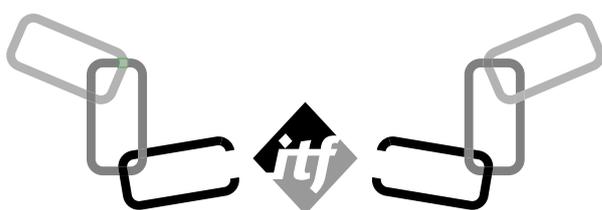




Los derechos de los trabajadores son derechos humanos



Manual de consulta de la ITF para sindicalistas del sector del transporte

**Los derechos
de los trabajadores son
derechos humanos**



Manual de consulta de la ITF
para sindicalistas del
sector del transporte



Cómo utilizar este manual

Este manual va dirigido a:

- **Activistas en los distintos sectores del transporte**
- **Formadores sindicales y comités de formación de los afiliados de la ITF**
- **Oficiales y miembros de comités ejecutivos y de comités nacionales/regionales de los sindicatos afiliados a la ITF**
- **Personal y oficiales de los afiliados de la ITF, que tienen a su cargo aspectos relativos a los derechos sindicales.**

El presente manual tiene como objetivo:

- **Asistirle a establecer cuáles son los derechos internacionales de los trabajadores y de sus sindicatos, dentro del contexto de las normas mundiales sobre derechos humanos**
- **Proporcionarle, de manera más específica, mayor información sobre los derechos de los trabajadores del transporte**
- **Contribuir en la preparación de medidas, a nivel local, nacional e internacional, en defensa de los derechos humanos y sindicales.**

Cómo utilizar este manual

- **El manual podrá utilizarse a manera de documento de trabajo, aprovechando los estudios de casos, medidas, citas y material de consulta que se encontrarán en el mismo. Se trata de material preparado para ser puesto en práctica y no solamente a título informativo, siendo de esperar que le estimulará a concebir ideas sobre cosas que puede hacer. Una vez examinado el material, vea cuáles son las medidas que puede llevar a la práctica.**
- **En talleres/seminarios/cursillos sindicales: Los formadores sindicales podrán utilizar en cualquier momento toda o parte de la información aquí suministrada para su uso en cursillos, aprovechando los puntos de debate y actividades de formación sugeridos en el manual.**
- **Examinándolo colectivamente (oficiales sindicales, grupos de activistas) después de sus debates, preparación de planes, organización de acontecimientos y adopción de medidas encaminadas a fortalecer sus campañas a favor de los derechos humanos y sindicales.**
- **A manera de material de consulta: Este manual no ha sido concebido como material que se lee una sola vez y, a continuación, se archiva para su posible uso en el futuro.**

Recuerden: Este manual es, por encima de todo, un instrumento de trabajo.

Este manual forma una parte importante de la estrategia de movilización de la solidaridad, aprobada en el Congreso de la ITF, celebrado en Nueva Delhi en 1998. Los otros dos manuales son: *“Mujeres transportando el mundo”* y *“Globalicemos la solidaridad”*.



Contenido

	Cómo utilizar este manual	2
	Introducción	4
1	Los trabajadores del transporte y los derechos humanos	5
	■ Los derechos humanos y los Estatutos de la ITF	7
	■ Ataque a los derechos sindicales	8
	■ Economía mundial y normas laborales mínimas	10
	■ Los derechos de los refugiados	11
	Derechos humanos para todos	17
2	■ Principales tratados sobre derechos humanos	19
	■ Nuestros derechos básicos	20
	■ Diversas clases de derechos	21
	■ Oposición de los sindicatos a la discriminación	23
3	Derechos laborales para todos	27
	■ La Organización Internacional del Trabajo	29
	■ ¿Qué son las Normas Laborales Internacionales?	30
	■ Normas laborales fundamentales de la OIT	31
	■ Otros derechos fundamentales	38
	■ Derechos de los trabajadores del transporte	40
4	Adopción de medidas en defensa de los derechos	51
	■ Solidaridad en el seno de la ITF y alertas de acción de la Federación	54
	■ Presentación de reclamaciones ante la OIT	58
	■ Actividades de cabildeo a nivel gubernamental	60
	■ Presión sobre los empleadores	61
	■ Fomento de medidas a nivel nacional y mundial	63
	Fuentes de información sobre derechos humanos	66

Introducción

Los sindicatos son organizaciones de derechos humanos, puesto que dependen de algunos de los más fundamentales derechos, tales como el derecho de asociación y la libertad de opinión y de expresión. El movimiento sindical ha estado siempre a la vanguardia en la lucha por conseguir estos derechos, no solamente para los miembros de los sindicatos, sino para todo el mundo.

A pesar de ello, estos derechos básicos son denegados a diario a los sindicalistas en todas partes del mundo. Valga señalar que, de acuerdo con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, en el año 2000, un total de 209 sindicalistas perdieron la vida en el desempeño de actividades sindicales, 153 de ellos en un solo país: Colombia.

La ITF insiste en que los derechos de los trabajadores son derechos humanos y considera que, mediante un conocimiento más a fondo del sistema de derechos humanos, los afiliados de la Federación podrán defender los derechos de sus miembros y luchar para que todas las personas del mundo puedan disfrutar a plenitud de sus derechos humanos.

Muchos son los derechos humanos básicos mencionados en los Estatutos de la ITF. Y aunque poseen particular importancia para nosotros los convenios de la OIT sobre derechos humanos –las Normas Laborales Fundamentales—, nos hallamos asimismo preocupados por una gama más amplia de otros derechos: el derecho a la libertad de opinión y de expresión y el derecho de reunión; el derecho a realizar un trabajo que no sea

peligroso o nocivo para la salud; el derecho a no sufrir discriminación por razones de género o de raza, que se cuentan entre los numerosos derechos humanos reconocidos en convenios internacionales.

A manera de ejemplo práctico, mencionaré aquí la campaña “Los derechos humanos carecen de fronteras”, que ha sido puesta en marcha por la Sección de Aviación Civil de la ITF, en colaboración con Amnistía Internacional. Se está exigiendo a los trabajadores del transporte que adopten medidas para impedir el desplazamiento de refugiados, dejándolos en peligro de ser perseguidos, encarcelados, torturados y aun asesinados por sus gobiernos respectivos. Los afiliados de la ITF prestan su apoyo a aquellos trabajadores de las aerolíneas, navegación, transporte por carretera y ferrocarril, que se niegan a desempeñar dicho papel.

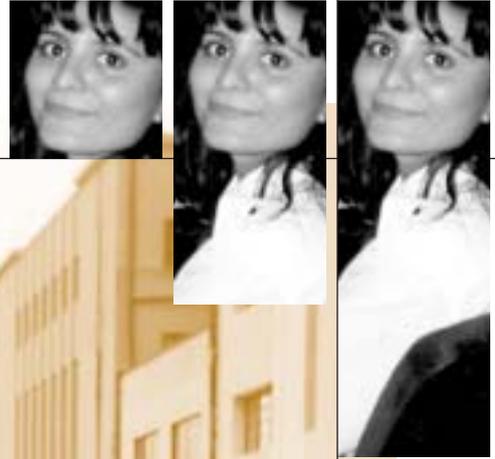
Quisiera apuntar aquí que, si bien los tratados internacionales sobre derechos humanos no deben hacer las veces de la labor sindical básica de organización y negociación colectiva, sí que podrían asistir a la ITF a llevar a la práctica el objetivo establecido en nuestros Estatutos de *defender y promover en el plano internacional los intereses económicos y sociales de todas las categorías de trabajadores del transporte y de sus organizaciones sindicales*.

Este manual no tiene otro propósito.

David Cockroft

Secretario General de la ITF





Los trabajadores del transporte y los derechos humanos



“La ITF insiste en que los derechos del trabajador son derechos humanos y considera que, mediante un conocimiento más a fondo del sistema de derechos humanos, los afiliados de la Federación podrán defender los derechos de sus miembros y luchar para que todas las personas del mundo puedan disfrutar a plenitud de sus derechos humanos.”

David Cockroft, Secretario General de la ITF

Los derechos humanos no son una concesión de los gobernantes del mundo a sus súbditos, sino algo que la gente normal, los trabajadores y sus comunidades se han ganado a pulso, luchando fuerte y, a veces, perdiendo la vida en su empeño por defender la idea de que todas las personas deberían ser tratadas con igualdad y dignidad.

El derecho a constituir organizaciones sindicales solamente se consiguió tras un ingente número de batallas por parte de los trabajadores de todo el mundo. Se trata de una lucha que todavía sigue en pie. A lo largo de su historia, los sindicatos (organizaciones de trabajadores) se han encontrado a la vanguardia de los esfuerzos mundiales a favor de los derechos humanos, no solamente para sus miembros, sino para todas las personas. Podría afirmarse sin exageración que fue precisamente el movimiento sindical (por intermedio de la Organización Internacional del Trabajo) el que concibió la legislación moderna sobre derechos humanos y el sistema encargado de su supervisión, bajo los auspicios de las Naciones Unidas.

Muchos trabajadores de todo el mundo recordarán, por ejemplo, la histórica lucha contra el ‘apartheid’ en Sudáfrica, que recibió el golpe de gracia en 1994, al celebrarse las primeras elecciones democráticas del país. El ‘apartheid’ —sistema de discriminación racial impuesto por un gobierno minoritario de raza blanca— fue, sin duda, una de las peores formas jamás vistas de abuso de los derechos humanos. Su derrocamiento final se debió a una combinación de un movimiento político, en el que los sindicatos del país desempeñaron un papel crucial, y de las sanciones económicas internacionales demandadas por los trabajadores de Sudáfrica, con el apoyo del movimiento sindical internacional. Los sindicatos sudafricanos y de todo el mundo fueron un elemento clave en la lucha contra el ‘apartheid’.

Aunque los trabajadores del transporte y sus sindicatos se sienten orgullosos del vital papel por ellos

desempeñado en la lucha a favor de los derechos humanos y sindicales, ello no fue siempre así. En los albores del siglo XX, las hostilidades entre países europeos y el proteccionismo de los marinos de Europa frente a los asiáticos crearon considerables escisiones en el seno de la ITF, escisiones basadas, a menudo, en estereotipos racistas. Sin embargo, bajo el liderazgo de su Secretario General Edo Fimmen (1919-1942), la Federación preparó al concluir la Primera Guerra Mundial una política antirracista y anticolonialista. Su firme espíritu internacionalista hizo que Fimmen fomentara incansablemente la creación de fuertes vínculos entre trabajadores, para superar cualquier división basada en nacionalidad, raza o credo.

En 1920, hace ya más de ochenta años, la ITF organizó su primer boicot comercial internacional, que consiguió en la práctica el aislamiento de Hungría, como muestra de su oposición al llamado ‘terror blanco’ del régimen de Horthy, que ejecutaba a sus adversarios. De manera similar, durante las décadas de 1920 y 1930, la ITF fue un elemento clave en la lucha contra el fascismo en Europa. Y aunque la organización sindical se vio decimada por la represión, las redes secretas de ferroviarios, marinos y otros trabajadores, con el apoyo de las oficinas de la ITF en Amsterdam, participaron intensamente en los movimientos de la resistencia por toda Europa.

A pesar de que ha habido largos períodos (la ‘Guerra fría’, por ejemplo) marcados por profundas divisiones políticas, que hicieron sin duda mella en la solidaridad laboral internacional, los trabajadores del transporte pueden mirar con orgullo al pasado, puesto que sus esfuerzos han servido para que la ITF se haya desarrollado como organización cimentada en los principios de la democracia, la igualdad y la justicia, tal como se afirma en sus Estatutos.



Información adicional

Solidaridad: Los primeros cien años de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, Pluto Press, Londres, 1996

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte 1914-1945: La era de Edo Fimmen, redactado por Bob Reinalda, Stichting Beheer IISG, Amsterdam, 1997

Los derechos humanos y los Estatutos de la ITF

Tal como podrá apreciarse en el siguiente extracto, los Estatutos de la ITF establecen claramente el compromiso de la organización por cuanto respecta a los derechos humanos.

Preámbulo

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, fundada en 1896, es una organización internacional que tiene por objeto agrupar las organizaciones sindicales de trabajadores del transporte de todos los países, sin distinción de color, de nacionalidad, de raza o de creencia.

Es un organismo sindical libre, creado para defender y promover en el plano internacional los intereses económicos y sociales de todas las categorías de trabajadores del transporte y de sus organizaciones sindicales. Defiende la democracia y la libertad, se opone al colonialismo, al imperialismo, al totalitarismo, a la agresión en todas sus formas y a toda discriminación basada en el color, la nacionalidad, el sexo, la raza o las creencias.

Artículo I: Objetivos

- (1) **En todas las facetas de su actividad, la ITF suscribe plenamente los principios del movimiento sindical libre mundial y los fines e ideales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definidos, en concreto, en su Declaración de Filadelfia de 1944.**
- (2) **Los objetivos de la ITF son:**
 - (a) **promover el reconocimiento universal de los Convenios nº 87 y nº 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativos, respectivamente, a la libertad de asociación y a la protección del derecho de organización y de negociación colectiva, y de otros instrumentos pertinentes de dicha organización;**
 - (b) **Apoyar el trabajo de la Organización de las Naciones Unidas, de sus agencias y de otras organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, en aquellas actividades que promuevan la paz basada en la justicia social y en el progreso económico;**
 - (c) **Ayudar a las organizaciones afiliadas a defender y a promover a escala internacional los intereses económicos, sociales, profesionales, educativos y culturales de sus miembros;**
 - (d) **Ayudar a las organizaciones afiliadas fomentando la investigación de los problemas que interesen a sus miembros, sobre las condiciones y legislación laborales, la organización y la formación sindicales, la negociación colectiva y otros asuntos relacionados con los objetivos de la ITF;**
 - (e) **Ayudar a los trabajadores y trabajadoras del transporte y de actividades afines a defender y promover sus intereses económicos, sociales, profesionales, formativos y culturales.**



Ataque a los derechos sindicales

En nuestros días, tanto los derechos sindicales como los trabajadores que luchan por defenderlos siguen experimentando los ataques de los empleadores y de los gobiernos. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) publica anualmente estadísticas de sindicalistas de todo el mundo, que han visto seriamente abusados sus derechos humanos. La lectura de dichas estadísticas es claramente preocupante.

En el año 2000, por ejemplo, se produjo el asesinato o “desaparición” de un mínimo de 209 sindicalistas (50% más que en el año anterior), por haber tenido la temeridad de luchar por la defensa de los derechos de los trabajadores. El país más culpable fue Colombia, en donde 153 personas por lo menos perecieron el pasado año por sus actividades sindicales. En el puerto de Mongla de Bangladesh, la policía asesinó brutalmente a cuatro trabajadores, mientras se manifestaban para exigir un aumento en el personal. En Bolivia, al menos 14 personas perecieron a manos de la policía, durante dos vastas manifestaciones sociales a favor de aumentos salariales y de una reducción en las tarifas de las aguas.

Al mismo tiempo, se está observando en multitud de países un aumento en el número de detenciones, actos de tortura, amenazas, interferencia en asuntos internos de los sindicatos y despidos represivos. Durante el 2000, alrededor de 3.000 personas sufrieron lesiones, 8.500 fueron detenidas, más de 100.000 se vieron sujetas a hostigamiento y unos 20.000 trabajadores fueron despedidos por sus actividades sindicales.

Se ha producido un aumento gradual de ‘zonas de exportación’ en unos 33 países. En dichas zonas, los trabajadores se ven normalmente privados de todos los derechos sindicales y, cuando consiguen crear un sindicato, son objeto de continuados ataques.

El Oriente Medio se destaca como la región del mundo en donde el derecho a la libre organización de sindicatos constituye una verdadera excepción. Los regímenes no democráticos de la zona prohíben la realización de cualquier actividad sindical.

En los países de la Europa Oriental y de la región balcánica, se está fomentando la constitución de sindicatos de compañía, mientras que en Bosnia-Herzegovina y en otras partes, el Banco Mundial ha promovido la introducción de legislación laboral antisindical. En esta región, Bielorrusia destaca como el país en donde se produce un mayor número de violaciones de las libertades sindicales.

La CIOSL ha identificado a Zimbabwe, Djibouti, Etiopía, Swazilandia, Marruecos, Sudán, Guinea Ecuatorial y Libia como los países con mayor represión sindical en África; Colombia, Venezuela, Guatemala y Costa Rica en América y Birmania, China, Fiji, Paquistán e Indonesia en Asia.

También existe represión en el mundo desarrollado. Aunque no es probable que haya trabajadores que

pierdan la vida por sus actividades sindicales, muchos de ellos –y, en particular, quienes trabajan en el sector público– ven sus derechos violados. Según se ha dado a conocer, el Ministerio de Relaciones Laborales de Australia ha preparado un ‘código de conducta’ para personal de la Administración Civil del Estado en puestos de responsabilidad sobre la “manera de mentir, confundir, desacreditar y diseminar falsa información como táctica de negociación”.

Tal como podrá comprobarse más adelante, los trabajadores del transporte se encuentran entre quienes sufren las consecuencias, formando parte también de quienes adoptan medidas de solidaridad.

Información adicional

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, *Informe anual sobre violaciones de los derechos humanos*, véase www.icftu.org



Foto: CFMEU

La globalización y el ataque a los derechos humanos

En los sectores en los que la ITF desarrolla sus actividades y en todos los continentes del mundo, los derechos de los trabajadores, que tantos esfuerzos han costado conseguir, se están viendo socavados por el proceso de la 'globalización' neoliberal.

La gente de mar fue tal vez el primer sector industrial que supo reconocer este proceso, a medida que se iba desarrollando el sistema de las banderas de conveniencia. Una vez acabada la Segunda Guerra Mundial, los propietarios de buques comenzaron a matricular sus buques en los registros de países en los que podían beneficiarse de una legislación poco estricta, que era de su conveniencia. La campaña de la ITF contra las banderas de conveniencia ha venido funcionando desde 1948.

Las consecuencias de la globalización comenzaron a sentirse algo más tarde en otros sectores del transporte. La reestructuración de puertos, ferrocarriles y transporte por carretera se ha ido acelerando desde la década de 1990. Dicha reestructuración no solamente ha incluido la privatización, fusión de compañías, subcontrata y otros importantes cambios en la propiedad, sino también la desreglamentación, una debilitación deliberada de la

legislación para eliminar multitud de derechos laborales con tanto sacrificio conseguidos y la reducción de las consultas con los representantes de los trabajadores. La globalización ha abierto el camino a la introducción de reducciones en masa de la fuerza laboral, la eventualización de los puestos de trabajo, una mayor exigencia de "flexibilidad" por parte de la mano de obra y una reducción en las normas de salud y seguridad, todo lo cual ha facilitado la labor de quienes están empeñados en destruir el sindicalismo.

En contraposición a los demás sectores del transporte, la aviación civil ha permanecido relativamente reglamentada, como resultado de la naturaleza estratégica de la industria en la economía mundial y de los enormes peligros que lleva consigo cualquier reducción de la normativa en vigor. Esto no obstante, es necesario que los trabajadores de la aviación civil, tanto en tierra como en el aire, permanezcan vigilantes, puesto que se trata de una industria con gran competencia, en la que las aerolíneas están constantemente tratando de reducir costes e incrementar la producción de sus empleados.

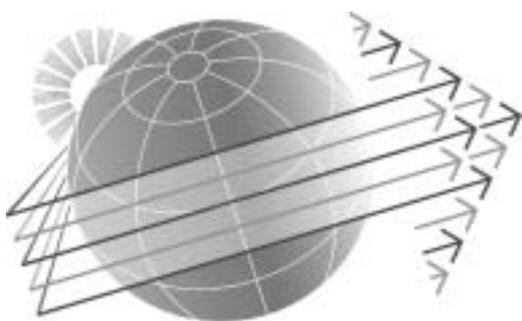


Globalicemos la solidaridad

La Resolución No. 1: "Los trabajadores del transporte y la economía mundial", aprobada en el Congreso de la ITF, Nueva Delhi, 1998, dice:

En sus esfuerzos por conseguir una mayor rentabilidad dentro de un entorno de feroz competencia internacional, las compañías de transportes se están transnacionalizando y tratando de reducir sus costes mediante el "dumping" social, en un mercado laboral mundial, que les permite seleccionar la mano de obra más económica y menos protegida.

Los gobiernos han contribuido a este proceso de globalización, mediante la aprobación de legislación laboral cada vez más restrictiva y represiva, que ataca y socava los derechos de los trabajadores.



La Resolución No. 1 del Congreso de la ITF en Nueva Delhi (1988) pedía que se volvieran a introducir normas internacionales mínimas, junto con una mayor acción sindical a nivel internacional.

Estos temas se tratan más a fondo en el manual de la ITF 'Globalicemos la solidaridad'.

Economía mundial y normas laborales mínimas

Extractos de la Resolución No. 1, Los trabajadores del transporte y la economía mundial, aprobada en el Congreso de la ITF, Nueva Delhi, 1998

- 23. La globalización de la economía mundial debería ofrecer perspectivas de mayor crecimiento económico, una distribución más justa de la riqueza, de las inversiones internacionales y de la tecnología, un mayor crecimiento en el nivel de vida y de empleo de los trabajadores de todo el mundo...**
- 24. La realidad es completamente distinta. El capital multinacional se ha liberado del control gubernamental de forma inaudita. La patronal tiene libertad para establecer sus empresas en prácticamente cualquier país y para elegir las leyes laborales y regímenes impositivos que más le gustan. Los países con leyes laborales decentes y fuerte presencia sindical se encuentran al final de la lista de sus preferencias internacionales.**
- 25. La ITF, por su larga historia de lucha contra las banderas de conveniencia, cuenta con una larga experiencia en este tipo de sistema y sabe que sólo se puede luchar mediante normas mínimas internacionales, respaldadas por una acción sindical contundente y organizada a escala mundial.**
- 26. Crear más empleos en los países en desarrollo se convierte hoy en una prioridad absoluta. Pero éstos no pueden comprarse a expensas de las condiciones vigentes en los países industrializados, por las que los sindicatos llevan más de un siglo luchando...**
- 27. Por esta razón, la ITF apoya los esfuerzos del movimiento sindical internacional, coordinado por la CIOSL, encaminados a establecer normas de carácter vinculante, que impidan a los gobiernos que violen las normas laborales internacionales fundamentales obtener una ventaja competitiva gracias a la rápida liberalización del comercio internacional. La ITF apoya decididamente el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como órgano de la ONU responsable de cuestiones laborales...**
- 28. Durante la Conferencia de la OMC en Ginebra, en junio de 1998, numerosos dirigentes mundiales respaldaron decididamente la necesidad de estrechar el vínculo entre la OIT y la Organización Mundial del Comercio en materia de comercio y cuestiones laborales.**
- 29. Se necesita una nueva estrategia, claramente no proteccionista, que defienda la protección de derechos sociales y económicos tales como el derecho al empleo y que recabe el más amplio consenso posible dentro del movimiento sindical...**
- 30. Las normas laborales fundamentales deben considerarse como un comienzo y no como el fin. En una industria de naturaleza internacional como el transporte, la presión de la economía global requerirá la implantación de un abanico más amplio de normas mínimas y ello se conseguirá mediante la acción sindical internacional, desarrollando, por ejemplo, estructuras sindicales internacionales en multinacionales concretas... Es imprescindible incluir, con carácter obligatorio, los códigos de conducta internacionales vigentes en todas las negociaciones sobre liberalización de las inversiones extranjeras directas.**

Los derechos de los refugiados y emigrantes

Una de las consecuencias de la inestabilidad política, de la existencia de regímenes opresivos y de las gigantescas desigualdades económicas ha sido el creciente movimiento de poblaciones a través de las fronteras. Mientras que algunas de estas gentes, entre las que se encuentran activistas sindicales, abandonan su país por miedo de persecución y aun de muerte, otras van en busca de puestos de trabajo y de ingresos que les permita prestar ayuda a sus desesperadas familias.

