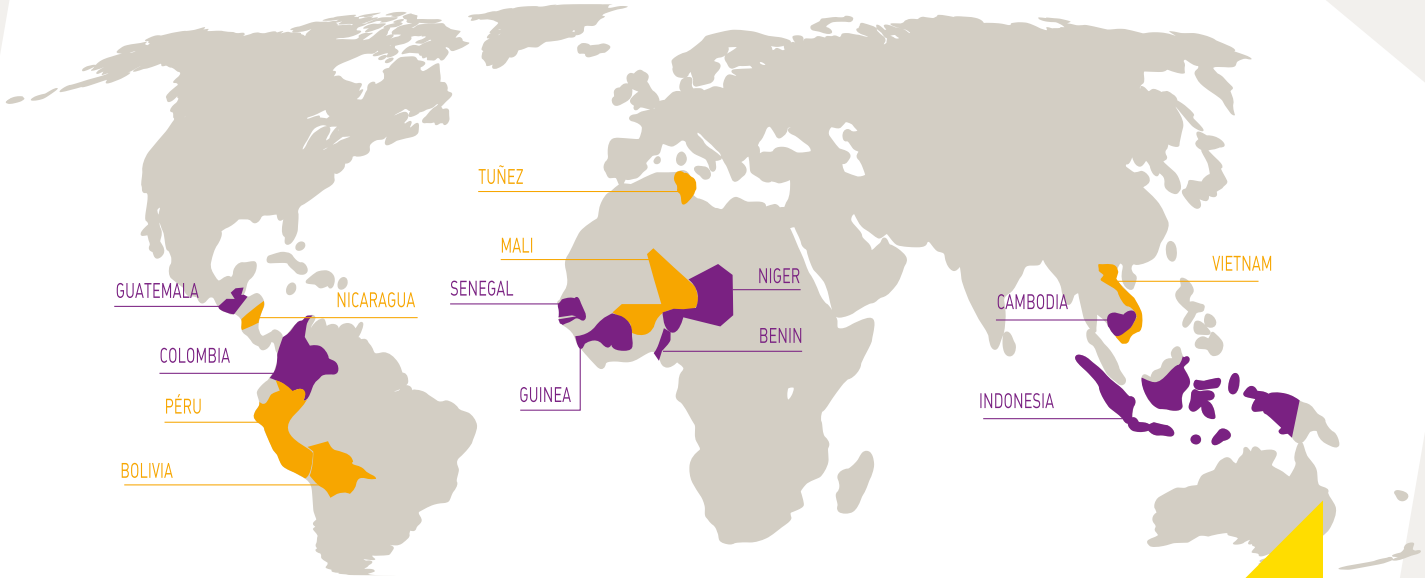
Texto: Frieda Tax
Redacción: Karen Bouwsma, Nancy Abelskamp
Redacción final: Annelies van der Leeuw, Corita Johannes
Photografía: CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Proserpio, Maarten Schuth, Juan Marín, Heineken, Alchemist y por la Fundación C&A: Dinesh Khanna (pag. 22) y Mahmun Rahman (pag. 23)
Diseño: Marjoleine Reitsma
Impresión: Paperbilities

CNV Internationaal quiere agradecer a Alchemist, C&A, Heineken, así como a todos los representantes de nuestras organizaciones socias, por su participación y sus aportes..

Twitter: cnv_internat
Facebook: cnv.internationaal

© CNV Internationaal 2018

Nuestra presencia en el mundo



Países socios: Benín, Camboya, Colombia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Níger, Senegal

Nuevos países donde CNV Internationaal ha iniciado la cooperación en 2018 :
Bolivia, Malí, Nicaragua, Pakistán, Perú, Túnez y Vietnam

EL PODER DE LA libertad sindical

La libertad de fundar un sindicato y afiliarse al mismo es un derecho humano fundamental, que permite a los trabajadores abrir un diálogo con sus empleadores. Desafortunadamente, en muchas partes del mundo los trabajadores se enfrentan a innumerables trabas a la hora de ejercer este derecho. Y esto también perjudica a los empleadores. CNV Internationaal, de la mano con sus organizaciones socias, labora para extender la libertad sindical al mundo entero.

¿Es Ud. un empleador con proveedores en el extranjero? ¿Tiene Ud. sucursales o sitios de producción en otros países? Entonces, ¡este cuaderno es para Ud.! Ahí encontrará detalles sobre los distintos aspectos de la libertad sindical: regulaciones y lineamientos, ventajas y problemas derivados. Y también testimonios de verdaderas empresas con cadenas internacionales de suministro (Alchemist, C&A, Heineken) para darle una idea de lo que es en la vida real, y detalles para asesorarle e inspirarle.

CNV Internationaal