Muchos países desarrollados, que han apreciado un gigantesco aumento en el número de refugiados y emigrantes, han respondido con la introducción de una política de firmeza. Tanto la ITF como Amnistía Internacional consideran que dicha política impide con demasiada frecuencia que personas que se encuentran realmente en peligro puedan encontrar un país seguro en donde solicitar protección como refugiados, violando así el espíritu del Convenio de las Naciones Unidas de 1951 sobre la condición de refugiados.

Son muchos los países que cuentan hoy día con legislación por la que las compañías de transportes salen responsables si se encuentra en sus vehículos a algún inmigrante 'ilegal'.

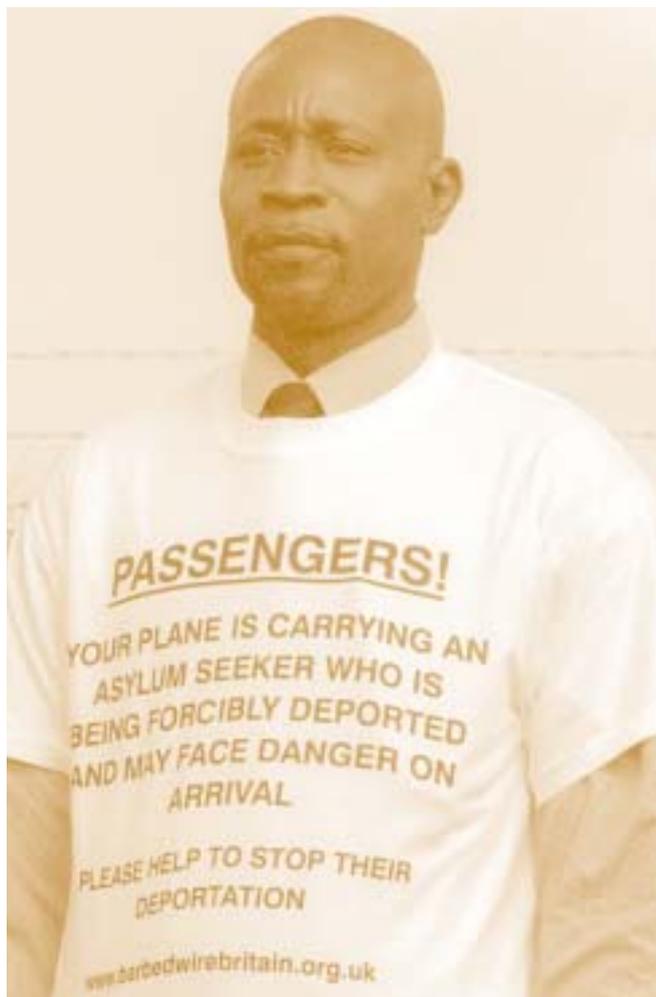


Foto: Reportdigital/John Harris

Todo transportista que lleve a un pasajero que carezca de la documentación apropiada para entrar en el país deberá pagar una multa y asumir responsabilidad por el alojamiento, repatriación y demás costes causados por el inmigrante. Son muchas, sin embargo, las personas que huyen genuinamente de violaciones de sus derechos humanos, a quienes les es imposible obtener la documentación requerida, bien porque han debido ocultarse para escapar a la violencia de un Gobierno opresor, porque su situación es demasiado urgente para seguir los cauces normales o porque una guerra quizá les ha imposibilitado la obtención de documentos.

Todo esto en el punto de entrada al país. En el punto de salida –deportación– se han visto escenas lamentablemente tristes. En Europa, personal de tripulación de cabina ha sido testigo de personas encadenadas, atadas con cinta y drogadas, que estaban siendo deportadas. La policía ha pedido a dicho personal que les prestara asistencia para controlar a refugiados desesperados, que están convencidos de que se les está enviando a sus países de origen para ser ajusticiados. Dicha asistencia ha consistido, entre otras cosas, en proporcionar sedativos a los deportados, sin su conocimiento o permiso.

Esta política ha ejercido un profundo impacto sobre los trabajadores del transporte, que se han visto implicados en este tipo de situación. Estos trabajadores se muestran reacios a colaborar en prácticas injustas y sienten compasión por los refugiados, viéndose forzados por los gobiernos y por los empleadores a adoptar posturas difíciles, injustas y potencialmente ilegales.

Por ejemplo, como resultado de la legislación sobre la responsabilidad de los transportistas, las aerolíneas exigen hoy día de su personal de facturación y de tripulación de cabina que verifiquen los documentos de viaje de los pasajeros y que adopten decisiones sobre quiénes pueden o no viajar. Esto equivale a transformar a los empleados de las aerolíneas en oficiales de la policía de inmigración, obligación claramente gubernamental. En apoyo de esta postura y en colaboración con Amnistía Internacional, la Sección de Aviación Civil de la ITF puso en marcha la campaña "Los derechos humanos carecen de fronteras", que trata de los derechos de los refugiados y del papel de los trabajadores de las aerolíneas. Muchos afiliados de Europa y América del Norte han lanzado también sus propias campañas.

Refugiados y emigrantes se esconden también en buques, habiendo casos en los que los polizones han permanecido a bordo por meses y aun años, porque las autoridades se han negado a que desembarquen. También ha habido casos en que el número de polizones ha sido superior al de la tripulación y en que los polizones fueron asesinados y tirados por la borda. Lamentablemente, no existe hasta el momento ningún procedimiento internacional que dé solución al problema de los polizones. En 1997, la ITF aprobó una política sobre polizones, en la que se recuerda a los capitanes y a la tripulación que deben tratar a los polizones de manera justa y humana.



Los trabajadores del transporte no son oficiales de inmigración

Los afiliados de la ITF prestan su apoyo a aquellos miembros que trabajan para las aerolíneas o compañías de navegación marítima, transporte por carretera o ferrocarril, que se niegan a actuar como oficiales de inmigración. La ITF ha aconsejado a los trabajadores del transporte que:

- **Recuerden que no debe tratarse a los refugiados como si fueran delincuentes y que, a menudo, son personas altamente vulnerables, que requieren asistencia.**
- **Cuando un empleador les pida que comprueben los documentos de viaje, deberán indicar que no están preparados para dicha labor y que no desean realizarla.**
- **Si se les pide que detengan a un pasajero a bordo, deberán insistir en que participe lo antes posible un oficial de inmigración, indicando al pasajero que con ello se les proporcionará oportunidad de solicitar asilo.**
- **En el supuesto de que ocurra un suceso de este género, deberán comunicarlo a su representante sindical lo antes posible y transmitir la información a las oficinas nacionales de Amnistía Internacional o a otra organización interesada por el bienestar de los refugiados.**

La ITF ha apremiado a sus organizaciones afiliadas a:

- **Fomentar la toma de conciencia de sus miembros sobre este problema relacionado con los derechos humanos**
- **Pedir a sus gobiernos que:**
- **adopten todas las medidas necesarias para que se cumpla con todas las normas y derechos internacionales en vigor relativas a quienes solicitan asilo.**
- **abroguen toda legislación relativa a la “responsabilidad de los transportistas”, junto con cualquier sanción injusta contra las aerolíneas por el transporte de refugiados.**
- **presten su apoyo a un convenio internacional sobre procedimientos de asilo, establecido por un comité de expertos, del que forme parte el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).**

Trabajadores franceses prestan apoyo a quienes solicitan asilo

El sindicato francés de trabajadores del transporte, FGTE-CFDT, representa a trabajadores de la aviación civil, que entran diariamente en contacto con refugiados que buscan asilo. Estas personas merodean en “tierra de nadie” de los aeropuertos, esperando la llegada de oficiales de inmigración, confundidos, atemorizados, sin alimentos y separados quizá de sus hijos. En otras ocasiones, estas personas se encuentran profundamente angustiadas tras haber visto sus solicitudes denegadas y aun haber sido quizá apaleadas por oficiales de inmigración, antes de ser colocadas en un vuelo de retorno a su país, en donde es posible les espere el encarcelamiento, la tortura o la muerte. El CFDT ha llamado a este tipo de deportación “vuelos de ignominia”.

Además de determinados aspectos prácticos relacionados con la preparación del personal, el sindicato considera que, por encima de todo, se trata de un problema ético y humanitario. El CFDT se ha unido a otras veinte organizaciones –entre las que se cuentan una asociación de jueces y abogados y la sección francesa de Amnistía Internacional– para constituir una organización a la que se ha dado el nombre de Anafé. Anafé ejercerá presión para conseguir la mejora de los derechos de los refugiados, investigará y dará publicidad a los métodos utilizados por las autoridades de inmigración y por los tribunales, celebrará reuniones de expertos y organizará campañas de información y líneas directas de contacto para los trabajadores de la aviación.

Anafé tiene asimismo derecho a visitar el centro de detención de cada refugiado ocho veces al año, para comprobar las condiciones en que se encuentra. Otro aspecto asimismo importante es que los grupos de derechos humanos pueden solicitar la asistencia del CFDT cuando sospechen, por ejemplo, que se va a deportar a un refugiado, antes de que se haya concluido el proceso jurídico completo. Dado que el 96% de quienes solicitan asilo llegan a Francia a través del aeropuerto de Roissy, en París, el CFDT se ha percatado de que los trabajadores del aeropuerto y la tripulación de cabina son un elemento de crucial importancia para que se otorgue a los refugiados todos sus derechos.

La ITF deplora la situación de la tripulación y refugiados del Tampa

En agosto del 2001, el Sindicato Marítimo de Australia (MUA) y la ITF condenaron con gran firmeza la negativa del Gobierno de Australia a aceptar a los refugiados que se encontraban a bordo del *Tampa*, buque de pabellón noruego, que se hallaba anclado en la Isla de Christmas. Por su parte, toda la flota noruega colocó su bandera a media asta.

El sindicato se hallaba preocupado no solamente por los derechos humanos de los 440 hombres, mujeres y niños recogidos de un buque indonesio a punto de naufragar, sino que deploraba también la intolerable posición en que se encontraban el capitán y los 27 miembros de su tripulación.

En carta al primer ministro, John Howard, el Secretario General de la ITF, David Cockroft, manifestó que las medidas adoptadas por Australia constituían un infracción de convenios internacionales tales como el SOLAS (Seguridad de la vida humana en el mar) de 1979, puesto que el buque contaba con equipo salvavidas totalmente inadecuado para un número tan considerable de pasajeros.

Al mismo tiempo, el Gobierno estaba impidiendo que el capitán pudiera rescatar personas en peligro en el mar y trasladarlas a tierra firme, obligación del capitán de conformidad con el Convenio Internacional sobre Búsqueda y Salvamento Marítimos de 1979 y con el Artículo 98 del Convenio de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS).

La ITF indicó que la postura de Australia podía establecer un peligroso precedente y socavar seriamente futuras actividades de salvamento marítimo. La ITF señaló asimismo que nadie debería colocar a la gente de mar “en la tesitura de tener que decidir si una persona es un refugiado o un emigrante económico y que la gente de mar debe prestar asistencia a quienes se encuentran en peligro, dejando cualquier otra cuestión en manos de las autoridades nacionales”.

El Secretario Nacional del MUA, Paddy Crumlin, expresó su temor de que el Gobierno australiano estaba “abriendo el camino para que la industria internacional del transporte marítimo volviera su espalda a personas o buques que se encuentran en peligro en el mar.”

Los refugiados –que, en muchos casos, estaban huyendo del régimen Taliban de Afganistán– fueron transferidos a buques militares y trasladados a Papua Nueva Guinea y a Nauru.



Puntos clave de debate

- ¿De qué manera han luchado los sindicatos y trabajadores del transporte de su país a favor de los derechos humanos y laborales?. Proporcionar ejemplos, cuando sea posible.
- ¿Cuáles son las fuerzas políticas, económicas y sociales que siguen hoy día socavando los derechos humanos y laborales básicos?
- ¿Cuáles son los medios más estratégicos a disposición de los sindicalistas para contrarrestar dichas fuerzas y defender y ampliar los derechos humanos y de los trabajadores?

Actividad 1: Los derechos humanos en los Estatutos de la ITF

Nota: Necesitarán un ejemplar de los Estatutos de su sindicato.

Estudien el extracto de los Estatutos de la ITF (pág. 7) y hagan una lista de los derechos humanos a los que la ITF presta su apoyo.

Tras haber examinado los Estatutos de su sindicato, preparen una lista de los derechos humanos defendidos por su sindicato.

Comparen la lista obtenida de los Estatutos de la ITF con la extraída de los Estatutos de su sindicato. ¿Cuáles son las semejanzas existentes entre ambas? ¿Existe algún vacío o contradicción entre las dos listas?

Proporcionen ejemplos de situaciones en que su sindicato y la ITF han adoptado medidas en defensa de los derechos humanos.

En su opinión, ¿qué otras medidas podrían adoptar su sindicato y la ITF para conseguir un mayor respecto de los derechos humanos?

Notas:

Actividad 2: Los derechos de la gente de mar en el pasado y en la actualidad

Esta actividad tiene por objeto examinar cualquier cambio que haya podido producirse en los derechos a lo largo de los años.

Presentamos a continuación citas de gente de mar de los dos últimos siglos. Tras haberse dividido en pequeños grupos, traten de identificar el año en que se produjo cada suceso, casando cada cita con una de las fechas siguientes: 1853, 1946, 1995 (dos veces), 1997, 1999.

- Cita A** *“El capitán se negó a solicitar asistencia médica para el hombre, que se vio obligado a tratar sus quemaduras con alcohol y agua, hasta que doce días después, cuando el buque llegó a América, tras haber cruzado el Atlántico, las autoridades portuarias insistieron en que el marino debía ser tratado en tierra firme”.*
- Cita B** *“El bienestar de nuestras familias está yendo de mal en peor. De hecho, nos consideramos esclavos de propietarios sin piedad. Confiamos en que darán publicidad a nuestra carta en su periódico, de forma que tal vez alguien pueda salvarnos.”*
- Cita C** *“Pregunté al capitán de un buque si recibían alguna visita. Con cara de total desprecio, el capitán respondió: “¿Visitarnos, señor? Ni hablar. Con tal de que puedan extraer algo de nosotros, pobres marinos, nos dejan que perezcamos como perros.”*
- Cita D** *“Las duras condiciones de vida de los marinos a bordo de los buques están causando preocupación a la Dirección del puerto de Liverpool. En su informe anual, el oficial médico sugiere que los propietarios de buques deberían seguir el ejemplo americano y proporcionar agua corriente fría y caliente en el alojamiento de los miembros de la tripulación, junto con literas sin chinches. Los propietarios consideraron que todo sería una pérdida de dinero, puesto que los marineros no tendrían cuidado alguno de su alojamiento y no lo mantendrían limpio”.*
- Cita E** *“Por espacio de seis meses, los 45 miembros de la tripulación no han recibido salario alguno, habiéndose visto forzados a depender de los alimentos y agua suministrados por organizaciones benéficas. Algunos de ellos han recurrido a vender sangre o han tratado de que se les encarcelara para poder obtener comida.”*
- Cita F** *“Los miembros de la tripulación han tenido que tratar de encontrar cualquier tipo de comida dondequiera que les ha sido posible. Hace poco cocinaron y se comieron un perro callejero.”*

Después de haber apareado las citas con las fechas, comprueben cuántas han acertado.

Examinen sus respuestas en relación con la información. ¿Qué es lo que puede deducirse sobre la situación actual de los derechos de la gente de mar? ¿Por qué creen que las condiciones experimentadas por la gente de mar han seguido siendo tan deficientes por tanto tiempo? ¿Cuáles son los obstáculos que impiden que la gente de mar pueda mejorar sus derechos?

Respuestas

- A 1997** Buque *Ashley* (Liberia), citado en ‘Voyages of Abuse’ por A.D. Couper
- B 1995** Buque *Nova Progress* (Panamá), citado en ‘Tradewinds’
- C 1853** Rvdo. John Ashley, fundador de las Misiones para Marinos, en un informe sobre un buque anclado a la altura de Cardiff, País de Gales, 1853.
- D 1946** Rotativo ‘Liverpool Echo’, diciembre de 1946
- E 1999** Buques *Zainat Al Khaleej* (EAU), *Reem Al Khaleej* (EAU) y *Johalison* (EAU) en el puerto de Kalba, cerca de Fujairah (EAU), citado en ‘Lloyds List’, 7 de junio, 1999
- F 1995** Rotativo ‘St. Petersburg Press’, 5-11 de diciembre, 1995

Notas



Derechos humanos para todos



“Los sindicatos nacieron no solamente para conseguir la protección colectiva de los trabajadores contra el uso arbitrario del poder por parte de los empleadores y los gobiernos, sino también para crear una cultura de igualdad y de dignidad para todos sus miembros...”

La labor sobre derechos humanos en el seno de los sindicatos no debe considerarse como una ‘adición’ a la labor sindical, sino como un elemento esencial de nuestra existencia...

Los derechos humanos existen en tanto en cuanto se lucha por conseguirlos, se obtienen y se mantienen.”

*Canadian Autoworkers’ Union (CAW/TCA)
Declaración de política sobre Los derechos humanos son derechos de los trabajadores*

Se entiende por derechos humanos aquellos derechos que toda persona posee y de los que debería poder disfrutar por el mero hecho de ser un ser humano. Se trata del regalo de nacimiento para cada persona, derechos universales aplicables a todo ser humano, sea cual fuere su raza, color, creencias, sexo, edad, clase, idioma, nacionalidad o credo político. Todo ser humano debería disfrutar todos los derechos humanos.

La idea de los ‘derechos humanos universales’ es algo que se ha ido lenta y penosamente desarrollando a lo largo de la historia de la humanidad. Su crecimiento se debió a los motines de campesinos y esclavos, a los esfuerzos por dar fin al hostigamiento de minorías religiosas, a las rebeliones contra invasores y colonizadores y a medidas en masa adoptadas por la población trabajadora.

Muchos han sido los hitos en este penoso caminar. En 1776, la Declaración de la Independencia de América decía que ciertos derechos (o, en palabras textuales, ‘verdades’) eran incuestionables. Menos de dos décadas después, en 1789, la Revolución Francesa publicó su ‘Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano’.

Tras la catástrofe humana de la Primera Guerra Mundial, se crearon en 1919 la Liga de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo. Poco después de la creación de la OIT, la libertad sindical (derecho de los trabajadores a constituir libremente sus propias organizaciones) fue el primer derecho humano reconocido en un tratado mundial y el primero en ser supervisado por un comité internacional de expertos.

En su sentido moderno, los derechos humanos son un concepto del siglo XX, consecuencia de una de las luchas más amargas de la historia, a saber, la lucha contra el fascismo. Hasta entonces, el término ‘derechos humanos’ no se hallaba generalizado, siendo escasos los tratados que otorgaban derechos. Al mismo tiempo, era muy reducida la bibliografía o los juristas especializados en este sector y muy pocas las organizaciones civiles o no gubernamentales (ONG) dedicadas a defender dichos derechos.

Esta situación experimentó un profundo cambio al acabar la Segunda Guerra Mundial. En 1945, se estableció la organización de las Naciones Unidas y se publicó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y, en la actualidad, los derechos humanos se hallan reconocidos como parte del derecho internacional (legislación que trata de las relaciones interestatales) y cada vez más como parte de los sistemas jurídicos nacionales. La negación de dichos derechos se revela hoy día en la prensa y en Internet, se transmite por televisión y se impugna ante los tribunales.

Existe asimismo la posibilidad de incoar procesos internacionales en casos relacionados con los derechos humanos. Es probable que, para mediados del presente siglo, el mundo cuente con un nuevo Tribunal Internacional de Justicia Penal (TIJP), que tendrá capacidad para investigar y procesar a individuos acusados de delitos contra la humanidad, genocidio y delitos de guerra.

Valga recordar que el camino por recorrer será todavía largo. Aunque los derechos humanos son supuestamente derechos obtenidos por toda persona al nacer, siguen siendo negados a diario a cientos de millones de seres humanos.

Principales instrumentos sobre derechos humanos

Son más de sesenta los instrumentos internacionales que tratan de distintos aspectos relativos a los derechos humanos. Los más importantes son:

- La **Carta Internacional de Derechos Humanos**, que está constituida por:
 1. **Declaración Universal de Derechos Humanos**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948
 2. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, que entró en vigor en 1976, habiendo sido ratificado por 144 países.
 3. **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, aprobado por la Asamblea general de las Naciones Unidas en 1966. El Pacto entró en vigor en 1976, habiendo sido ratificado por 147 países.
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)**, que fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1965 y entró en vigor en 1969.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. La Convención entró en vigor en 1981.

- **Convención sobre los Derechos del Niño (CRC)** aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989, que entró en vigor en 1990.
- **Normas Fundamentales de Trabajo de la OIT**, tal como se encuentran en los ocho convenios fundamentales y confirmadas en la **Declaración de Derechos Fundamentales**, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

En 1993, se celebró en Viena la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, en la que los gobiernos volvieron a confirmar su “solemne compromiso” a favor de los derechos humanos. En la **Declaración y Programa de Acción de Viena**, los gobiernos reafirmaron su voluntad de cumplir con sus obligaciones de promoción del respeto universal y aplicación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todos, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y con otros instrumentos sobre derechos humanos, habiendo declarado que “la naturaleza universal de estos derechos y libertades se halla fuera de toda duda”.

Tal como podrá estudiarse en la Sección 3, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha redactado también multitud de otros convenios importantes relativos a las normas a aplicar en el lugar de trabajo.

Existen asimismo acuerdos y sistemas regionales para la protección de los derechos humanos en África, América y Europa.



El legado de derechos humanos de Chile

Durante la década de 1970, el dictador chileno Pinochet asesinó a miles de sindicalistas de su país y a numerosos adversarios políticos, sin que por ello dejara de viajar libremente por todo el mundo, como huésped de gobiernos y de otros amigos derechistas.

Sin embargo, en 1999, Pinochet fue detenido en el Reino Unido, a petición de un juez de España, que deseaba someterle a juicio por sus delitos y, en particular, por el asesinato de algunos ciudadanos españoles. Pinochet adujo inmunidad, por estar actuando en su calidad de jefe de un Gobierno.

Si bien los tribunales británicos dictaron que Pinochet debía ser sometido a juicio por sus crímenes, en su día, el Gobierno británico le dejó en libertad al considerar que se hallaba demasiado enfermo para poder ser juzgado. Y aunque, una vez en Chile —en donde se le había otorgado al jubilarse inmunidad contra un posible enjuiciamiento— pareció por algún tiempo que sí que se le iba a procesar, finalmente escapó de nuevo la mano de la justicia por ser anciano y estar demasiado enfermo.

A pesar de cuanto antecede, el legado ofrecido al mundo por el movimiento chileno a favor de la democracia ha sido monumental. En el futuro, cualquier ex dictador tendrá que elegir con cuidado los lugares donde viajar, puesto que ningún dictador puede estar seguro de no ser procesado en el extranjero por violaciones de los derechos humanos en su país. Al mismo tiempo, ningún Gobierno o jefe de Estado puede pretender hoy día que los derechos humanos son un tema que no les preocupa.

Se trata de un importante paso adelante, conseguido por organizaciones populares —entre las que se encuentran los sindicatos— de Chile y de otras partes del mundo, en colaboración con abogados y organizaciones simpatizantes, prueba evidente de que seguimos todavía avanzando hacia la consecución de derechos humanos para todos.

Declaración Universal de Derechos Humanos

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, sigue siendo hoy día un instrumento inspirador, proclamándose en el mismo los derechos de todo ser humano.

Presentamos a continuación algunos de los derechos fundamentales contenidos en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**:

- **Toda persona tiene derecho a que NO se discrimine contra ella. (Artículo 2)**
- **Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre. (Artículo 4)**
- **Toda persona tiene derecho a ser oída públicamente y con justicia. (Artículo 10)**
- **En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo (Artículo 14)**
- **Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social. (Artículo 22)**
- **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. (Artículo 23)**
- **Toda persona que trabaja tiene derecho a un salario decente – “ una remuneración equitativa y satisfactoria”. (Artículo 23)**
- **Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Artículo 23)**
- **Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. (Artículo 24)**
- **Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar. (Artículo 25)**
- **Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que estos derechos y libertades se hagan plenamente efectivos. (Artículo 28)**

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** es un documento que debería promoverse y al que debería darse publicidad, colocándolo, por ejemplo, en el tablón de anuncios de su lugar de trabajo.

Información adicional: Podrán encontrar los textos completos de todas las Declaraciones de la ONU en el sitio web de las Naciones Unidas (www.un.org/rights) También podrán ponerse en contacto con las organizaciones de derechos humanos que aparecen en el Apéndice, al final de este manual.



Diversas clases de derechos

Los derechos de que se habla en la **Carta Internacional de Derechos Humanos** son derechos del individuo que, con frecuencia, se dividen en dos categorías: derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales.

Entre los **derechos civiles y políticos** se cuentan:

- El derecho a no ser arbitrariamente encarcelado
- Libertad de opinión y de expresión
- Derecho a ser juzgado con justicia
- Derecho a la propiedad personal
- Derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad
- Derecho a no ser torturado
- Derecho a la vida
- Derecho a no sufrir tratos degradantes
- Derecho a la libertad de asociación, con inclusión del derecho a constituir sindicatos y a sindicarse

Estos derechos se encuentran establecidos, entre otros instrumentos, en el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**.

Entre los **Derechos económicos y sociales** se cuentan:

- El derecho a igualdad de remuneración salarial
- El derecho a condiciones de trabajo seguras y sanas
- El derecho a la seguridad social
- El derecho de huelga, de conformidad con la ley
- El derecho a un salario equitativo
- El derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas
- El derecho a la educación

Entre los instrumentos en los que se encontrarán estos derechos, valga citar el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** y el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**.

Por regla general, se asigna la denominación de derechos de “tercera generación” a los **“derechos colectivos”**, que hacen referencia a los derechos de sociedades, en vez de derechos del individuo. Entre dichos derechos se cuentan:

- El derecho al desarrollo y a no padecer extrema pobreza
- El derecho de las culturas minoritarias a recibir protección
- El derecho a pleno empleo
- El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva

Una vez más, estos derechos forman parte de numerosos instrumentos de la ONU que, en muchos casos, quedaron confirmados en la **Declaración de Viena** de 1993.



¿Hay algunos derechos que son más importantes que otros?

De acuerdo con la declaración de las Naciones Unidas, todo ser humano debería disfrutar de todos los derechos humanos.

En la práctica, la mayor parte de los gobiernos, agencias internacionales y organizaciones de derechos humanos tienden a centrar especialmente su atención en derechos específicos. La misma ONU ha admitido que “durante las últimas décadas, las Naciones Unidas han puesto, en la práctica, mayor empeño en la promoción de los derechos civiles y políticos que de los derechos económicos, sociales y culturales”.

No cabe duda de que los derechos civiles y políticos son importantes, puesto que ofrecen al individuo protección contra la aplicación arbitraria del poder, por ejemplo, en países sujetos a una dictadura.

Sin embargo, los gobiernos ignoran a menudo los derechos económicos, sociales, culturales y colectivos de sus ciudadanos, tal como prueba el hecho de que una tercera parte de todos los Estados miembros de la ONU no han ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

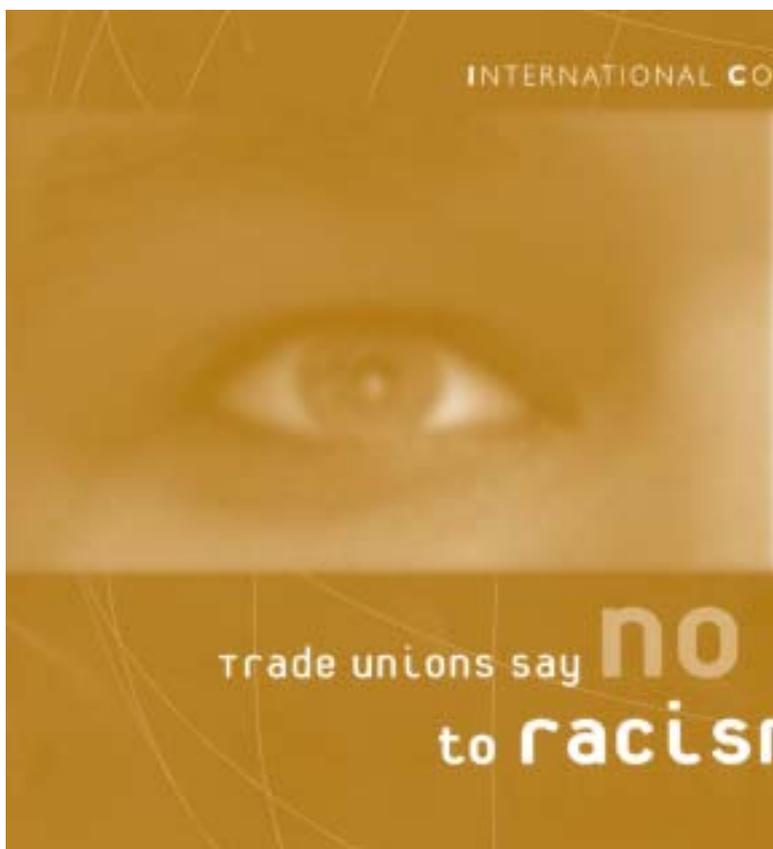
En opinión de la Alta Comisaria de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Mary Robinson, esta situación debe cambiar, habiendo afirmado que se hace necesario que los derechos económicos, sociales y culturales sean considerados en términos de igualdad con los derechos civiles y políticos.

“... deberá prestarse particular atención a aquellos derechos que no cuentan hoy día con suficiente protección: desde una perspectiva global, los derechos económicos, sociales y culturales siguen requiriendo una determinación más precisa de su contenido y el fortalecimiento de los medios y métodos necesarios para su aplicación. Consiguientemente, diversas partes del sistema de las Naciones Unidas han colocado recientemente estos derechos en sus órdenes del día. Forman asimismo parte de la cooperación entre distintas agencias el derecho a alimentos, a una vivienda adecuada y a la salud, la erradicación de toda pobreza extrema y el respeto a las normas internacionales de trabajo (con inclusión del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el sector laboral), el derecho a no sufrir discriminación en el trabajo y la eliminación de los trabajos forzados y de la explotación laboral de menores.”

Mary Robinson, Alta Comisaria de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Entretanto, un reducido número de gobiernos dictatoriales afirman que el derecho a requisitos básicos, tales como los alimentos y la vivienda, deberían anteponerse a ciertos derechos civiles y políticos, razonamiento particularmente favorito del Gobierno de China, por ejemplo. Dichos gobiernos utilizan este subterfugio, siempre que se les critica por no permitir la existencia de sindicatos independientes. Valga apuntar, sin embargo, que en Estados como China, en donde cualquier protesta pacífica y democrática contra la política del Gobierno es muy difícil, muchas personas carecen de alimentos y cobijo básicos y no pueden llamar la atención sobre ello.

Los gobiernos no deberían poder elegir cuáles son los derechos humanos que desean aplicar, ya que se trata de derechos inalienables a los que ni siquiera el individuo puede renunciar voluntariamente. La expresión ‘todos los derechos humanos para todos’ quiere decir que todos los seres humanos deben disfrutar de todos los derechos humanos.



Oposición de los sindicatos a la discriminación

“Las diferencias tanto entre sociedades como en el seno de las mismas no deberían ser ni temidas ni reprimidas, sino protegidas como un precioso tesoro de la humanidad.”

Naciones Unidas – Declaración de la Cumbre del Milenio

El racismo y la xenofobia o temor a todo lo extranjero se hallan firmemente arraigados en el colonialismo y en la esclavitud. En muchas sociedades, la discriminación contra la mujer posee raíces tan profundas que pasa por algo ‘normal’. Los muchos tipos de discriminación que siguen existiendo de manera generalizada en el mundo actual producen daños inmensos no sólo a la sociedad sino también a los individuos que deben sufrirlos.

La lucha contra la discriminación exige de los gobiernos y de las organizaciones de la sociedad civil, con inclusión de los sindicatos, la introducción de programas sistemáticos de acción. La no discriminación debería ser también la responsabilidad de todo trabajador como persona individual.

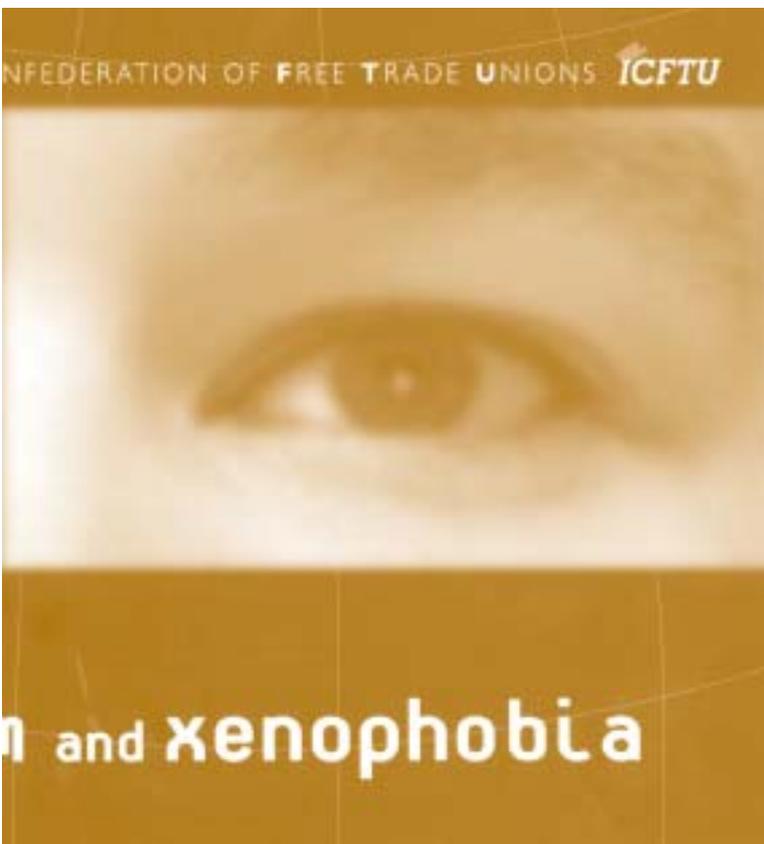
La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) cuenta con un amplio programa de actividades para combatir el racismo y la xenofobia y está promoviendo un Plan de Acción entre los sindicatos de todo el mundo (véase www.icftu.org). Por su parte, la ITF y muchos de sus sindicatos afiliados tienen también

su propia política y programas de acción. En la página [12??], se describe, por ejemplo, el apoyo prestado a refugiados y personas que solicitan asilo. He aquí algunos otros ejemplos:

- **“Todo marino tendrá derecho a trabajar, formarse y vivir en un entorno libre de hostigamiento e intimidación por motivos de sexo, raza o de cualquier otro tipo.”** Las ‘Directrices de política sobre hostigamiento e intimidación’ de la ITF tienen como objetivo hacer frente a la discriminación en el mar, que se encuentra fomentada por factores tales como la existencia de tripulaciones mixtas, largas travesías, estructura jerárquica, una industria dominada por el hombre y falta de acceso a apoyo exterior. Esta política forma parte de todos los convenios aprobados por la ITF para buques de bandera de conveniencia e incluye textos modelo para uso de los afiliados del sector marítimo. Véase también en la página 36 la política de NUMAST, sindicato británico de oficiales.
- Los funcionarios de reservas de la aerolínea canadiense pusieron de relieve la política racista de sus empleadores de colocar a los miembros de la comunidad indocanadiense en los asientos traseros de los aviones.
- En 1999, y tras muchos años de declive en el número de sus miembros, la central sindical estadounidense AFL-CIO consiguió 600.000 nuevos miembros, muchos de ellos emigrantes de América Latina y del Caribe. Hasta entonces, la política sindical sobre inmigración había hecho que dichos grupos de trabajadores no quisieran afiliarse. AFL-CIO cambió radicalmente su política y ha demandado la abolición de la legislación que establece sanciones para los empleadores, junto con una amnistía para 6 millones de trabajadores que carecen de la documentación requerida.
- La central sindical nacional checa, CMKOS, se halla preocupada ante el incremento de la discriminación, particularmente contra los trabajadores emigrantes y contra los gitanos. En su congreso de 1998, la CMKOS pidió a los sindicatos que fortalecieran su cooperación con distintos departamentos gubernamentales y con los maestros, para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los gitanos.

Los aspectos relativos a la discriminación por razón del sexo se tratan más a fondo en el manual de la ITF ‘Mujeres transportando el mundo’.

Véase también la página [31??], que trata de los convenios fundamentales de la OIT contra la discriminación.



Respeto por los derechos en el seno de los sindicatos

También los sindicatos necesitan poner su propia casa en orden, ya que hasta ha habido sindicatos constituidos sobre la base de discriminación racial o sexual. Con demasiada frecuencia, la discriminación, la intimidación y el hostigamiento pueden campar a sus anchas, a no ser que los sindicatos cuenten con programas y métodos

para erradicarlos. La ITF tiene hoy día cinco puestos en su Comité Ejecutivo reservados para mujeres y, en 1999, dio su aprobación a una 'Política sobre el respeto mutuo', basada, en parte, en la política de varios de sus sindicatos afiliados.

Política de la ITF sobre el respeto mutuo: Directrices

La ITF está comprometida a crear y mantener un entorno de trabajo basado en la dignidad y el respeto mutuo. Toda organización debería contar siempre con vigilancia para conseguir que todos los participantes sientan que pueden trabajar dentro de una atmósfera en la que se sienten cómodos y seguros. Esto debería tener aplicación a las reuniones, a la socialización y a cualquier acontecimiento relacionado con las actividades de la ITF.

Lo que se le pide es:

- **Tratar a todos, con inclusión de otros delegados de afiliados de la ITF y miembros del personal de la Federación, con respeto y dignidad.**
- **Asegurarse con toda certeza de que su propia conducta no ofende a otros o puede ser mal entendida**
- **Pensar antes de hacer observaciones de carácter personal**
- **Aceptar responsabilidad por la adopción de medidas contra todo tipo de comportamiento inaceptable y ofensivo y en defensa de la dignidad personal**

¿Qué se entiende por comportamiento inaceptable?

Se considera como comportamiento inaceptable, entre otras cosas, cualquier expresión física, verbal o no verbal que pueda resultar molesta, con inclusión del uso del e-mail, así como cualquier tipo de conducta que ridiculice, intimide o resulte físicamente abusiva.

Dicha conducta puede girar en torno a aspectos tales como:

- **La raza, origen étnico, nacionalidad y color de la piel**
- **El sexo de la persona o su orientación sexual**
- **Cualquier discapacidad o impedimento sensorial**
- **La edad, salud o características físicas de la persona**
- **El credo religioso o político del individuo**

Esto puede llevar consigo tipos de comportamiento inaceptable, tales como:

- **Contacto físico no solicitado**
- **Ataques físicos o sexuales**
- **Proposiciones sexuales o comprometedoras**
- **Humor racista, sexista o religioso**
- **Uso de lenguaje ofensivo, insultos o gestos obscenos**
- **Regalos no solicitados**
- **Intrusión, mediante acoso o seguimiento**

Valga señalar que estas listas no son definitivas.

Somos conscientes de que existe entre los sindicalistas una gran toma de conciencia sobre la necesidad de respetar la dignidad de cada individuo y agradecemos su cooperación en nuestros esfuerzos prácticos por conseguir que las reuniones de la ITF sean una experiencia positiva para todos.

La antidiscriminación en las negociaciones colectivas: **Directrices**

¿Cuenta su convenio de negociación colectiva con una cláusula sobre no discriminación?

Verifiquen si la cláusula de no discriminación se extiende a todos los siguientes aspectos de derechos humanos: raza/color, religión/credo, edad, sexo, estado civil/familiar, discapacidad, origen nacional o étnico, orientación sexual, afiliación política y condena perdonada.

¿Existe algún otro aspecto que esté cubierto por la cláusula de no discriminación, tal como las actividades sindicales, afiliación política, idioma, antecedentes penales?

¿Se extiende la cláusula a:

- **La discriminación por parte de supervisores y directores?**
- **La discriminación procedente de otros trabajadores?**
- **La discriminación procedente de los representantes sindicales?**
- **La discriminación por parte de clientes, proveedores, etc.?**

¿Cubre dicha cláusula:

- **La contratación?**
- **Las promociones y transferencias?**
- **La formación?**

¿Se afirma en el convenio colectivo que los requisitos de trabajo deben ser ‘de buena fe’ o ‘reales’?

¿Puede utilizar el sindicato un procedimiento de queja o arbitraje para hacer que se cumpla con esta cláusula?

¿Se indica en el convenio colectivo la necesidad de que se cuente con programas que corrijan cualquier discriminación resultante de la política o métodos reinantes en el lugar de trabajo?

(adaptado de ‘Human Rights are Workers Rights’, CAWTCA, Canadá, Septiembre, 2000)



Puntos clave de debate

- ¿Qué es lo que pueden hacer los sindicatos para impedir el hostigamiento en el lugar de trabajo?
- ¿Cuenta su sindicato con una política contra la discriminación? ¿Cuáles son los tipos de discriminación incluidos en la misma? ¿Cuáles son las medidas contra la discriminación previstas y llevadas a la práctica?
- ¿Por qué creen que la ITF introdujo su política sobre el respeto mutuo en 1999?

Actividad 1: Razonamientos sobre derechos humanos

Tras haberse dividido en pequeños grupos, examinen las siguientes afirmaciones e indiquen si están o no de acuerdo con ellas, junto con las razones sobre su decisión.

“No es posible aplicar las mismas normas sobre derechos humanos a todos los países, dadas las diferencias culturales y religiosas entre naciones.”

“Los instrumentos sobre derechos humanos imponen obligaciones a los gobiernos, sin que recaiga sobre los empleadores la responsabilidad sobre la aplicación de los derechos humanos.”

“Los convenios sobre derechos humanos no afectan en manera alguna la labor diaria de los sindicatos. Dichos convenios proceden de lejanas conferencias internacionales y su impacto sobre el trabajador normal es nulo.”

“Si no respetamos los derechos humanos en nuestro entorno inmediato, en vano podemos esperar avances a escala más amplia.”

“La labor sobre derechos humanos en el seno de un sindicato no es una actividad sindical ‘adicional’, sino un aspecto que forma parte esencial de la razón misma de nuestra existencia...”

“Como sindicalistas y como trabajadores, son más nuestras cosas en común que nuestras diferencias.”

“El problema no son las diferencias, sino la discriminación basada en las diferencias.”

Actividad 2: Actitudes cambiantes

Colocándose por parejas, hable a su compañero sobre alguna ocasión en que vio a alguien a quien conoce que cambió su actitud hacia las personas o un estereotipo con el que han crecido. ¿Qué es, en su opinión, lo que hizo que cambiaran de punto de vista?

En la reunión plenaria, redacten las razones que, en su opinión, han podido contribuir al cambio de actitud. Examinen la manera en que, en su calidad de organizaciones democráticas de trabajadores, los sindicatos pueden contribuir al cambio de actitudes a favor de los derechos humanos para todos.



Derechos laborales para todos



La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Según se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, el derecho al trabajo, a un trabajo seguro, a un salario adecuado, a la igualdad salarial, a la seguridad social y a constituir y pertenecer a un sindicato son derechos humanos de los trabajadores: de todos los trabajadores de cualquier parte del mundo.

La protección de los derechos de los trabajadores recae, en particular, sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es un órgano de las Naciones Unidas.

Como bien saben todos los trabajadores, una cosa es el establecimiento de derechos sobre el papel y otra muy distinta que dichos derechos se respeten adecuadamente, de forma que el trabajador pueda disfrutar de ellos.

En esta Sección, pasaremos revista a los derechos de los trabajadores establecidos a nivel internacional, por intermedio de la OIT y de otras organizaciones relacionadas con los trabajadores del Transporte, tales como la Organización Marítima Internacional (OMI), y se proporcionará información sobre los derechos aplicables a los trabajadores de los distintos sectores e industrias (en particular, los convenios laborales fundamentales de la OIT) e información específica para los trabajadores del transporte.

También existen derechos de los trabajadores a nivel nacional, incorporados en la legislación de cada país, por lo que es importante que los sindicalistas tengan conocimiento y sean capaces de utilizar la legislación laboral nacional. Aun bajo los regímenes más represivos, resulta posible utilizar la legislación en defensa de los derechos de los trabajadores.



Organización Internacional del Trabajo

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas, cuya labor gira en torno al mundo del trabajo y al establecimiento de normas mundiales sobre los derechos de los trabajadores. Entre los temas que forman parte del mandato de la OIT se cuentan las relaciones laborales, el trabajo de menores, la formación profesional, la política sobre la creación de empleo y las normas de salud y seguridad en el trabajo.

En realidad, la OIT fue constituida con anterioridad a las Naciones Unidas, puesto que su creación se retrotrae al Tratado de Versalles, que marcó el final de la Primera Guerra Mundial. En 1919, los líderes de los países vencedores se reunieron para firmar un tratado en el que se establecieran las nuevas medidas mundiales. Dichos políticos se reunieron bajo la sombra de una enorme ola de huelgas, revoluciones y levantamientos en distintas partes del mundo. La Revolución rusa tenía solamente dos años y los trabajadores exigían que un resultado del sufrimiento causado por la guerra debía ser la justicia social. La creación de la OIT fue la respuesta a dicha demanda. Los Estatutos de la OIT afirman:

La OIT se distingue de las demás organizaciones internacionales por su estructura 'tripartita', en la que se hallan representadas y tienen derecho al voto sus tres partes (gobiernos, empleadores y sindicatos). Por el contrario, todas las demás organizaciones de la ONU, así como el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio, etc. se hallan exclusivamente dirigidas por los gobiernos.

Valga señalar, sin embargo, que dicha estructura no hace que la OIT sea una perfecta democracia entre iguales. En general, los gobiernos poseen mayor influencia en la organización, permitiéndoseles que envíen dos representantes contra uno por los empleadores y uno por los sindicatos. La voz de los trabajadores queda aún más marginada cuando, a menudo, los gobiernos y los empleadores se prestan mutuamente apoyo.

Los países no están obligados a pertenecer a la OIT. Durante la década de 1970, los Estados Unidos dejaron de pertenecer a la OIT, tras haberla acusado de atacar



abiertamente a Israel y de investigar únicamente a gobiernos derechistas. En la actualidad, la casi totalidad (175) de los países del mundo forman parte de la OIT.

La gama de actividades de la OIT es muy amplia, contándose entre las mismas la realización de trabajos de investigación y la publicación de información sobre el mundo del trabajo. Además de su sede de

Ginebra, la OIT cuenta con oficinas y con programas regionales en multitud de capitales del mundo. En algunos países, la OIT presta servicios de asesoramiento al Gobierno, a los empleadores y a los sindicatos. Sus programas de formación tienden a estar orientados hacia los sindicatos, más bien que hacia las otras dos partes.

Tal vez el aspecto más importante de la labor de la OIT sea su papel en la formulación de normas internacionales de trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones.

Información adicional

El sitio Web de la OIT www.ilo.org y las oficinas de la OIT en su país podrán poner a su disposición:

- Publicaciones sobre los derechos de los trabajadores
- El texto de todos los convenios y demás documentos publicados por la OIT, con inclusión de la **Declaración de los Derechos Fundamentales**.
- Información sobre las normas de la OIT que han sido ratificadas por su país (de la base de datos ILOLEX).



¿Qué son las Normas Internacionales del Trabajo?

Las normas internacionales del trabajo formuladas por la OIT adoptan la forma de **convenios** y **recomendaciones**, aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en Ginebra.

Para mediados del 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo había aprobado más de 180 convenios y 185 recomendaciones sobre una amplia gama de asuntos laborales.

Los convenios internacionales del trabajo son los instrumentos que más se acercan al derecho internacional, puesto que son tratados internacionales vinculantes para los países que los ratifican. En primer lugar, diplomáticos del país miembro firman un convenio, sin que por ello el convenio sea vinculante. Sin embargo, cuando posteriormente el país 'ratifica' el convenio, ello significa que va a modificar la legislación nacional, a fin de que se adecue a lo estipulado en el convenio. El Gobierno acepta también el escrutinio internacional, para comprobar que está llevando a la práctica lo establecido en el convenio.

Por regla general, debe haber un número específico de países que debe ratificar un convenio, antes de que pueda entrar en vigor. Un convenio de la OIT necesita, normalmente, dos ratificaciones solamente. Sin embargo los convenios de la OIT sobre asuntos marítimos requieren, en general, la ratificación de un cierto número de Estados marítimos, antes de que entre en vigor. Esta es la razón por la que algunos convenios de la OIT (valga citar entre ellos los convenios 76, 93 y 109, que tratan de los salarios, horarios de trabajo y número de la tripulación en el mar) jamás han entrado en vigor.

No puede forzarse a ningún país a que ratifique un convenio y, en la práctica, hay convenios con un escaso número de ratificaciones, por lo que, a veces, los gobiernos utilizan el reducido número de países que ha ratificado un convenio específico de la OIT como excusa para justificar su oposición a la ratificación. Debido a ello, frecuentemente se hace necesario persuadir a los gobiernos a que ratifiquen un tratado, labor que corre particularmente a cargo del movimiento sindical de dicho país.

Aun en aquellos casos en que la legislación nacional es relativamente favorable y satisface las normas de la OIT, la ITF alienta a sus afiliados a que no acepten la no

ratificación de un convenio, puesto que con ello se debilita el concepto básico de las normas mundiales mínimas y podría verse nocivamente afectada la futura labor de la OIT.

Cuando un país no aplica la normativa de un convenio, a pesar de haberlo ratificado, las organizaciones de trabajadores, los empleadores o los gobiernos de otros estados que lo han ratificado pueden presentar una queja ante la OIT. A continuación, la Organización lleva a cabo una investigación y decide si debe adoptar o no medidas tales como la publicación de un informe. En la Sección 4, se encontrará la manera de presentar una queja ante la OIT.

Valga señalar, sin embargo, que si la OIT dicta que un país no ha cumplido con la norma requerida por el convenio, la OIT carece de mecanismos para forzar al Gobierno a introducir cambios en su legislación o en sus métodos. La OIT carece asimismo de ejército o de fuerzas policiales, debiendo depender exclusivamente de su capacidad para avergonzar a un Gobierno ante la comunidad internacional, siendo muchos los países a los que molesta la publicidad relacionada con la presentación de reclamaciones contra ellos. Lamentablemente, siguen en pie regímenes brutales y arrogantes, incapaces de responder a este tipo de presión.

Merece la pena establecer cuáles son los convenios ratificados por su país y, a continuación, trabajar por intermedio de su sindicato, para conseguir que su Gobierno ratifique un mayor número de convenios. Además de ser de utilidad para los trabajadores de su sector/industria, la ratificación de un mayor número de convenios serviría para reforzar el concepto de las normas mínimas mundiales y la labor de la OIT.

Las **recomendaciones internacionales del trabajo** difieren de los convenios, ya que no son instrumentos vinculantes, sino directrices de buenas prácticas, que proporcionan información adicional sobre la manera de aplicar las disposiciones de un convenio.

Normas fundamentales del trabajo de la OIT

La OIT ha decidido que varios de sus convenios son derechos humanos básicos, a los que ha denominado Normas Fundamentales del Trabajo. Dichos convenios son:

- **Convenios 87 y 98 sobre la libertad sindical y sobre el derecho a la negociación colectiva**
- **Convenios 29 y 105 sobre la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio**
- **Convenios 138 y 182 sobre el trabajo infantil**
- **Convenios 100 y 111 sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y en las ocupaciones.**

La **Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo**, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, afirma que, por el mero hecho de ser miembros de la OIT, todos los estados deberían respetar, promover y aplicar los derechos y principios contenidos en estos convenios fundamentales. En dicha Declaración se afirma:

“la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo... asegura a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.”

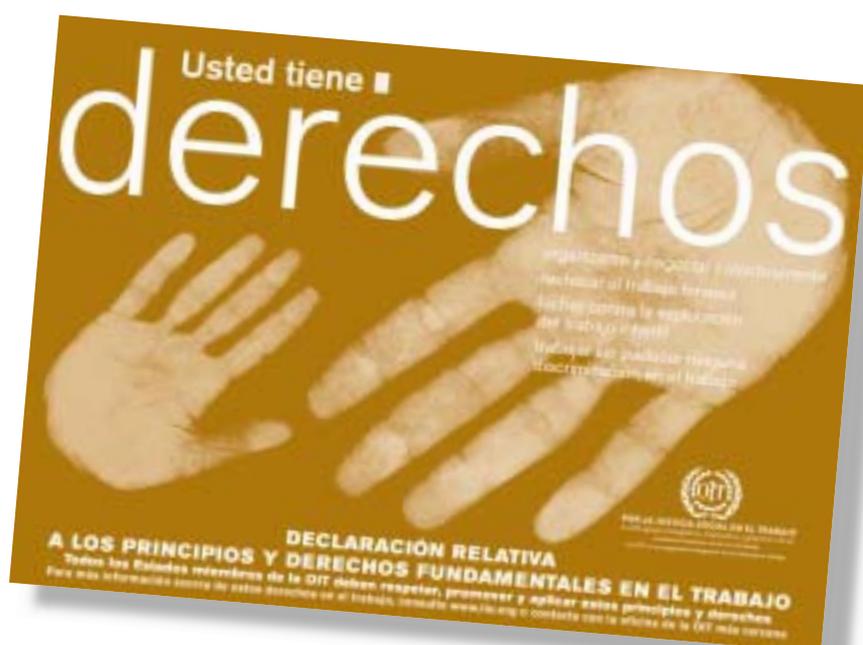
Así, pues, las normas laborales contenidas en estos convenios fundamentales deberían tener aplicación a todos los trabajadores de las distintas partes del mundo, tanto si un país concreto los ha ratificado como en caso contrario.

La OIT está promoviendo las normas laborales fundamentales mediante su cartel ‘Tú tienes derechos’, habiéndose propuesto que este cartel –que ha sido producido en diversos idiomas– se cuelgue en todos los lugares de trabajo. Podrán obtener el cartel visitando el sitio Web de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL): www.icftu.org o dirigiéndose a su central sindical nacional o al Secretariado de la ITF.

Información adicional

La OIT publica anualmente un informe sobre los derechos fundamentales en el trabajo y sobre el grado en que se respetan. Lamentablemente, la panorámica descrita en dichos informes es deprimente.

El informe del año 2000, titulado “Su voz en el trabajo” trataba sobre la libertad de reunión y de asociación. En el 2001, el informe de la OIT giró en torno a la eliminación de los trabajos forzados. El informe afirma que el tráfico en mujeres y niños –fundamentalmente, para fines de prostitución y de servicio doméstico, aunque también para trabajar en fábricas en donde son explotados– ha experimentado un aumento espectacular en todo el mundo durante la última década.



El derecho a la constitución de sindicatos y a la negociación colectiva con los empleadores son derechos fundamentales de toda persona que trabaja.

Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio No. 87 (1948), prohíbe cualquier acto de discriminación contra los sindicatos y protege a las organizaciones de empleadores y de trabajadores contra interferencias mutuas, a la vez que promueve la negociación colectiva.

Derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio No. 98 (1949), protege a los trabajadores que ejercitan su derecho a organizarse, defiende el principio de la no interferencia entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promueve la negociación colectiva voluntaria.

Los sindicalistas de todo el mundo deberán mantenerse alerta para conseguir que tanto los gobiernos como los empleadores respetan estos derechos básicos. Esto tiene particular aplicación a países gobernados por regímenes autoritarios, hostiles a la organización democrática entre sus ciudadanos. Valga citar como ejemplos a China,



Birmania y Colombia. Tampoco debemos olvidar que, aun en países con regímenes democráticos, existen formas sutiles en algunos casos y descaradas, en otros, de discriminación antisindical.

La ITF defiende los derechos de los marinos chinos

En 1995, la ITF patrocinó una queja ante la OIT sobre discriminación antisindical contra marinos chinos. Los inspectores de la ITF descubrieron la existencia de condiciones comparables a la esclavitud, crueldad y un clima de miedo en una serie de buques de bandera de conveniencia con tripulaciones chinas. Antes de abandonar China para trabajar en buques de pabellón extranjero, las tripulaciones chinas recibían orden de no ponerse en contacto con la ITF para solicitar ayuda. Parte de este catálogo de abusos estaba constituida por enormes deducciones salariales, amenazas a las familias en China e intimidación por parte de diplomáticos chinos en el extranjero.

Por ejemplo, tres marinos del *Arcadia* —buque de propiedad griega—, que recibieron asistencia de inspectores de la ITF en Italia en 1992, fueron detenidos al retornar a sus hogares en China y se les confiscaron los atrasos salariales conseguidos por los inspectores. En 1996, la OIT dictó a favor de la ITF, habiendo afirmado que China debía acabar con la discriminación contra aquellos marinos que ejercían su derecho a la representación sindical, del que formaba parte su derecho a solicitar asistencia de sindicatos afiliados a la ITF.

Aunque no cabe duda de que la decisión de la OIT representó un importante logro, su impacto sobre el nivel de cumplimiento de los derechos sindicales en China fue, en gran parte, simbólico. Después de esta decisión y de la continuada presión de la ITF, la tripulación del *Arcadia* fue puesta en libertad tras dos años y medio de encarcelamiento, sin que se les haya devuelto los salarios confiscados. Lamentablemente, los marinos chinos siguen formando parte de una fuerza laboral mundial prácticamente carente de derechos sindicales.

Haciendo frente a actitudes antisindicales

“En los diez años que llevo desempeñando el cargo de capitán en la industria petrolífera, raramente (nunca) se trabaja 12 horas y se descansa otras 12. Lo más normal es trabajar 16 horas y descansar 8. Ello se debe a que, en el 80% de las ocasiones, se carece de relevos preparados. Consiguientemente, para poder conservar tu puesto de trabajo, pagar facturas y alimentar a tu familia, uno hace lo que tiene que hacer, es decir, ‘infringir la ley’ y hacer que la compañía esté contenta...”

La ‘Ley’ es la norma de las 12 horas y el país es Estados Unidos. La gente de mar de la industria mar adentro del Golfo de México se ve obligada a quebrantar la ley sobre horas de trabajo o arriesgarse a perder sus puestos de trabajo y a ser colocados en las listas negras. No nos es posible dar el nombre del capitán que escribió cuanto antecede por temor a posibles represalias.

Y aunque el salario diario de estos trabajadores puede que sea bueno, muchos de ellos son contratados sobre la base de día a día, sin pago de horas extraordinarias o vacaciones, pudiendo ser despedidos a voluntad, particularmente, si muestran algún interés en un sindicato.

Con objeto de encontrar una solución a esta alarmante situación, cinco sindicatos marítimos estadounidenses constituyeron en 1998 la organización Offshore Mariners United (OMU) y pusieron en marcha una importante campaña de sindicación de los marinos mar adentro del Golfo de México.

Louisiana es uno de los estados del ‘Derecho al trabajo’ del Sur de Estados Unidos, en donde se habla mal y se hostiga a los sindicatos. Houma –ciudad donde el OMU tiene sus oficinas sobre el terreno—, es una ciudad dominada por las compañías y base para muchas compañías de suministro, de forma que, tan pronto como un marino se decide a hablar, si se descubre que ha entrado en contacto con el sindicato, se expone a ser despedido o a no poder trabajar nunca más.

Los empleadores han adquirido los servicios del conocido asesor antisindical, Jay Cole, de la compañía Cole Associates, que tiene su base en Chicago. Cole contribuyó a la creación en Houma y en sus alrededores de la agrupación denominada Concerned Citizens for the Community (CCFC) que, a pesar de su nombre, es una asociación respaldada por los empleadores. La CCFC repite entre la población local el mensaje de que los sindicatos solamente han venido a intimidarles y a sacarles el dinero. Los sindicalistas que han tratado de dirigir la palabra en reuniones públicas de la CCFC han tenido que abandonar la reunión esposados. En las carreteras de Houma han aparecido cientos de carteleros con el mensaje ‘There is No You in Union’ que, libremente traducido, dice ‘Los sindicatos no se preocupan por ti’.

Como resultado de este clima de intimidación, el OMU solicitó ayuda internacional. Muchas de las compañías activas en el Golfo de México operan también en Noruega, Reino Unido, Brasil, Australia y en otros países, en donde los trabajadores están sindicados y trabajan de conformidad con convenios de negociación colectiva firmados por los sindicatos y las compañías.

En junio del 2001, visitó Louisiana una misión sindical internacional de la que formaban parte representantes sindicales en compañías activas en Noruega, Gran Bretaña y Australia, que también operan en el Golfo. Los miembros de la misión se encontraron con condiciones que apenas si podían imaginar pudieran existir en una democracia desarrollada, habiendo podido establecer que empleadores que negocian con los sindicatos en una parte del mundo pueden adoptar posturas brutalmente antisindicales en otras partes.

El OMU se muestra confiado en que la situación cambiará a favor de los sindicatos. Uno de los sindicatos participantes (American Maritime Officers Union) ha denominado a estos esfuerzos de sindicación “la más importante batalla de organización marítima desde la década de 1950”.

Entretanto, va en aumento la solidaridad internacional a favor de la campaña del Golfo. Sindicatos de otras partes del mundo con miembros que trabajan para las mismas compañías han prometido su apoyo a la campaña a favor de los derechos de los trabajadores offshore del Golfo de México. Los sindicatos consideran, sin embargo, que sería mucho más sencillo que los empleadores iniciaran conversaciones con los trabajadores de Estados Unidos y negociaran de la misma manera que hacen en otras partes del mundo. Según manifestó Birger Pedersen, Secretario Auxiliar del Departamento Especial de Marinos de la ITF: “Se trata simplemente de un asunto de derechos humanos”.

Offshore Mariners’ United está constituido por cinco sindicatos marítimos estadounidenses: American Maritime Officers (AMO), Marine Engineers’ Beneficial Association (MEBA), International Organization of Masters, Mates and Pilots (MM&P) y Seafarers’ International Union (SIU) (del que forma hoy día parte el National Maritime Union).

De Transporte Internacional No.7, Diciembre, 2001

Se ha calculado que, en la actualidad, 27 millones de personas viven bajo condiciones de esclavitud en distintas partes del mundo, sin recibir salario alguno y bajo la constante amenaza de la violencia. Muchas de estas personas son niños.

Trabajos forzados, Convenio No. 29 (1930), prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, salvo por el servicio militar o el trabajo de convictos o durante emergencias tales como conflagraciones bélicas, incendios y terremotos.

Según declara en su Artículo 18 el Convenio No. 29 de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio para el transporte de personas o de mercancías, por ejemplo, el de los cargadores y el de los barqueros, deberá ser suprimido lo antes posible.

Abolición del trabajo forzoso, Convenio No. 105 (1957), prohíbe el uso de todo trabajo obligatorio como medio de coerción o de educación política, como sanción contra la libre expresión de opiniones políticas o ideológicas, como medio de movilizar o disciplinar a una fuerza laboral, como medio de castigo por haber participado en huelgas o como medio de discriminación.

La OIT pide la imposición de sanciones contra Birmania

En noviembre del 2000, la OIT pidió a los gobiernos que impusieran sanciones contra Birmania, tras haber acusado al régimen militar birmano de “delitos contra la humanidad” por su uso sistemático del trabajo forzoso. Esta fue la primera vez que la OIT ha tomado dicha medida.

La ITF desempeñó un importante papel en los esfuerzos por conseguir que la OIT decidiera pedir a los estados la imposición de sanciones económicas, medida que ha recibido el apoyo del entero movimiento sindical internacional. Los sindicatos consideran que es imposible negociar con Birmania y no ser cómplice de la opresión de una población inocente.

Unos dos millones de hombres, mujeres, niños y personas ancianas se ven forzados a trabajar para las fuerzas armadas de Birmania, construyendo carreteras, ferrocarriles, presas y campamentos del ejército. También deben actuar como sirvientes y centinelas de los oficiales del ejército, excavar estanques para peces, cortar madera y cultivar las tierras de las que se han apoderado los oficiales del ejército. El trabajo más temido es el de acarreadores. Con pesadas cargas a sus espaldas, esta gente se ve forzada a caminar por las montañas, marchando a menudo en primera línea para detonar minas.

Si bien Birmania ha ratificado los convenios 87 (libertad sindical) y 29, que prohíbe los trabajos forzados, ignora sus compromisos. La Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) ha sido prohibida y dos de sus líderes (U Khin Kyaw y U Myo Aung Thant), han recibido sentencias de encarcelamiento de 17 años y cadena perpetua, respectivamente, por sus actividades sindicales. La FTUB funciona desde el exilio en Tailandia, al igual que el Sindicato de Marineros de Birmania (SUB), afiliado a la ITF.

Antes de que se les dé permiso para trabajar en el extranjero, los marinos birmanos deben firmar contratos, en los que prometen no entrar en contacto con la ITF. James McCauley, marino preferente de Canadá –que formó parte de la tripulación del ‘Global Mariner’ de la ITF–, habló con admiración de los marinos birmanos: Frente a la más angustiadora adversidad, estos marinos saben dar la cara. Sus derechos son nulos. Puede ser que yo pierda mi puesto de trabajo, pero estos marinos perderán su vida. Me siento orgulloso de poder llamarles “hermanos”.

El sitio Web de la Federación de Sindicatos de Birmania (FTUB) es: www.tradeunions-burma.org

Trabajo infantil

Convenios fundamentales de la OIT

La opinión sindical sobre si debería prohibirse todo tipo de trabajo infantil o solamente sus peores formas se halla dividida. Hay quien opina que debería erradicarse toda forma de trabajo infantil, puesto que viola los derechos humanos de los niños, les hace sufrir y reduce las oportunidades salariales y de trabajo de los adultos. Por otra parte, hay quienes creen que la realidad exige que algunos niños deban trabajar para contribuir a su sostén y que lo importante es la manera como se les trata y cómo se protegen sus derechos humanos.

Hay sindicatos que consideran que el trabajo infantil puede ser utilizado por ciertos países como medida proteccionista para impedir la entrada de artículos y servicios de otros países y, en particular, para proteger el comercio de los países más potentes contra el comercio más económico de los países menos fuertes.

La **Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño (1989)** afirma que los niños deberían estar protegidos contra cualquier tipo de explotación económica y contra la realización de trabajos que puedan ser peligrosos, interferir con su educación, ser nocivos para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. La convención afirma también que, al igual que los adultos, los niños tienen derecho a la libertad de asociación.

Convenio sobre la edad mínima, Convenio No. 138 (1973). En este Convenio se afirma que los gobiernos deberán contar con una política nacional, que haga posible la abolición eficaz del trabajo infantil. En la mayor parte de las circunstancias, la edad mínima de empleo debería ser los 15 años o los 14 años, en países menos desarrollados. El Convenio introduce también una edad mínima más alta de 18 años para trabajos peligrosos.

Peores formas de trabajo infantil, Convenio No. 182 (1999). Este convenio presenta los primeros pasos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, a saber, la esclavitud, la servidumbre, la prostitución y la pornografía, el narcotráfico y otras actividades delictivas, así como cualquier otro trabajo que dañe la salud, la seguridad o la moral infantil. El convenio define como 'niño' a toda persona menor de 18 años y pide a los gobiernos que preparen una lista detallada de las peores formas de trabajo infantil en sus países y que adopten medidas para eliminarlas lo antes posible.

La eliminación del trabajo infantil no es fácil. Hacer que los niños no sean empleados exige tiempo, esfuerzo y recursos, para evitar que acaben en una situación aún

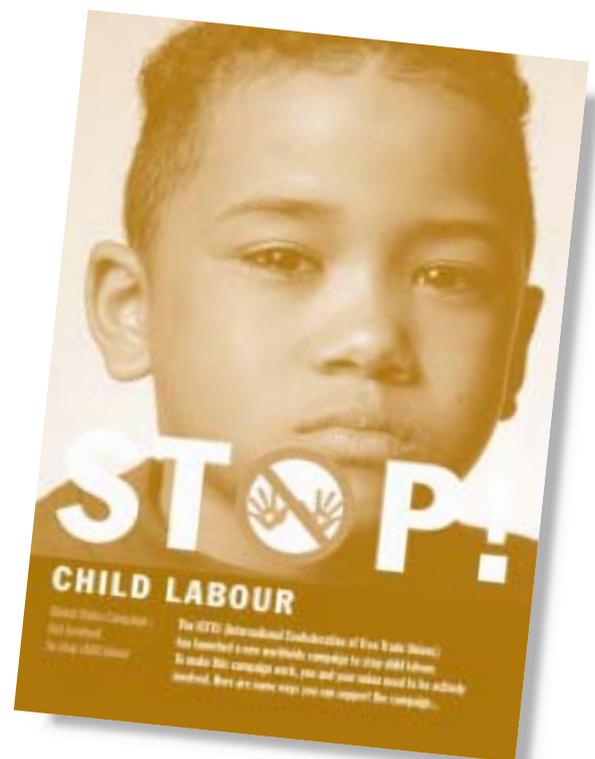
peor, por ejemplo, en las calles. La provisión de salarios adecuados para los adultos reduciría en las familias pobres la necesidad de enviar a sus hijos a trabajar. El Programa Internacional de la OIT para la eliminación del trabajo infantil está tratando de promover alternativas eficaces.

Es posible encontrar el trabajo infantil en diversos sectores del transporte. En Indonesia, por ejemplo, muchachos de 12-14 años trabajan como 'cobradores' en minibuses que transportan pasajeros, anunciando destinos y recogiendo tarifas. Estos trabajadores son tan pequeños, que pueden sentarse en los peldaños situados junto a la puerta de entrada. También hay niños que trabajan en plataformas pesqueras offshore. A mediados de la década de 1990, niños filipinos de hasta diez años solamente, en número cada vez mayor, trabajaban en el puerto de Dapitan, descargando sacos de hormigón con pesos superiores a los 50 kg. cada uno.

¿Hay niños que trabajan en el sector del transporte en su país? ¿Qué medidas puede adoptar su sindicato para prestarles apoyo?

Información adicional:

'Children at Work: A Handbook on Child Labour for Public Service Workers', Public Services International.



“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos .”

Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Artículo 1.

Igualdad de remuneración, Convenio No. 100 (1951).

Este convenio estipula que hombres y mujeres deben percibir remuneración en términos de igualdad por trabajo de igual valor. Esto tiene aplicación tanto a los salarios básicos como a cualquier otro pago directo o indirecto. A fin de poder decidir si el trabajo es de igual valor, deberá contarse con una evaluación objetiva del trabajo, sin discriminación alguna basada en el género de la persona.

Discriminación (Empleo y ocupación), Convenio No. 111 (1958). El Convenio No. 111 exige que cada Gobierno instituya una política nacional para la eliminación de toda discriminación de empleo y ocupación basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen o clase social. Dicha política debería extenderse al acceso al empleo, formación y condiciones de trabajo. Los gobiernos deberán aprobar legislación y organizar

programas de formación para promover la igualdad de oportunidades y de trato y crear una autoridad nacional encargada de la aplicación de dicha política.

Los derechos de la mujer se encuentran establecidos en la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981)**, cuyo Artículo 11 dice que las mujeres trabajadoras deberán tener las mismas oportunidades de promoción, formación, seguridad de trabajo, salario, beneficios de enfermedad y permiso pagado que el hombre y que no se podrá despedir a ninguna mujer por haber quedado embarazada o por contraer matrimonio. También estipula que las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas deberán ser seguras y sanas.

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** de las Naciones Unidas (1976) habla también de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de ningún género, garantizándose a las mujeres, en particular, condiciones de trabajo no inferiores a las disfrutadas por los hombres”. (Artículo 7)

La discriminación contra la mujer se estudia de manera más detallada en el Manual de consulta de la ITF ‘Mujeres transportando el mundo’.

“Haciendo que la vida en el mar sea más tolerable”

Una encuesta llevada a cabo entre las mujeres miembros del sindicato británico de oficiales marítimos, National Union of Marine, Aviation and Shipping Transport Officers (NUMAST), estableció que más del 70% habían experimentado hostigamiento sexual de algún género. Mark Dickinson, oficial del Comité Ejecutivo del NUMAST, manifestó: “Los resultados de la encuesta nos horrorizaron. Como resultado de ello, el NUMAST, el sindicato británico de marinos, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) y la Cámara de Navegación están colaborando en la preparación de material de formación y de directrices sobre el hostigamiento y la intimidación. Queremos conseguir un compromiso real que haga que la vida en el mar sea más tolerable para todos los marinos en buques británicos, sea cual fuere su raza, cultura, religión, edad o sexo.”



El VIH/SIDA y los trabajadores del transporte

“El VIH –virus causante del SIDA– está afectando ya a casi todas las comunidades y lugares de trabajo de cada rincón de este país. En términos humanos, su coste es inconmensurable, puesto que nos roba a nuestros líderes con mayores luces y debilita nuestra solidaridad, al permear nuestros lugares de trabajo con temores, prejuicios y desconfianzas innecesarios”.

Esta cita de John Sweeney, Presidente de la central sindical estadounidense AFL-CIO, viene a subrayar el hecho de que el VIH/SIDA se ha transformado en un problema mundial, al que el movimiento sindical internacional debe hacer frente. Se trata de un problema particularmente importante para la ITF, puesto que muchos de sus miembros trabajan en ocupaciones con alto riesgo, como resultado de los largos y frecuentes períodos de ausencia de sus hogares.

El problema del VIH/SIDA posee importancia para los sindicatos, debido al posible trato injusto que sus miembros pueden recibir. Son muchos los países en los que los trabajadores que viven con el VIH/SIDA (o que se considera que se hallan en peligro de contraerlo) son objeto de discriminación, despidos injustos y examen médico previo a la consecución de empleo sin su consentimiento, aun en aquellos países en donde ello es ilegal. Al mismo tiempo, planes de seguro o de seguridad social inadecuados hacen que millones de trabajadores carezcan de acceso a cuidados apropiados. Los sindicatos de todos los países deberían tomar conciencia de las consecuencias del VIH/SIDA para los derechos humanos y de los trabajadores.

En una de las resoluciones del Congreso de la ITF de 1994, se pedía a los afiliados que participaran en una campaña de información sobre el SIDA apoyada por la ITF y que tanto los sindicatos como sus miembros tomaran medidas para evitar que aquéllos afectados por el VIH experimentaran discriminación. La ITF pedía también a los gobiernos que asignaran mayores recursos para prevención e investigación de la enfermedad. Finalmente, la ITF puso en marcha un proyecto de investigación y de formación entre los ferroviarios y trabajadores del transporte por carretera del África Oriental.

Muchos han sido los afiliados de la ITF de los distintos sectores del transporte que han adoptado medidas sobre el SIDA. Algunos de ellos han negociado con éxito medidas en el lugar de trabajo o incluido disposiciones relativas al VIH/SIDA en sus convenios de negociación colectiva. Dos sindicatos británicos de gente de mar han negociado con British Shipping ‘Directrices para las compañías de transporte marítimo sobre el VIH y el SIDA’, en las que se afirma que “los empleados que contraen el VIH son muy capaces de trabajar normalmente”.

La OIT ha publicado un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH en el lugar de trabajo, en el que se proporciona orientación sobre la preparación de una política laboral y sobre la manera de tratar el problema del VIH/SIDA en los convenios de negociación colectiva. El Código habla sobre los derechos y responsabilidades de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones, además de tratar sobre la prevención, educación y formación del personal supervisor, representantes de los trabajadores y oficiales encargados de los aspectos de salud y seguridad.

Los sindicatos del transporte pueden atacar el problema del VIH/SIDA:

- **Preparando su propia política sindical y laboral sobre el SIDA.**
- **Organizando actividades de formación para líderes sindicales y personal supervisor.**
- **Organizando actividades de formación para los trabajadores y para sus familias.**
- **Haciendo frente a la discriminación, prejuicios y marginación de las personas afectadas por el VIH**
- **Mostrando solidaridad con las organizaciones que cuidan de las personas afectadas por el VIH y prestándoles asistencia tangible en sus cuidados.**
- **Prestando apoyo a las iniciativas comunitarias de prevención**
- **Ejerciendo presión sobre los gobiernos de forma que reconozcan el problema, particularmente en aquellos países en los que la gravedad de la crisis del VIH/SIDA no ha sido oficialmente reconocida.**

Información adicional:

www.ilo.org/aids: ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work

www.unaids.org: UNAIDS

www.brta-lrta.org: Business Responds to AIDS and Labor Responds to AIDS

Otros derechos clave

Además de sus convenios fundamentales, la OIT cuenta con otros muchos instrumentos asimismo importantes que tienen aplicación (o deberían tenerla) a los trabajadores de todo el mundo, sin olvidar tampoco los derechos incorporados en las declaraciones de las Naciones Unidas (véase la Sección 2). Presentamos a continuación algunos de dichos derechos clave.

Lugares de trabajo seguros y sanos

Los empleadores deben asegurarse de que los lugares de trabajo son seguros y sanos. Entre las numerosas normas de la OIT sobre este tema, valga citar aquí el **Convenio No. 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)** y el **Convenio No. 174 sobre la Prevención de Accidentes Industriales Mayores (1993)**, habiendo quedado confirmado el mismo derecho en el Artículo 7 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)**.

Tiempo de trabajo razonable

Según se afirma en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)** de la ONU, todo trabajador tiene derecho al “descanso, al recreo y a una limitación razonable de las horas de trabajo, así como a vacaciones periódicas pagadas y a remuneración por días festivos”. El Artículo 7 del **Convenio No. 47 de la OIT (1935)** fija la semana laboral estándar en 40 horas y establece que el número de horas extraordinarias de trabajo debería ser limitado y voluntario. Cuando hacer horas extraordinarias es obligatorio, se viola el **Convenio Fundamental No. 29** de la OIT sobre el trabajo forzoso.

Son muchos los trabajadores de todo el mundo, entre los que se cuentan trabajadores del transporte, que se ven afectados por las largas horas de trabajo que deben realizar. Las compañías han reducido de tal manera su plantilla que el sistema aplicable a muchos lugares de trabajo carece de la flexibilidad necesaria para poder cubrir casos de enfermedad o averías mecánicas. En el sector marítimo, los marineros deben trabajar con frecuencia jornadas laborales de 12 a 15 horas, con descansos de dos o tres horas. Las tripulaciones aéreas se ven afectadas por el problema especial de tener que cruzar frecuentemente distintos husos horarios. (Véase también la pág. [48??], en la que se habla de la campaña mundial de la ITF ‘La fatiga mata’ para el sector del transporte por carretera.

Libertad contra el abuso físico y verbal y contra el hostigamiento sexual

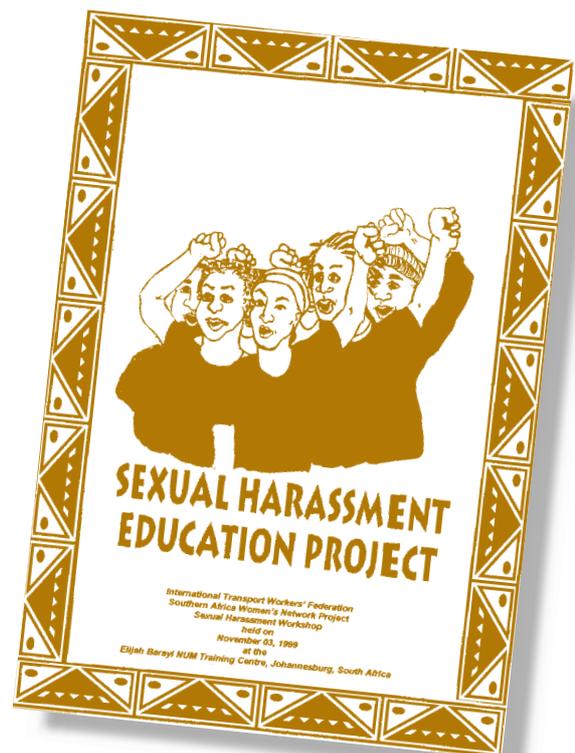
Toda persona tiene derecho a la dignidad y la libertad, así como a no ser tratada de manera cruel, inhumana o degradante, según se afirma en el Artículo 5 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)** de

la ONU. Aunque no se nombra directamente, el hostigamiento sexual debería incluirse también como abuso.

Un problema en auge es la violencia contra los trabajadores del transporte público. La ITF puso en marcha la campaña contra la violencia aérea, que se describe con mayor amplitud en el manual de consulta de la ITF ‘Globalicemos la solidaridad’. Otro sector vulnerable es el transporte urbano que, al no contar en muchos países con los fondos necesarios, el servicio prestado se va haciendo cada vez peor, con la consiguiente frustración por parte de los pasajeros. Muchos de estos trabajadores se encuentran en peligro debido a que manejan dinero, tienen que hacer frente a las quejas de los pasajeros y trabajan en solitario y tarde.

Igualdad de derechos para los trabajadores de jornada parcial

Los trabajadores de jornada parcial tienen los mismos derechos que los de jornada completa. Esto tiene aplicación tanto a sus derechos sindicales y de negociación colectiva, como a sus derechos sobre salud y seguridad y a sus derechos de empleo. Los salarios de estos trabajadores no deberían ser desproporcionadamente inferiores a los de los trabajadores de jornada completa. **Convenio No.175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial (1994)**.



Derecho de huelga

De conformidad con el Artículo 8 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1976) de la ONU, todos los trabajadores tiene “el derecho a declararse en huelga, con tal de que lo ejerciten de conformidad con la legislación del país”.

Aunque la OIT no tiene ningún convenio específico en el que se declare que los trabajadores tienen derecho de huelga, a lo largo de los años, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha adoptado importantes decisiones, que ponen en claro la existencia de dicho derecho y que establecen que solamente deberían permitirse en la legislación restricciones muy limitadas al mismo.

El Comité ha declarado que solamente pueden prohibirse las huelgas en caso de personal de la administración civil del Estado, que ejerce su autoridad en nombre del Estado (por ejemplo, las Fuerzas Armadas), o en aquellos casos en que los trabajadores están prestando servicios esenciales cuya interrupción pondría la vida de algunas personas en peligro. La lista de servicios esenciales es corta: hospitales, suministro eléctrico y de aguas, servicios telefónicos y control del tránsito aéreo.

En 1985, el Comité de Libertad Sindical de la OIT declaró que el transporte no debería considerarse como servicio esencial: “Si bien se acepta que la interrupción de servicios o de empresas tales como las compañías de transportes, ferrocarriles, telecomunicaciones o electricidad podrían perturbar la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que su interrupción podría causar una situación de emergencia nacional aguda.”

El Comité ha manifestado que puede afirmarse con legitimidad que debería mantenerse un nivel mínimo de servicio durante un conflicto, nivel que debería acordarse por adelantado entre las partes del conflicto. En el supuesto de que no puedan llegar a un acuerdo, dicho nivel debería ser establecido por un órgano independiente, distinto de un ministerio gubernamental.

De acuerdo con la OIT, las órdenes de vuelta al trabajo, los mandatos requisitorios o la contratación de trabajadores para romper la huelga en cualquiera de los sectores no estrictamente considerados como esenciales es “una seria violación de la libertad sindical”.

La interpretación de la OIT del derecho de huelga es amplia. Valga citar aquí otras dos declaraciones del Comité de Libertad Sindical:

“El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo... los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar... su descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.”

“Una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones, a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen.”



Derechos de los trabajadores del transporte

Las Normas Fundamentales de la OIT tienen tanta aplicación a los trabajadores del transporte como a cualquier otro trabajador. Lo mismo debe decirse de las normas generales sobre condiciones de trabajo, que aparecen en una muy amplia gama de convenios.

La OIT cuenta asimismo con convenios y recomendaciones específicamente aplicables a

determinadas industrias, siendo el transporte marítimo y la pesca el sector con un mayor número de normas. También hay convenios específicos para portuarios y para trabajadores del transporte por carretera.

No existe ningún convenio específico para el sector ferroviario o para los trabajadores de la aviación civil, de los que se habla en los convenios generales de la OIT.

Ataque a los derechos sindicales en el transporte

Las normas internacionales del trabajo no dejan lugar a duda: los trabajadores del transporte tienen los mismos derechos sindicales que quienes trabajan en otros sectores industriales, con inclusión del derecho a la libertad de asociación y el derecho de huelga.

Solamente los controladores del tránsito aéreo carecen de los mismos derechos, por encontrarse en la lista de la OIT sobre la prestación de 'servicios esenciales' y, consiguientemente, no tienen derecho a la adopción de medidas industriales. De acuerdo con la definición de la OIT, se entiende por servicio esencial aquél cuya interrupción resultaría en una amenaza contra la vida o contra la salud y seguridad personales. No cabe duda de que los servicios del transporte (salvo los prestados por el control del tránsito aéreo) no caen dentro de dicha definición.

A pesar de ello, parece ser que los gobiernos no pueden resistir la tentación de clasificar muchas formas de transporte (carretera, ferrocarril, mar y aire) como 'servicios esenciales', sometiéndolos, a continuación, a restricciones en sus actividades sindicales, que van desde su total prohibición a retrasos sobre la declaración de huelga o al mantenimiento de niveles mínimos de servicio en caso de conflicto. Muchos son los ejemplos de esto encontrados en el estudio anual de la CIOSL para el año 2001 sobre violaciones de los derechos sindicales:

En **Etiopía**, la definición legal de 'servicios esenciales' incluye el transporte aéreo, los ferrocarriles y los autobuses. En **Dominica**, los servicios portuarios son servicios esenciales y, en **Bulgaria**, se considera que los ferrocarriles constituyen un servicio 'esencial'. **Guinea**, **Mozambique**, **Panamá**, **Tailandia** y **Vietnam** entienden como 'esenciales' todos los servicios del sector del transporte.

En **Manila**, el Gobierno filipino prohibió una huelga de los trabajadores del ferrocarril de vía estrecha y llevó a cabo el despido de 900 trabajadores, a pesar de la decisión de un tribunal de justicia de que este tipo de transporte público no podía ser clasificado como 'esencial'.

En **Serbia**, tras la huelga de diciembre del 2000, 12 sindicalistas fueron despedidos por la Compañía de Transporte Expreso Nis. En este país, la lista de servicios esenciales es tan larga que alrededor del 60% de los empleados forman parte de la misma.

En **Suiza**, una ley de 1927 incluía a los trabajadores de los ferrocarriles, en su calidad de empleados de una empresa estatal, entre quienes tenían prohibido declararse en huelga. Y aunque, de acuerdo con un cambio en la legislación ocurrido en enero del 2001, los trabajadores de los ferrocarriles han dejado de ser empleados del Estado y tienen derecho a la huelga, siguen en pie ciertas restricciones que forman parte de su convenio colectivo.

En **Quebec, Canadá**, el derecho de huelga es limitado, como resultado de la muy amplia definición del término 'servicios esenciales'. En noviembre del 2000, las autoridades de Quebec ordenaron la vuelta al trabajo de los camioneros de Montreal, tras haberse declarado en huelga exigiendo que su empleador reconociera al sindicato y entablara negociaciones para la firma de un convenio de negociación colectiva.

Según manifestó el Secretario General Adjunto de la ITF, Stuart Howard, "los gobiernos muestran una preocupante tendencia a adoptar una respuesta autoritaria frente a las demandas legítimas de los trabajadores del transporte. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dictado que, dejando aparte los controladores del tránsito aéreo, el transporte no puede considerarse, estrictamente hablando, como un servicio esencial. Los mandatos de vuelta al trabajo en el sector del transporte constituyen una violación de los derechos sindicales y la aplicación de la normativa sobre servicios mínimos se halla también estrictamente definida."



La esclavitud en el siglo XXI

“Para miles de marinos, la vida en el mar es sinónimo de esclavitud moderna y su lugar de trabajo es un barco negrero”. ICONS

En marzo del 2001, la Comisión internacional sobre la Navegación (ICONS), comisión independiente de expertos establecida para investigar la seguridad de los buques, publicó un crítico informe titulado ‘Buques, esclavos y competencia’, en el que afirmaba que decenas de miles de marinos son tratados como esclavos y viven atemorizados de ser tirados por la borda, si se quejan de las condiciones en que tienen que vivir. Las tripulaciones de entre el 10 y el 15% de los buques del mundo trabajan bajo condiciones carentes de seguridad, sin apenas salario alguno, pobremente alimentadas y expuestas a violación y a apaleamientos.

Bajo la presidencia del ex ministro de Transportes de Australia, Peter Morris, la Comisión declaraba que se permitía que la navegación deficiente siguiera operando porque existía “un velo de secreto sobre la propiedad de los buques y el apoyo de los propietarios de las cargas, que tratan de conseguir tarifas de transporte más bajas a costa de la mayor parte de las compañías explotadoras de buques de calidad”.

Podrán examinar el informe completo de ICONS visitando el sitio Web: www.icons.org.au/images/ICONS-fullreport.pdf

La OIT reconoce que las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar son particularmente duras. Durante la primera década de existencia de la OIT (1919-1929), más del 25% de los convenios aprobados guardaban relación con normas para el sector marítimo. Esto se debió, en particular, al famoso hundimiento del ‘Titanic’ en 1912, con la pérdida de 1500 pasajeros y miembros de la tripulación. Durante los años subsiguientes, la seguridad en el mar se convirtió en un tema urgente y, consiguientemente, desde sus mismos comienzos, la OIT ha tratado separadamente los problemas marítimos.

Desde 1920, la Conferencia Internacional del Trabajo ha celebrado regularmente períodos especiales de sesiones dedicados al sector marítimo, que han resultado en la aprobación de más de 30 convenios y 20 recomendaciones sobre una amplia gama de derechos de la gente de mar, que van desde la seguridad social al alojamiento y desde los horarios de trabajo a la repatriación.

La OIT celebra también conferencias marítimas especiales, exclusivamente dedicadas a temas marítimos, en las que participan delegados de los gobiernos, empleadores y sindicatos. La ITF se halla bien representada en dichas conferencias, en nombre de sus afiliados del sector marítimo.

Nueva Carta de derechos

Ante el considerable número de convenios y recomendaciones relativos a la gente de mar, en enero del 2001, la Comisión Paritaria Marítima de la OIT decidió redactar una nueva Carta de Derechos para la gente de mar, que reformará y revisará los distintos convenios y recomendaciones de la OIT en un documento completo, que se espera esté listo para su aprobación en el 2005.

Entretanto, y como parte de su programa ‘Trabajo decente’, la OIT ha puesto en marcha un Programa internacional para la Promoción de Trabajo Decente en la Industria Marítima, que tendrá como objetivo la promoción de “oportunidades para que hombres y mujeres puedan obtener trabajo decente y productivo, bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Este programa será puesto en práctica en estrecha colaboración con la ITF y con la Federación Naviera Internacional (FNI).

Aun antes de que entre en vigor la nueva Carta de Derechos para la gente de mar, los marinos cuentan con multitud de derechos, que forman parte de más de 60 convenios y recomendaciones de la OIT. Presentamos a continuación algunas de las normas más importantes, que tratan de una gama muy amplia de temas relativos a todas las personas que trabajan a bordo de los buques, con inclusión del personal de ‘fonda’ en los buques para cruceros.

Normas mínimas de trabajo

En el **Convenio No. 147 (1976)**, se encuentra la declaración clave sobre normas laborales mínimas internacionalmente aceptables a bordo de los buques mercantes. Este convenio, que ha sido ratificado por 42 países, cuenta también con un Protocolo (1996), suplementado por la Recomendación No. 155.

El Convenio tiene como objetivo mejorar la eficiencia y seguridad de la navegación y fortalecer las medidas encaminadas a la protección del entorno marino, a la vez que promueve los intereses de la gente de mar en los sectores de la salud y seguridad, condiciones de trabajo y derechos sindicales. Este Convenio tiene aplicación a todo buque de altura empleado para cualquier fin comercial.

El Convenio dice que cada Estado de abanderamiento debería aprobar normas mínimas sobre seguridad, seguridad social y condiciones de empleo y de vida a bordo de los buques. También incluye, de manera específica, normas sobre los horarios de trabajo y sobre la tripulación, para proteger la seguridad de la vida a bordo de los buques.

El Convenio hace asimismo referencia a otros convenios de la OIT sobre edad mínima, revisiones médicas para los miembros de la tripulación, contratos, certificados de competencia de los oficiales, alimentos y servicios de fonda a bordo de los buques, alojamiento de la tripulación, prevención de accidentes laborales, beneficios en caso de enfermedad o de lesión y repatriación, así como el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho a organizarse y a la negociación colectiva.

Tal vez el aspecto más importante de este Convenio sea su Artículo 4, por el que se otorga a las direcciones portuarias poderes para llevar a cabo el embargo de buques, que no cumplan con las normas establecidas.

Contratación y colocación de gente de mar

Según manifestaciones de la OIT, “siguen existiendo serios problemas por cuanto respecta a la contratación de gente de mar, particularmente, en los países en desarrollo, en donde la población trata de escapar de una pobreza extrema, cayendo, a menudo, en manos de agentes sin escrúpulos. Estas gentes se hacen a la mar sin apenas comprensión alguna de sus condiciones de servicio o de los derechos y protección que les pertenecen”. El **Convenio No. 179 (1996)** exige que cada Gobierno supervise cuidadosamente todas las agencias de su país dedicadas a la contratación y colocación de gente de mar. El Convenio requiere también que dichas agencias sean sometidas a reglamentación y a la obtención de licencias, de forma que no carguen ninguna cuota a los marinos por obtener un puesto de trabajo y que no interfieran con sus derechos sindicales. Valga señalar que, aunque este convenio solamente ha sido ratificado por seis países (Finlandia, Irlanda, Marruecos, Noruega, Filipinas y la Federación Rusa), se espera que será ratificado por muchos otros países.

Horarios de trabajo y tripulación de los buques

El **Convenio No. 180 (1996)** estipula que la gente de mar no debería trabajar más de 14 horas en un período de 24 horas o 72 horas en cualquier período de 7 días. También dice que los miembros de las tripulaciones deberían tener un descanso mínimo de 10 horas en cada período de 24 horas y de 77 horas en cada período de 7 días. El nivel de los miembros de la tripulación debería ser

suficiente para que el buque “pueda ser tripulado de manera suficiente, segura y eficiente”. Para mediados del 2001, este Convenio había sido ratificado por 4 países, esperándose que otros lo hagan en breve.

Permiso anual pagado

La gente de mar tiene derecho a un período anual de permiso pagado de 30 días civiles, como mínimo, excluyendo días festivos. La gente de mar debería poder pasar su permiso en el lugar donde fueron contratados y recibir el coste de su viaje, según se establece en el **Convenio No. 146 (1976)**, que ha sido ratificado por 13 países, entre los que se cuentan Brasil, Francia, Kenya y los Países Bajos.

Derechos de empleo

El **Convenio No. 145 (1976)** sobre la continuidad del empleo estipula que los países que cuentan con una industria marítima deberían adoptar medidas que promovieran un empleo continuo o regular para gente de mar preparada. Este Convenio ha sido ratificado por 17 países, con inclusión de Brasil, Italia, Países Bajos, Noruega, Polonia y España.

Contrato de empleo

El **Convenio No. 22 (1926)**, que ha sido ratificado por 58 países, dicta medidas relativas a la firma y terminación de los contratos de empleo, además de proporcionar la información que debería aparecer en dichos contratos.

Seguridad social

El **Convenio No. 165, en su forma revisada (1987)**, establece la normativa de un sistema completo de seguridad social para gente de mar, solamente ha sido ratificado por dos países: Hungría y España.

Prevención de accidentes

Muchas son las normas sobre salud y seguridad que tienen aplicación a los buques. Valga citar entre ellas el **Convenio No. 134 (1970)**, que ha sido ratificado por 27 países. De conformidad con dicho Convenio, los gobiernos están obligados a introducir legislación o códigos de conducta que contribuyan a impedir accidentes específicamente relacionados con el trabajo a bordo de los buques.

Las normas del trabajo y la seguridad en el mar

Además de las normas de la OIT, la **Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS)** (aprobada en 1982; entrada en vigor, 1994) insiste también sobre la necesidad de que existan buenas

normas de trabajo para conseguir la seguridad en el mar y la protección del medio marino (Artículo 94). La UNCLOS declara que la aplicación de estas normas recae sobre los estados de abanderamiento.

También existe una estrecha cooperación entre la OIT y otros organismos especializados de las Naciones Unidas. Por cuanto respecta a temas relacionados con la seguridad en el mar (tal como la formación y certificación de tripulaciones y salud de los marinos, con inclusión del abuso del alcohol y de los narcóticos), dicho organismo es la **Organización Marítima Internacional (OMI)**. La OMI ha publicado también directrices sobre la responsabilidad de los propietarios de buques por cuanto respecta a las lesiones personales o fallecimiento de los marinos (Resolución A.930 (22) de la OMI).

La OIT y la OMI colaboran también con la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** en temas relativos a la salud de la gente de mar, con inclusión del VIH/SIDA.

Nuevas normas para marinos abandonados

De acuerdo con información suministrada a la ITF, cada mes se produce el abandono de un mínimo de cinco tripulaciones en puertos de todo el mundo, sin provisiones y sin el pago de los salarios que se les debe.

No es de sorprender que los propietarios más culpables sean aquéllos que utilizan banderas de conveniencia y, en particular, los pabellones de Panamá, Malta, Belice y Honduras.

Con objeto de hacer frente a este problema, la OMI ha introducido nuevas directrices, que entraron en vigor el 1 de enero del 2002 (Resolución A.931(22) de la OMI). De conformidad con dichas directrices, los propietarios de buques salen responsables tanto por el pago y mantenimiento de sus tripulaciones, mientras se encuentran abandonadas, como por su repatriación. Los propietarios de buques deberían contar con suficiente seguridad financiera para cubrir posibles costes y, en el supuesto de que el propietario del buque no cumpliera con sus obligaciones, los estados de abanderamiento deberían intervenir.



Al igual que con otra gente de mar, quienes trabajan a bordo de los buques de pesca tienen derechos internacionales específicos, establecidos por la OIT. Además de los derechos de que hablaremos a continuación, existen convenios sobre formación profesional, contratos de empleo y certificación para pescadores.

Edad mínima

En el **Convenio No. 112 (1959)** se establece una edad mínima de 15 años para comenzar a trabajar a bordo de buques pesqueros comerciales. Este Convenio ha sido ratificado por 29 países, entre los que se cuentan Australia, Liberia, Mauritania, México y Perú.

Reconocimientos médicos

De acuerdo con lo establecido en el **Convenio No. 113 (1959)**, que ha sido ratificado por 29 países, la gente de mar a bordo de los buques pesqueros tiene derecho a reconocimientos médicos.

Alojamiento de las tripulaciones

El **Convenio No. 126 (1966)** estipula que los marinos dedicados a la pesca deben contar con protección adecuada contra los elementos y que su alojamiento debe estar convenientemente ventilado y calentado. También se incluyen disposiciones relativas a sus dormitorios, comedores, cocina e instalaciones de lavado/higiene. Entre los 22 países que han ratificado este Convenio se cuentan Francia, Alemania, Noruega, Panamá, Federación Rusa, Sierra Leona y Reino Unido.

Atroces condiciones en los buques de pesca

Con frecuencia, los buques de pesca que operan ilegalmente y que, en muchos casos, enarbolan banderas de conveniencia, permanecen en alta mar durante muchos meses, saqueando los mares, destrozando las poblaciones de peces y explotando a sus tripulaciones.

Muchas de las tripulaciones proceden de Filipinas, Indonesia y de los países del África Central o Septentrional. Según informes no verificados, a menudo, los propietarios mantienen a las tripulaciones en el mar por muchos meses, trasladándolas de un barco a otro al llevar las capturas a tierra. Y cuando los buques entran en un puerto, los miembros de la tripulación pueden ser maniatados, para evitar que abandonen el buque. Los miembros de estas tripulaciones deben trabajar hasta 18 horas al día, se ven sujetos a apaleamientos y aun se orina sobre ellos.

La ITF ha colaborado estrechamente con Greenpeace –organización ecologista mundial– en relación con la pesca ilegal, habiendo pedido a las naciones que adoptan una actitud responsable, que cierren sus puertos a estos buques y sus mercados a las capturas ilegales de peces y que impidan que las compañías empeñadas en este tipo de comercio sigan operando.

Información adicional: ‘*Troubled Waters*’, publicación de la ITF-Greenpeace, obtenible en formato PDF en el sitio Web de la ITF: www.itf.org.uk

Condena de Islandia por prohibir una huelga

En mayo del 2001, el Gobierno de Islandia declaró como ilegal una huelga iniciada por tres sindicatos de pesca del país, prohibiéndose al mismo tiempo cualquier huelga hasta finales del 2003. La razón de esta huelga fue el hecho de que los empleadores no habían iniciado conversaciones en serio durante un conflicto de larga duración. Los pescadores tenían quejas relacionadas con los salarios mínimos, sobre la depresión artificial de los precios del pescado (los salarios se calculan como porcentaje de los beneficios) y sobre la indemnización en caso de muerte o de lesiones.

Esta fue la cuarta intervención del Gobierno de Islandia en una huelga legítima de pescadores en los últimos siete años. El Gobierno actuó sin arbitraje o consulta y sus medidas fueron condenadas por los delegados de la ETF (brazo europeo de la ITF) y por la Conferencia de la Sección de Pesca de la ITF por haber infringido el Convenio 87 sobre libertad de asociación.

Uno de los tres sindicatos firmó un convenio separado, con lo que se produjo una escisión en la posición sindical. Los otros dos sindicatos han presentado una queja ante la OIT, con la asistencia de su central sindical nacional (ASI) y de la ITF.

El trabajo portuario es altamente peligroso, por lo que ya en 1929 la OIT aprobó un Convenio encaminado a proteger a los portuarios contra posibles accidentes. Desde dicha fecha, se han aprobado otros dos convenios sobre el mismo tema que, aunque parezca un tanto desconcertante, siguen todavía en vigor.

Aunque teniendo en cuenta los avances tecnológicos conseguidos en la manipulación de cargas desde su aprobación, el **Convenio No. 32 sobre la protección contra accidentes (Portuarios)** es un tanto anticuado, sigue estando ratificado por 33 países.

El **Convenio No.152 (1979) de la OIT sobre Salud y Seguridad Profesionales (Trabajo portuario)** proporciona disposiciones detalladas sobre la seguridad en las actividades portuarias, obligando a los gobiernos a introducir legislación o normativas nacionales que hagan de los puertos lugares de trabajo seguros y sanos. El Convenio se extiende a temas tales como el uso de indumentaria y equipo personal protector, inspección regular del equipo, acceso seguro a los buques, bodegas y equipo, manipulación de sustancias peligrosas, obligación de colaboración por parte de los empleadores, información y formación de los representantes en el lugar de trabajo y derecho de los trabajadores de informar sobre posibles riesgos. Este Convenio ha sido ratificado por 20 países.

Lamentablemente, 88 países con puertos de mar no han ratificado ninguno de los dos convenios anteriores, contándose entre dichos países Estados Unidos, Sudáfrica, Australia, Japón y Grecia.

De conformidad con el **Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida en el Mar (SOLAS)**, los portuarios gozan asimismo del derecho a trabajar bajo condiciones seguras. Dicho convenio contiene normas sobre la construcción de buques, que tienen consecuencias sobre

la labor de los portuarios a bordo de los buques anclados en los puertos.

El **Convenio Internacional sobre la Seguridad de los Contenedores**, el **Convenio Internacional para Prevenir la Contaminación por los Buques (MARPOL)** y el **Código Marítimo Internacional de Mercancías Peligrosas (IMDG)** son otros instrumentos de la OMI de importancia para la salud y seguridad de los portuarios. Valga recordar que el Código IMDG va a ser obligatorio.

Protección de los puestos de trabajo de los portuarios

Teniendo en cuenta que el trabajo portuario es una importante fuente de empleo, al producirse la introducción de nueva tecnología para la manipulación de cargas, se temió que iban a producirse repercusiones sociales, como consecuencia de la pérdida en gran escala de puestos de trabajo. Con objeto de evitar dicha posibilidad, el **Convenio No. 137 (1973) de la OIT sobre el trabajo portuario** estipulaba que cada Gobierno debería instituir una política nacional que promoviera el empleo de los portuarios. Dicho Convenio ha sido ratificado por 22 países, siendo muchos los países que cuentan con legislación nacional que protege, de manera específica, los puestos de trabajo de los portuarios.

Esto no obstante, son muchos los gobiernos y empleadores que están tratando de aprovechar la reestructuración y la ‘racionalización’ como excusa para obviar las prescripciones del Convenio y emplear a trabajadores sin una preparación adecuada. En el año 2001, los portuarios de Europa se percataron de que les había llegado la hora de sufrir la misma suerte, cuando la Comisión Europea redactó una nueva Directiva.

“Cárcel, cárcel y más cárcel”

Cinco portuarios del puerto de Charleston, en los EE.UU., están amenazados con prolongadas sentencias de encarcelamiento, tras haber sido injustamente acusados de amotinamiento, cuando lo único que hicieron fue tratar de defender sus puestos de trabajo. Estos cinco portuarios (Kenneth Jefferson, Peter Washington, Ricky Simmons, Jason Edgerton y Elijah Ford) son miembros del afiliado de la ITF International Longshoremen’s Association (ILA).

En enero del 2000, 150 miembros de la sección Local 1422 de la ILA –sección sindical cuyos miembros son, casi en su totalidad, de raza negra— organizaron un piquete legal, en protesta contra el uso repentino de mano de obra no sindicada para realizar la descarga de un carguero danés. Unos 600 policías antidisturbios respondieron mediante el uso de porras y de gas lacrimógeno.

Aunque los miembros de la ILA fueron originalmente acusados de delitos menores, el Fiscal General del Estado de Carolina del Sur, Charlie Condon, pidió para ellos “cárcel, cárcel y más cárcel” e hizo que fueran acusados de amotinamiento y de conspiración para amotinarse. Los sindicatos estadounidenses acusaron a Condon de utilizar prejuicios raciales y antilaborales para apoyar sus propias ambiciones políticas. Al apoyo generalizado conseguido a nivel local y nacional dentro de Estados Unidos se iba a añadir el día de acción mundial de la ITF, en el día en que se iniciara el juicio. Sin embargo, a comienzos de noviembre, se retiró el caso, a cambio de que los acusados aceptaran el cargo de delito menor, que no lleva consigo la admisión de culpabilidad. Este resultado representó una importante victoria para los derechos de los portuarios en Estados Unidos.



Los sindicatos europeos rechazan los puertos deficientes

El 25 de septiembre del 2001, y ante los esfuerzos para introducir de manera acelerada una reforma radical en los puertos de Europa, los sindicatos de portuarios de la región celebraron un Día de Acción. Las actividades del día fueron muy diversas, desde debates en las cantinas durante la hora de la comida, hasta paros laborales totales de dos horas y actividades de cabildeo entre los gobiernos de la Unión Europea. Participaron en este día de acción sindicatos afiliados a la ITF de todos los países de la UE y de Noruega, así como sindicatos que no eran miembros de nuestra Federación.

En un proyecto de Directiva de la UE sobre la reforma portuaria se proponía la desreglamentación del sistema laboral portuario, dejando a un lado los registros de portuarios de que se habla en el Convenio 137 de la OIT. De conformidad con dicho proyecto, se permitiría que portuarios y gente de mar no registrados y sin la formación requerida ('automanipuladores', de acuerdo con la denominación a ellos asignada por el Comisario Europeo para el Transporte, Loyola de Palacio) llevaran a cabo actividades de manipulación de cargas. Los sindicatos de portuarios reaccionaron firmemente contra la inevitable pérdida de puestos de trabajo especializados y contra el deterioro de la normativa portuaria, particularmente, por cuanto respecta a la salud y la seguridad.

Los sindicatos se vieron asimismo ofendidos por la ausencia de consultas adecuadas. Los afiliados de la ITF en los Países Bajos y en Bélgica respondieron airadamente a una carta de un oficial principal de la Dirección General de la CE para el Transporte Marítimo, en la que se alegaba que los sindicatos no entendían las propuestas. De hecho, solamente se había solicitado el punto de vista sindical por intermedio de un cuestionario, en vez de mediante el 'diálogo social' con la ITF/ETF, de acuerdo con el método normalmente utilizado en la UE.

Tras una firme intervención de la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) y de la Sección de Portuarios de la ITF ante la Comisión Europea y ante los gobiernos miembros de la UE, el Gobierno británico denunció abiertamente el proyecto de Directiva y varios miembros del Parlamento Europeo pidieron que se introdujeran enmiendas al proyecto.

El Secretario de la Sección Portuaria de la ITF, Kees Marges, comentó: *"Si bien no estamos en contra de la competencia, no podemos menos que denunciar estas propuestas, que podrían poner seriamente en peligro los puertos de la UE. Si las propuestas se aceptan, comenzarán a pulular los puertos deficientes y los mejores puertos solamente podrán competir contra ellos reduciendo sus normas. Una mejor manera de crear igualdad de oportunidades sería que todos los gobiernos miembros de la UE ratificaran los convenios pertinentes de la OIT."*



No existe ningún convenio de la OIT que sea específico para los trabajadores de los ferrocarriles, de quienes se habla en los convenios generales de la Organización.

Durante la década de 1990, se puso en marcha el proceso de reestructuración de multitud de ferrocarriles estatales de todo el mundo, proceso que, en gran parte, llevaba consigo la privatización, subcontrata y reducción de los ferrocarriles. Este proceso ha resultado en grandes cambios en las condiciones de trabajo de los ferroviarios y en la marginación de los sindicatos por parte de la dirección de las empresas ferroviarias.

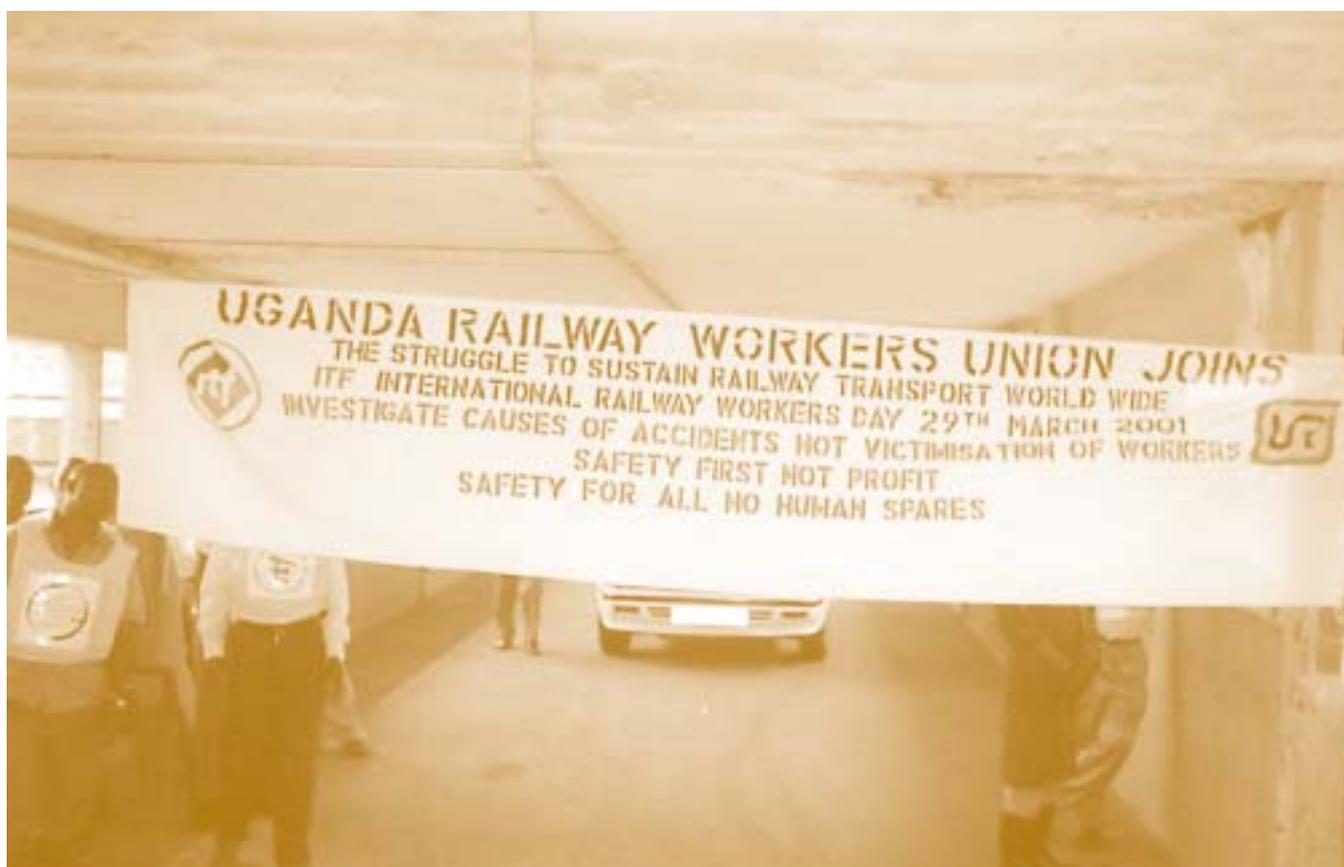
Una de las mayores preocupaciones de los sindicatos del sector ha sido las consecuencias de este proceso sobre la seguridad de los ferrocarriles, tanto para los trabajadores como para los pasajeros. En países tales como el Reino Unido, se han producido desde la privatización desastres en gran escala, que han resultado en numerosos muertos.

Aunque los ferroviarios se rigen por la legislación nacional de su país, que regula el funcionamiento de los ferrocarriles, también cuentan con derechos internacionales encerrados en los convenios de la OIT. El **Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores,**

No. 155 (1981), por ejemplo, posee un amplio alcance. De conformidad con el mismo, los gobiernos deben establecer una política nacional “coherente”, que se extienda a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, normas sobre el equipo, procesos laborales e impacto mental y físico sobre los trabajadores, consultas con sindicatos representativos y protección de aquellos trabajadores que informan sobre métodos deficientes de trabajo. Valga apuntar, sin embargo, que este Convenio solamente ha sido ratificado por 36 países, sin que estén incluidos entre ellos muchos que cuentan con importantes redes ferroviarias.

Los sindicatos de ferroviarios afiliados a la ITF han celebrado dos días mundiales de acción (2000 y 2001) bajo el lema de ‘Ante todo la seguridad, no los beneficios’, con objeto de insistir sobre la necesidad de asignar prioridad a la seguridad, sea quien sea el propietario de los ferrocarriles.

Se encontrará información adicional sobre la campaña de la ITF en el Manual de consulta titulado ‘Globalicemos la solidaridad’.



Horarios de trabajo extremadamente prolongados y períodos de descanso inadecuados son un problema común, tanto en el transporte ferroviario de mercancías como de pasajeros. La fatiga y los problemas de salud constituyen un serio riesgo profesional para los conductores de autobuses, camiones y taxis, con la amenaza consiguiente que ello representa no sólo para su salud y seguridad, sino también para otros usuarios de la carretera.

El Convenio 153 (1979) —único convenio de la OIT que trata exclusivamente de las condiciones en el transporte por carretera—, hace referencia a los horarios de trabajo y a los períodos de descanso en este sector del transporte.

Las principales cláusulas del Convenio estipulan que:

- **Cada conductor tiene derecho a un descanso después de 4 horas continuas de conducción o después de 5 horas de trabajo continuo.**
- **El tiempo diario total máximo de conducción no debería ser superior a 9 horas.**
- **El tiempo semanal máximo de conducción no debería exceder 48 horas.**
- **El período diario de reposo no debería ser inferior a 8 horas consecutivas.**

Hasta el momento, solamente siete países han ratificado el Convenio: Ecuador, Iraq, México, España, Suiza, Uruguay y Venezuela, sin que la mayoría de ellos haya adoptado medida alguna para llevar el Convenio a la práctica.

En febrero del 2002, la Unión Europea aprobó una Directiva sobre los horarios de trabajo de los conductores, en la que se proporcionan definiciones del tiempo de trabajo para los camioneros, en el que se halla incluido los tiempos de espera. Si bien la Directiva establece el número de horas que los conductores pueden trabajar, dentro de períodos determinados, tiene sus limitaciones.

A pesar de la presión ejercida por la sección europea de la ITF (ETF), la Directiva no incluye a los conductores autónomos. Esta deficiencia producirá problemas si las compañías comienzan a utilizar camioneros propietarios subcontratados, en vez de emplear directamente a conductores. Esta directiva deberá incorporarse ahora en la legislación nacional de cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea.

Entre 1997 y el 2001, la ITF celebró cada año días mundiales de acción bajo el lema de ‘La fatiga mata’, habiendo participado en dichos días de acción sindicatos del transporte por carretera de más de 75 países. En el 2001, más de 250.000 sindicalistas tomaron parte en el Día de Acción en 65 países.

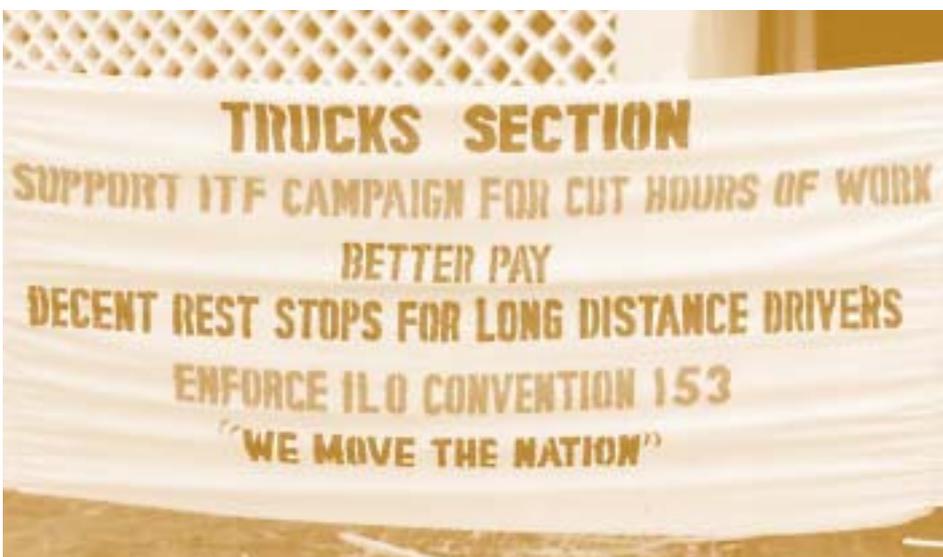
Las demandas de estos trabajadores son:

- **Una limitación en los horarios de trabajo, de conformidad con las disposiciones del Convenio 153 de la OIT.**
- **En Europa, enmienda de los reglamentos europeos, de forma que se regulen las horas de trabajo y no solamente el tiempo de conducción.**
- **Aplicación adecuada de la normativa en existencia.**
- **Lugares adecuados de descanso para los conductores de larga distancia.**
- **Mejora de los procedimientos en los cruces fronterizos, de forma que se limiten los tiempos de espera.**
- **Salario completo por todo el tiempo que el conductor se halla en servicio, con inclusión del tiempo de espera.**

Cada sindicato realiza actividades adecuadas a la situación nacional. Las medidas adoptadas por los sindicatos van desde actividades de cabildero y negociaciones con gobiernos y empleadores, hasta medidas en los puntos fronterizos y bloqueos de

carreteras, convoyes de marcha lenta, paros laborales y prohibición de horas extraordinarias, manifestaciones, marchas y sentadas, decoración de vehículos con mensajes, toque de bocinas, inspecciones en carretera, distribución de folletos entre el público y usuarios de la carretera, exposiciones y seminarios y exposición de vehículos accidentados.

Podrá encontrarse información adicional sobre los días de acción en el manual de consulta de la ITF titulado ‘*Globalicemos la solidaridad*’.



Si bien no existe ningún convenio de la OIT específicamente dedicado a los trabajadores de la aviación civil, el personal de tierra y tripulación de cabina disfrutan de los derechos establecidos en los convenios generales de la OIT.

La única excepción son los controladores del tránsito aéreo. Tal como se ha indicado ya en la página 40, este grupo de trabajadores cae dentro de una categoría especial denominada 'trabajadores esenciales', lo cual quiere decir que se permite que los gobiernos les prohíban declararse en huelga, factor que afecta en gran manera su capacidad para realizar actividades sindicales. Son muchos los países (Venezuela, entre ellos) en donde los controladores del tránsito aéreo caen bajo la jurisdicción militar (véase la página 59).

También afectan las condiciones de estos trabajadores las normas de seguridad de organismos tales como la **Organización de la Aviación Civil Internacional** (OACI), las Autoridades Paritarias de la Aviación (JAA) y la Administración Federal de la Aviación (FAA) en Estados Unidos. Entre dichas condiciones se cuentan las prescripciones relativas a las licencias de los pilotos, mecánicos de mantenimiento, controladores del tránsito aéreo y algunas otras categorías de empleados. Existen también límites en los horarios de trabajo de los pilotos y tripulaciones de cabina, número mínimo de personal para las tripulaciones, prescripciones mínimas de salud y prueba obligatoria de alcohol y narcóticos.

En general, dichas normas son inferiores a las condiciones de trabajo establecidas mediante negociación colectiva y no están explícitamente dirigidas a proporcionar derechos a los trabajadores, sino más bien a conseguir que los servicios aéreos funcionen de manera segura.

Las tripulaciones de cabina tienen que hacer frente a un problema poco común. En muchos países, este personal no está cubierto por la normativa nacional sobre salud y seguridad, basándose en el hecho de que sus lugares de trabajo no son instalaciones fijas. Y cuando están en el aire, si bien están sujetos a la jurisdicción del país en donde el avión está matriculado, dicho país no es siempre el país de la aerolínea para la que vuelan o el país en el que tienen su base. En todo caso, ningún Gobierno ha establecido una protección adecuada en el lugar de trabajo y normas de salud y seguridad para tripulantes de cabina de pasajeros, por lo que la mayor parte de ellos cuentan con una protección inferior a la de los trabajadores de tierra firme.

Valga citar como ejemplo el problema de la violencia aérea a bordo de los aviones. Aunque, jurídicamente, la responsabilidad por el procesamiento recae sobre el país de matriculación del avión, ello carece de utilidad práctica alguna en aquellos casos en que el avión tiene que aterrizar en un país extranjero, tras haberse producido un incidente. Debido a ello, nunca está claro si los pilotos y personal de cabina que se ven sujetos a violencia u hostigamiento en su lugar de trabajo pueden apelar a la ley. La ITF está tratando de conseguir la firma de un tratado internacional que acabe con este vacío jurídico.

Aerolíneas tales como United Airlines han tratado también de defender en los tribunales nacionales que los empleados de sus bases de tripulación en el extranjero, tales como el personal de tripulación de cabina de UAL con base en París, Francia, no deberían tener derecho a los beneficios sociales o a la protección de que se dispone en los Estados Unidos o en Francia, habiendo aducido que el avión es su lugar de trabajo y que estos empleados son, en la práctica, apátridas.

A menudo, los trabajadores de la aviación asumen responsabilidades de seguridad, siendo con frecuencia testigos de los medios utilizados por las aerolíneas para escapar la normativa sobre seguridad. Debido a ello, es esencial que estos trabajadores cuenten con protección legal, si deciden informar sobre deficiencias en el sector de la seguridad.



Puntos clave de debate

¿Conocen:

- cuáles son los convenios de la OIT –con inclusión de aquéllos que guardan relación con su sector del transporte—, que han sido ratificados por su país? En caso negativo, ¿cómo pueden encontrar la información necesaria?
- qué sindicatos les representan ante la OIT? De no ser así, ¿cómo podrían establecerlo? ¿Cómo pueden fortalecer su voz ante la OIT?
- cuáles son los programas de formación sobre derechos de los trabajadores organizados por la OIT en su país y cómo pueden participar en los mismos?

Actividad 1: Normas de la OIT en su país

Examinen las normas fundamentales de la OIT y recuerden lo que son.

Consideren si existen en su país barreras para conseguirlas.

En caso afirmativo, ¿cuáles son dichas barreras y cómo podrían superarse?

Consideren factores tales como:

- hasta qué punto tienen los trabajadores conocimiento del concepto de derechos
- la política y prácticas de su Gobierno actual en relación con los derechos de los trabajadores
- la capacidad de la organización sindical de su país para movilizarse en torno al tema de los derechos de los trabajadores
- el tipo de apoyo que podrían esperar de otros sectores de la sociedad.

Actividad 2: Normas de la OIT en su sector del transporte

Obtengan copias de las normas de la OIT relativas a su sector industrial, visitando el sitio Web de la OIT: www.ilo.org

Investiguen si han sido ratificadas o no por su país.

Estudien las medidas que consideran necesarias para conseguir su ratificación, cuando sea necesario.

Consideren qué medidas deberían adoptarse para conseguir su total aplicación. ¿Cuáles son las barreras para su consecución y cómo podrían superarse?

Foto: Patrice Terraz



Adopción de medidas en defensa de los derechos

4



“Me siento complacida por las múltiples iniciativas puestas en marcha por sindicatos de todo el mundo hacia la consecución de la igualdad y de la no discriminación en el lugar de trabajo y en el mercado laboral. Los sindicatos trabajan a favor de los trabajadores emigrantes y de las minorías étnicas, preparando a los representantes sindicales para que sepan identificar y hacer frente a la discriminación institucional en el lugar de trabajo, a la vez que tratan de conseguir nuevos acuerdos con las patronales. Quisiera alentar al movimiento sindical internacional para que... inyecte aún mayor vigor a sus medidas para reconocer el valor de la diversidad y para combatir la discriminación”.

Mary Robinson, Alta Comisaria de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en una declaración hecha con anterioridad a la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otros tipos de intolerancia, Durban, septiembre del 2001.

● **¿** Cuáles son las actividades que los sindicalistas pueden realizar o han realizado para conseguir y defender los derechos humanos?. He aquí algunas posibilidades:

Defensa de los derechos humanos y laborales de los miembros de su propio sindicato e insistir en que cualquier violación es un abuso de los derechos humanos. Cuando se despiden a un trabajador por tratar de organizar un sindicato, ello es una violación de los derechos humanos.

Mensajes de protesta para expresar su indignación cuando se violan los derechos humanos o laborales de otros, bien sea en su país o en el extranjero. La ITF publica ‘Alertas’ en las que se pide a sus afiliados que adopten medidas sobre casos muy urgentes.

Mensajes y apoyo material a quienes padecen represión, puesto que esta muestra de solidaridad internacional sirve para dar aliento y nuevas fuerzas a quienes se encuentran en primera línea, en la lucha por sus derechos.

Reclamaciones a organizaciones oficiales, tales como la OIT y la ONU, sobre casos específicos en los que se han violado los derechos humanos. Una de las armas más eficaces a nuestra disposición contra quienes abusan de los derechos humanos sigue siendo su condena y denigración.

Actividades de cabildeo y negociación con gobiernos y organismos intergubernamentales, a fin de conseguir el fortalecimiento de los estatutos y procesos internacionales sobre derechos humanos, así como la legislación nacional. Una importante medida es exigir que su Gobierno ratifique todas las normas fundamentales de la OIT y las convenciones clave de la ONU que todavía no haya ratificado.

Negociar con los empleadores convenios que vengán a reforzar la responsabilidad de los empleadores de respetar los derechos humanos y de los trabajadores.

Formar a los miembros de los sindicatos sobre la importancia de las campañas a favor de los derechos humanos y de los trabajadores.

Poner en marcha campañas que consigan movilizar a los activistas sindicales e incrementar la toma de conciencia en la sociedad en general; adoptar medidas conjuntas con organizaciones comunitarias y movimientos civiles tales como las organizaciones de consumidores, agrupaciones femeninas, agrupaciones religiosas, organizaciones no gubernamentales (ONG) de derechos humanos y ecologistas. Estas campañas servirán para fortalecer la presión ejercida por los sindicatos a largo plazo.

Sanciones económicas tales como los boicots. Este tipo de medida solamente debería utilizarse cuando haya sido solicitada por las víctimas del abuso, puesto que, de lo contrario, podría dañar los intereses de las mismas personas a las que deseamos prestar asistencia.

Todo sindicalista puede participar en este tipo de solidaridad a favor de los derechos humanos y de los trabajadores.

Trabajadores daneses defienden los derechos humanos en Malasia

Tian Chua —investigador del Centro de Recursos Laborales de Kuala Lumpur, Malasia, y vicepresidente del Partido por la Justicia Social (Partai Keadilan), principal partido de la oposición en el país— ha sido detenido en diversas ocasiones por sus actividades políticas.

El 10 de abril del 2001, Tian fue detenido de nuevo, de conformidad con la draconiana Ley de Seguridad Interna (LSI). Tian se encontraba entre un grupo de personas que fueron detenidas durante seis días, sin acusación alguna y en régimen de incomunicado. De acuerdo con Amnistía Internacional, es probable que, durante dicho período, Tian fuera torturado. A continuación, el Gobierno dictó, sin juicio de ningún género, que quedara detenido por dos años. Durante este período de detención, la salud de Tian se deterioró seriamente, debido, sobre todo, a su huelga de hambre iniciada para marcar el primer aniversario de su detención.

El sindicato danés SiD se interesó muy a fondo por su caso, tal como explicó Christian Juhl, del SiD, durante la Escuela de Verano de la ITF, celebrada en Dinamarca en agosto del 2001:

“A comienzos de la década de 1990, adquirieron popularidad entre los miembros del SiD los círculos de estudio sobre el ‘Milagro asiático’. Nos era conocido que la importancia de los sindicatos crece cuando una economía está en auge. Nos pusimos en contacto con el Centro de Recursos Laborales de Malasia y les asistimos a mejorar su biblioteca y su formación. De acuerdo con el planteamiento de los círculos de estudio, cada trimestre llevábamos a cabo un intercambio de cartas. Recogimos dinero, intercambiamos personal y fraguamos contactos reales entre trabajador y trabajador.

En 1997, Tian visitó Dinamarca y habló en siete manifestaciones del Día del Trabajo. En total, 44 activistas del SiD invitaron a Tian a comer en sus hogares o le hicieron quedarse con ellos para poder aprender más sobre la situación en Malasia. Debido a ello, la movilización de estos activistas no es difícil. Somos conscientes de que Tian no es la única persona detenida en el país y damos a conocer esta realidad. Sin embargo, la gente en Dinamarca conoce a Tian, siendo ésta la razón por la que nuestra campaña gira en torno a él.

Se han impreso carteles y tarjetas, se ha creado un sitio Web y colocamos un artículo en la revista del SiD, que tiene una circulación de 330.000 ejemplares. También tenemos entendido que los grupos nacionales de Amnistía Internacional enviaron 10.000 cartas/e-mails de protesta. El SiD presentó también nuestra protesta ante el Gobierno danés, que protestó tres veces ante el Gobierno de Malasia, por intermedio de la Embajada de Dinamarca en Kuala Lumpur.

Aunque nos hallamos en contacto con sindicatos e individuos en Malasia, resulta frustrante para nosotros que los sindicatos no puedan hacer gran cosa, dado que se encuentran altamente reglamentados y sus derechos son limitados.

La solidaridad internacional es un elemento sindical importante para el SiD. La labor está descentralizada y los doce distritos del SiD participan en la misma. La tendencia actual consiste en llevar el mensaje a las secciones locales del SiD, que se benefician de este planteamiento internacional, dado el impacto que está teniendo la globalización. Por ejemplo, en Silkeborg, ciudad de donde procedo, el 90% de los empleados trabajan para compañías extranjeras. También creemos que este planteamiento tiene importancia en la lucha contra el racismo en Dinamarca.”



La solidaridad en el seno de la ITF

Dentro de la ITF, la forma más práctica de hacer campañas es la expresión de solidaridad entre afiliados.

A menudo, los sindicatos afiliados piden a la ITF que movilice la solidaridad en casos en que se han violado gravemente derechos humanos o de los trabajadores. En los años 1999 y 2000, la ITF recibió algo más de cien peticiones de este tipo, relacionadas, en su mayor parte, con ataques al derecho de los trabajadores a pertenecer a un sindicato y a organizar sindicatos.

Es sin duda alentador que cada vez que se recibe una de estas peticiones, son numerosos los afiliados de la ITF que responden, bien escribiendo una carta de protesta al Gobierno que ha violado los derechos, poniéndose en contacto con su propio Gobierno para que sea el Gobierno quien presente la protesta, organizando o participando en manifestaciones y hasta declarándose en huelga.

Solidaridad práctica

En el 39º Congreso de la ITF, celebrado en Nueva Delhi en 1998, el documento de estrategia titulado **Movilicemos la solidaridad** afirmaba lo siguiente:

22. La solidaridad internacional ha sido siempre el aspecto más importante de la labor de la ITF.
23. Ciertos tipos de 'solidaridad' (mensajes, resoluciones, presión diplomática, etc. — poseen un carácter simbólico, sin que por ello deba ignorarse su importancia. En ciertos países, la mera amenaza de la adopción de medidas por parte de la ITF ha sido suficiente para llegar a acuerdos, conseguir la vuelta a sus puestos de trabajo de líderes sindicales despedidos o poner fin a los ataques legales contra los sindicatos.
24. La solidaridad financiera puede ser también de valor, en aquellos casos en que los sindicatos deben hacer frente a costes enormes, como resultado de los ataques de los empleadores o de los gobiernos, multas u otras medidas jurídicas, que amenazan su capacidad para defender los intereses de sus miembros, o cuando el hambre fuerza a los trabajadores a retornar al trabajo.
25. Sin embargo, las amenazas son inútiles, a no ser que aquéllos a quienes se amenaza creen que hay riesgo de que las amenazas se conviertan en realidad. Es posible que la solidaridad financiera contribuya a continuar un conflicto, pero raramente lo ganará.
26. Así, pues, sin negar la importancia que los mensajes de solidaridad, de la presión diplomática y del apoyo financiero que puedan tener en la solución de un conflicto, este documento centra su atención sobre la solidaridad práctica, tal como huelgas de solidaridad, boicots, distintos tipos de acción industrial o cualquier otro tipo de solidaridad directa, que tiene el efecto de ejercer presión económica directa sobre empleadores y gobiernos.
27. A lo largo de muchos años, la ITF ha conseguido organizar medidas de solidaridad directa, particularmente en el sector marítimo y, en cierto grado, en la aviación civil. Como resultado de ello, la ITF ha desempeñado un importante papel en los esfuerzos por establecer y aplicar condiciones de trabajo y salarios mínimos en la industria del transporte marítimo internacional.

Directrices para afiliados de la ITF que solicitan apoyo internacional

A fin de facilitar la coordinación de la solidaridad internacional durante un conflicto, el Secretariado de la ITF en Londres pide lo siguiente:

- Una petición clara de asistencia a la ITF, de forma que el Secretariado pueda distinguir entre lo que es puramente información y lo que es una petición de apoyo internacional.
- Aviso por adelantado, con el mayor tiempo posible, informándonos sobre un posible conflicto, antes de que se materialice. Esto podría asistirnos a preparar las medidas necesarias con antelación.
- Información precisa y breve sobre los hechos básicos y sobre los antecedentes del conflicto, con inclusión de sus causas principales, demandas del sindicato, situación jurídica, amplitud y naturaleza de las medidas.
- Información detallada sobre cualquier violación de los derechos humanos/sindicales que haya podido encontrarse y sobre quién es el responsable de dicha violación.
- Información sobre la posición de otros afiliados de la ITF y/o de otras organizaciones sindicales en su país, con inclusión de su central sindical, en casos apropiados. En el supuesto de que haya más de un sindicato participante afiliado a la ITF, necesitamos también conocer su punto de vista. ¿Se ha informado o está participando el comité nacional de coordinación de la ITF?
- Información completa sobre el empleador, sobre su propiedad, vínculos con otras compañías y, cuando sea pertinente, información sobre sus principales clientes/proveedores afectados por el conflicto.
- Información sobre la situación jurídica del conflicto, así como cualquier otra información legal que consideren pudiera ser pertinente.
- Información sobre cualquier contacto que puedan haber hecho ya con afiliados de la ITF en otros países.
- Nombres y títulos, direcciones, número de Fax y dirección de correo electrónico (e-mail) de las personas/organismos a quienes enviar las cartas de protesta, con inclusión de ministros, funcionarios del Gobierno, representantes de compañías, etc.
- Información sobre cualquier fecha importante que pueda afectar la marcha del conflicto o que pueda constituir el centro de acción para las medidas internacionales, por ejemplo, días de acción sindical, vistas de causa ante los tribunales, fechas de expiración de un contrato.
- Información sobre países específicos sobre los que podría ejercerse presión para resolver el conflicto. Por ejemplo, vínculos con empleadores en otros países, rutas utilizadas por una aerolínea o posibles puertos de escala de los buques.
- Manténgannos informados de manera regular sobre cualquier acontecimiento que se produzca, ofertas, reuniones de mediación, etc. En particular, deberán informarnos inmediatamente, caso que el conflicto haya terminado.

Alertas de la ITF

Cuando la ITF recibe una petición para la adopción de medidas contra una seria violación de los derechos humanos o de los trabajadores, el Secretariado investigará el asunto y, si el caso lo requiere, enviará una alerta de acción a los afiliados, pidiéndoles que estén listos para la adopción de medidas legales de solidaridad.

Muchos afiliados –aun afiliados que se encuentran muy alejados del lugar de las violaciones— responden mediante el envío de cartas de protesta al Gobierno en cuestión, celebrando manifestaciones frente a las embajadas y, en algunas ocasiones, declarándose en huelga de solidaridad.

Los ejemplos siguientes, extraídos de un período de tres meses en el año 2000, muestran la gama de medidas de solidaridad adoptadas por la ITF:

- **La Sección Portuaria movilizó en agosto del 2000 el apoyo del afiliado de la ITF en el puerto de Karachi, Paquistán, cuya dirección había iniciado una campaña de hostigamiento contra el sindicato.**

- **En septiembre del 2000, la ITF prestó su apoyo a la campaña de la Confederación de Sindicatos de Fiji (FTUC) contra el violento derrocamiento del Gobierno democrático del país durante el mes de mayo (véase la página 57). Con anterioridad, se había producido ya la acción de afiliados de la ITF, particularmente de la región de Asia-Pacífico, que afectó, en particular, los servicios marítimos y aéreos de Fiji.**
- **En octubre del 2000, la ITF escribió al Presidente de Bielorrusia, Alexander Lukashenko, protestando por las medidas tomadas por el Gobierno contra el funcionamiento de los sindicatos.**
- **Durante el mismo mes, la ITF pidió a sus afiliados que mostraran solidaridad con la población de Birmania contra el régimen militar del país (véase también la página 34).**





A todos los afiliados de la ITF

26 de septiembre, 2000

Estimados compañeros:

'Fiji's Blue': Solidaridad con el Día de Protesta de Fiji, 10 de octubre, 2000

Muchos afiliados de la ITF han adoptado medidas de solidaridad, desde que se produjo durante el mes de mayo el violento derrocamiento del Gobierno democrático de Fiji. Les escribo ahora para solicitar su apoyo a la Confederación de Sindicatos de Fiji (FTUC) y a la población del país el día 10 de octubre, tal como nos ha solicitado el Secretario General de la Confederación, Félix Anthony.

La FTUC participó en un histórico acuerdo entre empleadores, comercio y organizaciones no gubernamentales para organizar un Día de Protesta al que se dio el nombre de "Fiji's Blue" el 10 de octubre, Día Nacional de Fiji. El término 'Blues' es un acrónimo en inglés de 'comercio, trabajadores, sindicatos, empleadores y sociedad'. Al mismo tiempo, la palabra 'blue' significa 'azul', que es el color nacional. Todas estas fuerzas demandan la destitución del 'gobierno interino' y su sustitución por un Gobierno de unidad nacional, dentro del marco de la Constitución del país de 1997. Se encontrará información adicional en la hoja adjunta.

La FTUC pide a los sindicatos del mundo que presten ayuda a esta campaña, mediante:

- El envío por Fax de cartas de protesta al Presidente de Fiji, Ratu Josefa Iloilo, el 10 de octubre (Núm. de Fax +679-310645.) (Por favor, no envíen sus faxes al Primer Ministro, puesto que la FTUC no lo reconoce). Les adjunto la carta que la ITF va a enviar, apremiando a los afiliados a que envíen cartas similares.
- Envío de cartas de solidaridad al Secretario General de la FTUC, Félix Anthony (Núm. de Fax +679-300306) o mensajes por email: ftuc1@is.com.fj
- Organización de un piquete frente a la Embajada de Fiji en su país. En Fiji, los trabajadores participantes en las protestas irán vestidos de azul. La FTUC sugiere que los piquetes en otros países podrían llevar también trajes o cintas del mismo color como gesto de solidaridad. También les rogamos coloquen la bandera de 'Fiji's Blue' en su sitio Web.

La ITF pide a todos los afiliados que presten apoyo al Día de Acción de la FTUC y a sus demandas. También participarán las centrales sindicales nacionales afiliadas a la CIOSL y, cuando lo consideren apropiado, tal vez puedan coordinar sus medidas con su central nacional. Todo cuanto hagan en apoyo de Fiji será altamente apreciado.

Un saludo fraternal,

David Cockroft

Secretario General

“Hemos recibido multitud de mensajes de solidaridad de organizaciones internacionales tales como la CIOSL y la ITF, de algunas centrales nacionales y de sindicatos de trabajadores del transporte de Australia, Canadá, Ghana, Sudáfrica y de otras partes.

Como resultado de la presión ejercida, Nueva Zelanda y Australia impusieron sanciones y la Unión Europea retuvo su ayuda al país. Fueron numerosas las cartas recibidas por el presidente de Fiji, Ratu Josefa Iloilo, en las que se le pedía que restaurara el Gobierno elegido y que hiciera respetar la Constitución de 1997, además de expresar preocupación por el movimiento antisindical.

Quisiera señalar, sin embargo, que una presión más concertada sobre los gobiernos es posible que hubiera resuelto el problema con mayor rapidez. El levantamiento de las sanciones por parte del Gobierno de Australia tras las elecciones del 2001 no fue apropiado, puesto que aún se sigue violando la Constitución de 1997”.

Felix Anthony, Secretario General de la Confederación de Sindicatos de Fiji

“El JSU envió dos cartas al Gobierno de Fiji. Estimamos que la democracia es un elemento esencial, que se encuentra a la base del movimiento sindical, no solamente en Fiji, sino en todo el mundo. Como sindicato que somos, era natural e importante que expresáramos nuestra preocupación y que protestáramos contra la violación de la democracia en Fiji, porque su problema es también nuestro”.

Keiko Takahashi, del Departamento de Asuntos Internacionales del Sindicato de Marineros de Todo el Japón (JSU)

Presentación de reclamaciones ante la OIT

Si consideran que la legislación y/o la normativa sobre derechos de los trabajadores en su país no se adecuan a los convenios de la OIT, su sindicato podrá estudiar la presentación de una queja ante la OIT. Se trata de un procedimiento que, por término medio, dura un año. Valga señalar, sin embargo, que muchos sindicatos lo han encontrado de utilidad, como parte de su estrategia total.

Solamente se pueden presentar reclamaciones ante la OIT:

- **Contra un Gobierno, no un empleador.**
- **Si el Gobierno ha ratificado el Convenio al que corresponde la queja.**
- **Por un sindicato, cuando:**
 1. **Es una organización nacional, tal como un sindicato de trabajadores del transporte, directamente interesada en la materia; o**
 2. **Una central sindical nacional; o**
 3. **Una organización internacional de trabajadores, tal como la ITF.**

Valga apuntar que, si bien no es posible presentar ante la OIT reclamaciones directas contra los empleadores, sí que puede aducirse que un Gobierno no ha tomado medidas adecuadas para reglamentar las actividades de los empleadores en su país.

Las reclamaciones deberán presentarse por escrito e ir acompañadas del mayor número posible de pruebas en apoyo de los alegatos. Es inútil presentar reclamaciones vagamente redactadas. Las reclamaciones deberán hacer referencia al Convenio y a la legislación nacional pertinente, proporcionar fechas, nombres, etc. y mencionar todos los esfuerzos llevados a cabo para resolver el problema, tal como un tribunal laboral.

Su caso se verá asistido por la realización de actividades de investigación sobre el tema, pudiendo utilizar para este fin:

- **Informes del Comité de la OIT sobre la Aplicación de normas. Estos informes se redactan cada año y proporcionan información sobre la aplicación de los convenios por parte de los gobiernos. Es posible que su problema no sea único y que se hayan presentado ya antes reclamaciones sobre el mismo.**
- **Copias de informes presentados por su Gobierno a la OIT en años anteriores.**

Podrá encontrarse información/asistencia adicional por mediación de:

- **La Oficina regional de la OIT encargada de su país. La Unidad de Programas de dicha oficina debería contar con un oficial encargado de las organizaciones de trabajadores. Es asimismo posible que haya un bibliotecario o un Oficial de Publicaciones. (véase la página 66, en donde encontrarán información sobre contactos).**
- **Los Equipos Multidisciplinarios de la OIT, con base en subregiones (por ejemplo, Asia Meridional o África Oriental). Cada uno de estos Equipos tiene a su disposición un especialista en actividades de los trabajadores, que será un sindicalista, así como un especialista en Normas de la OIT.**
- **La Sección de Actividades de los Trabajadores de la OIT, con base en Ginebra. Contactos por intermedio de la ITF.**

En el seno de la OIT, el examen de las reclamaciones corre a cargo del Comité de Libertad Sindical o por una Comisión de investigación especialmente nombrada por el órgano rector de la OIT.

Podrán encontrar **información adicional** en varios idiomas sobre la forma como la OIT aplica las normas laborales, visitando el sitio Web de la OIT: www.ilo.org.

Les aconsejamos encarecidamente que, antes de presentar una queja, estudien el problema con el Secretariado de la ITF, que podrá proporcionarles asesoramiento sobre las posibilidades de éxito. Al mismo tiempo, es más probable que su caso sea aceptado, si cuenta con el apoyo de la ITF. También deberían ponerse en contacto con su central nacional, si fuese apropiado.

Los controladores del tránsito aéreo de Venezuela reclaman ante la OIT

En febrero de 1995, el Gobierno de Venezuela ordenó que el Ejército se encargara de los servicios de tránsito aéreo del país. José Iglesias –en la actualidad, Oficial de Formación de la región latinoamericana de la ITF– fue uno de los sindicalistas que vio cómo los militares se hacían cargo de su puesto de trabajo, como parte de una operación de comandos. José explica a continuación qué es lo que ocurrió y cómo solicitaron la asistencia de la OIT:

“En 1993, constituimos la Federación de Organizaciones de Trabajadores Aeronáuticos, de la que formaban parte ocho sindicatos y asociaciones de trabajadores de los servicios de tránsito aéreo. Entre ellos se encontraba el sindicato SUEPTAV para técnicos de telecomunicaciones aeronáuticas, del que yo era secretario auxiliar de finanzas.

Una de nuestras mayores preocupaciones era la deficiente tecnología que estábamos utilizando, sin que el ministerio correspondiente resolviera el problema. Posteriormente, quedó probado que nuestra preocupación era correcta, puesto que la Administración Federal de la Aviación (FAA) de Estados Unidos utilizó nuestras deficientes normas técnicas para restringir los vuelos a nuestro país. Así, pues, en enero de 1995, los controladores del tránsito aéreo iniciaron una huelga de celo, que causó serios retrasos en los vuelos comerciales.

Al amanecer del 18 de febrero, personal militar se hizo cargo de las instalaciones. Yo me encontraba de supervisor del turno nocturno en el aeropuerto de Caracas. Se desalojó a los controladores del tránsito aéreo y colocaron a personal militar en su lugar. Todos los demás servicios de tránsito aéreo fueron puestos bajo supervisión militar. Como resultado de ello, los trabajadores de la aviación civil se declararon en huelga y manifestaron que no volverían a sus puestos de trabajo hasta que el último oficial militar hubiera abandonado las instalaciones de los aeropuertos.

La respuesta del Gobierno consistió en la publicación del Decreto 572, por el que se asignaba a todos los trabajadores de los servicios de tránsito aéreo la condición de ‘personal de confianza’ que, por regla general, solamente tiene aplicación al personal administrativo medio. Como resultado de ello, el personal de servicios de tránsito aéreo podía ser despedido arbitrariamente, habiendo perdido, en la práctica, la mayor parte de sus derechos.

Tratamos de conseguir todo tipo de apoyo del movimiento sindical nacional e internacional. El Departamento de Asesoramiento Jurídico del Congreso de Venezuela decidió que el Presidente no tenía autorización para promulgar dicho decreto. Llevamos dicha decisión al Tribunal Supremo. Sin embargo, dos años más tarde, dicho Tribunal seguía sin tomar una decisión, habiendo establecido únicamente fechas límite para continuar las negociaciones. Nuestra sospecha es que no quería establecer un precedente jurídico para casos futuros.

Entretanto, recibimos apoyo de las organizaciones venezolanas de derechos humanos, para presentar una queja ante la OIT. Necesitamos su asistencia porque algunos de mis colegas habían sido detenidos por personal de inteligencia militar. Tuvimos que trabajar duro para preparar toda la documentación necesaria y la decisión llevó aproximadamente un año. El Comité de Libertad Sindical de la OIT decidió a favor de los trabajadores y ordenó al Gobierno de Venezuela que retirara el Decreto 572 y la normativa correspondiente. Quizá el aspecto de más valor fuera que la decisión de la OIT era algo positivo para los trabajadores, tras un año sin trabajo y sin salarios.

En febrero de 1997, la mayor parte de los trabajadores habían retornado a sus puestos de trabajo y el personal militar volvió a sus bases aéreas. Sin embargo, aun hoy día (finales del 2001) sigue habiendo personal militar en puestos de supervisión y el Decreto 572 sigue en pie, a pesar de que se acepta de manera generalizada su ilegalidad. Y aunque el Gobierno ha cambiado, el nuevo Gobierno parece encontrarse satisfecho con la situación.

Quisiera señalar que, si bien no fue mucho lo que conseguimos con el proceso de la OIT, ello nos permitió entrar en contacto con la ITF a la que nos afiliamos, de forma que tuviéramos representación ante la OIT, cuando no pudiéramos hacerlo nosotros. Antes de que esto ocurriera, era escasa nuestra información sobre el movimiento sindical internacional. Este fue probablemente el mayor beneficio que conseguimos con nuestra queja a la OIT.”

Ejerciendo presión sobre los gobiernos

Tal como ya hemos visto, a nivel internacional, los derechos humanos y los derechos en el trabajo se encuentran establecidos en las declaraciones de las Naciones Unidas y en los Convenios de la OIT, así como en declaraciones y directivas regionales en Europa, América, África Meridional y en otras partes del mundo.

Todo sindicalista sabe bien que los derechos humanos y los derechos de los trabajadores se encuentran también incluidos en la legislación y normativa nacional de cada país, por ejemplo, en la Constitución y/o legislación laboral.

Sean cuales fueren los derechos existentes a nivel internacional, sigue siendo necesario que los gobiernos nacionales los lleven a la práctica, siendo éste el principal campo de batalla para los sindicatos. Esta es la razón por la que la mayor parte de los sindicatos consideran que las actividades de cabildeo a este nivel son uno de sus principales papeles.

Existen muchos puntos en los que los sindicatos pueden entrar en contacto con los gobiernos sobre aspectos relacionados con los derechos humanos o de los trabajadores. Presentamos, a continuación, algunas posibilidades, de entre las que su sindicato podrá elegir las que considere como más estratégicas, dependiendo de la situación existente en su país.

Derechos humanos: Hacer que su Gobierno

- **trabaje constructivamente a nivel internacional, para fortalecer los instrumentos internacionales y regionales sobre derechos humanos**
- **cuenta con una Constitución de la que forme parte la Carta Internacional de Derechos Humanos**
- **tenga una política y normativa sobre inmigración, que esté basada en principios humanos**
- **haya aprobado legislación completa contra la discriminación.**

Derechos de los trabajadores: Conseguir que su Gobierno:

- **participe a fondo y de manera constructiva en la OIT**
- **ratifique los convenios fundamentales de la OIT**
- **ratifique los convenios de la OIT que guardan relación con su sector industrial**
- **haya introducido enmiendas en la legislación, de forma que refleje lo estipulado en los convenios que ha ratificado**
- **cuenta con legislación laboral que satisfaga, por lo menos, el mínimo estipulado en los convenios correspondientes**
- **respete convenientemente lo establecido en la legislación y en los convenios.**



Presión sobre los empleadores

Cada vez que los sindicalistas negocian con un empleador, están ejercitando su derecho básico a organizarse y a negociar colectivamente. Lamentablemente, sigue siendo extremadamente difícil defender estos derechos que tanto ha costado conseguir, en un mercado laboral caracterizado por la desreglamentación y por la globalización.

La mayor parte de los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos han sido concebidos para proteger del Estado a los individuos. Sin embargo, para muchos obreros, las violaciones de sus derechos son cometidas no por los estados sino por los empleadores (a menudo, con la connivencia del Estado).

Al operar en numerosos países, los empleadores multinacionales constituyen un problema específico al tratar de defender los derechos de los trabajadores, puesto que la compañía puede decidir trasladarse a otro país, cuando los trabajadores del país donde está operando deciden organizarse y demandar sus derechos. Esto es lo que ocurre, en particular, en industrias que requieren escasa tecnología y mano de obra intensiva, tal como la producción de prendas de vestir y de calzado deportivo. Estas industrias poseen gran movilidad y pueden establecer sus operaciones en países tales como China, en donde los sindicatos independientes son inexistentes o muy débiles.

Otras compañías se hallan mucho más vinculadas a ubicaciones específicas, bien como consecuencia de las inversiones de capital que han debido realizar o por ser el lugar de donde proceden materias primas clave. En este caso, es posible que su táctica sea tratar de cumplir con lo mínimo que cada Gobierno les permita. Y así, en aquellos lugares en donde el Gobierno aplica las normas estrictamente, estas compañías toleran y negocian con los sindicatos, mientras que, en otros países, adoptan una política claramente antisindical.

No cabe duda de que se requieren mecanismos internacionales mucho más potentes para persuadir a las corporaciones multinacionales a cumplir con sus obligaciones sobre derechos humanos y laborales. Durante la década de 1990 y ante el creciente descontento con la economía global —tal como pudo apreciarse durante las manifestaciones contra la globalización ocurridas en Seattle y en otras partes—, se perfeccionaron nuevas estrategias encaminadas a persuadir a los empleadores a que actuaran con una mayor ‘responsabilidad social’. Algunas de estas estrategias están basadas en la idea de que existen ‘razones comerciales’ para adoptar un comportamiento ético y que, en última instancia, resulta beneficioso para las compañías tratar bien a sus empleados, respetar el medio ambiente, evitar la corrupción, etc.

Valga citar, entre dichas iniciativas a favor de un comportamiento comercial ético:

Global Compact de las Naciones Unidas. Algunos líderes del comercio han aceptado una serie de principios (entre los que se cuentan las normas fundamentales de la OIT) sugeridos por Kofi Annan, Secretario General de la ONU. Al anunciar esta iniciativa, Kofi Annan manifestó que el capitalismo sin trabas estaba generando numerosos problemas sociales y políticos y que era ‘*vulnerable a represalias*’. En su opinión, la respuesta consistía en que las multinacionales optaran por respetar las normas laborales internacionales, las normas ambientales y los derechos humanos.

La **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**, ‘club’ de países industrializados ricos, ha aprobado **Directrices para las empresas multinacionales**, de las que forman parte las normas fundamentales de la OIT, las normas sobre salud y seguridad, la consulta con los empleados y la formación profesional.

Códigos de conducta: Varios son los tipos de código en existencia. Los ‘Códigos de conducta corporativos’ hacen referencia a las declaraciones de política de la compañía, en las que definen sus normas éticas internas. Existen también ‘códigos’ que son normas generales, tales como la norma ‘Responsabilidad Social 8000’ (SA8000), a las que las compañías se comprometen, permitiendo que observadores profesionales supervisen su cumplimiento y les presten asesoramiento. Otro tipo de códigos son los concebidos por coaliciones —entre las que se cuentan los activistas que defienden los derechos de los obreros o del consumidor, campañas de estudiantes, etc— para ejercer presión sobre compañías específicas, tales como las que tienen un ‘logotipo’ famoso, que son vulnerables a boicots por parte del consumidor.

Aunque todas estas iniciativas son ‘voluntarias’ y, por lo tanto, no puede exigirse legalmente su cumplimiento, pueden utilizarse para hacer que algunos empleadores modifiquen su comportamiento o para ejercer presión por intermedio del poder adquisitivo del consumidor. Este tipo de campaña tendrá mayor probabilidad de éxito, si participan en ella los trabajadores afectados y se consigue una mayor toma de conciencia sobre los derechos de los trabajadores.

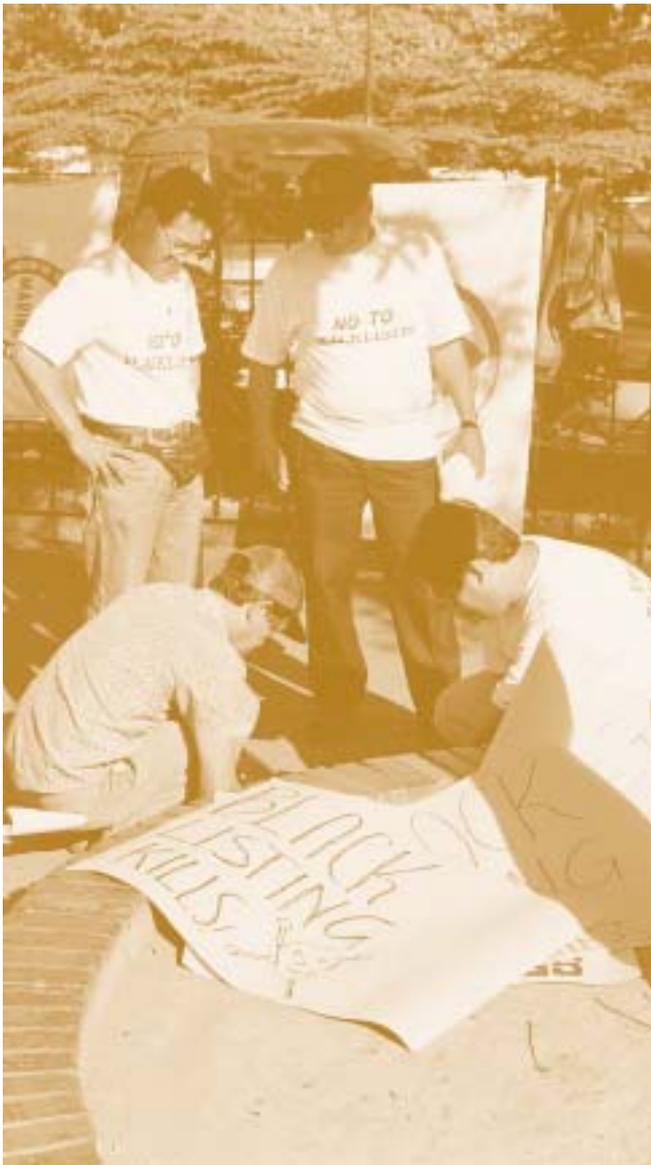
Por su parte, los sindicatos consideran que debe ponerse un énfasis particular en la negociación de convenios colectivos (CNC), con el apoyo, quizá, a nivel internacional, de convenios marco (véase la página siguiente). Los CNC poseen estado legal y su aplicación puede exigirse ante los tribunales. Los sindicatos cuentan también con sus miembros, que pueden movilizarse en defensa de los convenios colectivos.



Convenios marco

Algunas Federaciones Sindicales Globales (FSG) –organizaciones sindicales sectoriales similares a la ITF, conocidas con anterioridad como Secretariados Profesionales Internacionales (SPI)— han negociado convenios globales con multinacionales y con organizaciones internacionales de empleadores, si bien, hasta la fecha, solamente se ha firmado una docena de estos ‘convenios marco’.

Estos acuerdos se extienden a aspectos tales como los derechos sindicales básicos, no discriminación, salud, seguridad y medio ambiente, información y formación. La compañía se compromete no solamente respetar las libertades fundamentales de los trabajadores en todas sus operaciones mundiales, sino que, a menudo, colabora también con sus proveedores para que hagan lo mismo. Un aspecto particularmente importante es que este tipo de acuerdo crea un canal permanente de comunicación entre el sindicato internacional y la sede central de la corporación.



A manera de ejemplo, la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Química, Energía y Generales (ICEM) firmó un convenio marco con la compañía petrolífera noruega Statoil, que ha sido de utilidad en la campaña a favor de los derechos de los trabajadores offshore en el Golfo de México (véase la página 33).

“El punto crucial de estos convenios es que tenemos derecho a vigilar su aplicación y a presentar cualquier infracción ante la dirección de la corporación a su nivel más alto, para su atención inmediata. Se trata de una diferencia esencial entre los convenios globales y los códigos internos de conducta aprobados por muchas multinacionales”.

Freg Higgs, ICEM, Transporte Internacional, diciembre, 2001

Si bien la ITF no ha firmado todavía un convenio marco, sí que ha llegado a un acuerdo global con el Comité Internacional de Empleadores Marítimos (IMEC), que cubre los niveles salariales de 60.000 marinos a bordo de buques que son propiedad de los miembros de IMEC, entre los que se cuentan Maersk, Mobil, Chevron, Shell y Swire Pacific. Se trata de un convenio colectivo internacional único en el movimiento sindical internacional.

Se encontrará información adicional sobre el movimiento sindical internacional y sobre sus actividades en relación con las multinacionales y con la economía mundial en el manual de consulta de la ITF titulado ‘Globalicemos la solidaridad’.

Fomentando la acción a nivel nacional y mundial

Existe mayor probabilidad de éxito en las negociaciones y actividades de cabildeo a nivel local, nacional o internacional, si cuentan con el apoyo de una sólida organización de los miembros del sindicato y de una campaña bien dirigida. Esto es la clave del éxito para toda actividad sindical.

Muchos son los elementos que contribuyen en la preparación de una buena organización sindical y de campañas acertadas. En el manual de consulta de la ITF *'Globalicemos la solidaridad'* se presentan con mayor detalle los métodos para la movilización de los trabajadores, de sus sindicatos y de grupos simpatizantes.

Recuerden: siempre que se trate de derechos humanos fundamentales o de derechos en el trabajo, la ITF se halla en todo momento a su disposición para movilizar la solidaridad internacional.

Tal como nos ha enseñado y sigue enseñándonos la historia, los derechos humanos y de los trabajadores no se obtienen sin más. Es preciso que los sindicatos luchen para conseguirlos. La organización de potentes campañas exige la existencia de potentes sindicatos con miembros activos y bien informados. Los trabajadores del transporte están llamados a desempeñar un papel crucial, dada la importancia de sus actividades para la economía mundial.

Según se afirma en el documento de la ITF *'Movilicemos la solidaridad'*, aprobado en el Congreso de Nueva Delhi en 1998: "La solidaridad –potencia colectiva de los sindicatos– ha sido siempre y seguirá siendo la base de la ITF y del entero movimiento sindical internacional... Quienes prestan solidaridad hoy puede que la necesiten mañana".

"En primer lugar, detuvieron a los comunistas, pero como yo no era comunista, no hice nada. A continuación, vinieron por los socialdemócratas y, como yo no lo era, no hice nada. Después detuvieron a los sindicalistas y no hice nada, porque no era sindicalista. Posteriormente, vinieron por los judíos y por los católicos y, como ni era judío ni católico, no hice nada. Finalmente, vinieron y me detuvieron y ya no quedaba nadie que pudiera hacer algo".

Reverendo Martin Niemoller, clérigo protestante alemán, en una charla sobre 'Alemania bajo los fascistas durante la década de 1930'.

"Después de todo, ¿dónde comienzan los derechos humanos universales? En pequeños lugares muy cercanos. Tan cercanos y tan pequeños que ni siquiera pueden verse en ningún mapa del mundo. Éste es el mundo de la persona individual, el vecindario donde se desarrolla su vida, la escuela o colegio donde se forma, la fábrica, granja u oficina en donde trabaja. Estos son los lugares donde cada hombre, mujer y niño busca igualdad de justicia, igualdad de oportunidades, igual dignidad sin discriminación. Si estos derechos no tienen significado a este nivel, apenas si tienen ningún valor en ninguna otra parte. Sin la acción de ciudadanos preocupados por la defensa de estos derechos en su entorno inmediato, buscaremos en vano indicios de progreso en el mundo más amplio."

Eleanor Roosevelt, USA. Citado por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas en la conmemoración del 50º Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos

"La injusticia en cualquier parte es una amenaza a la justicia en todas partes."

Martin Luther King Jr., USA

Puntos clave de debate

- Si son tantos los gobiernos que ignoran los tratados que han firmado y en ausencia de tribunales internacionales que les haga aplicarlos ¿por qué vale la pena luchar por conseguir derechos?
- ¿Qué tipo de campaña utilizarían para ejercer presión sobre el Gobierno de su país, a fin de que la legislación y normativa laborales de su país cumplan con los convenios fundamentales de la OIT?
- ¿Están de acuerdo con las citas de la página 63? Indiquen sus razones a favor o en contra. ¿Pueden proporcionar ejemplos extraídos de su propia experiencia, que cuadren con cada una de estas citas?

Actividad 1: Acción sindical sobre derechos humanos/de los trabajadores

Tras haberse dividido en pequeños grupos, examinen ejemplos concretos de las actividades que su sindicato ha realizado recientemente en apoyo de derechos humanos y sindicales básicos en otras partes de su país o en el extranjero.

¿Cuáles fueron las actividades que se llevaron a cabo? ¿Por qué? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Actividad 2: Respuesta a una alerta de la ITF

Reunidos en pequeños grupos, lean el ejemplo de alerta de acción que aparece en la página 57 y consideren la manera como respondería su sindicato. Examinen las posibilidades concretas de:

- Enviar una carta de protesta al Gobierno en cuestión.
- Actividades que podrían realizar con otros miembros del sindicato, tales como manifestaciones. ¿Dónde y con quién?
- Cartas a la prensa

Examinen el papel de:

- Su central sindical nacional
- Otras organizaciones de su localidad/país con quienes puedan colaborar, por ejemplo, ONGs y abogados que defienden los derechos humanos, campañas a favor del consumidor, agrupaciones religiosas, estudiantes.
- La prensa y medios informativos nacionales

Actividad 3: Presentación de un caso ante la OIT

Seleccionen uno de los casos presentados en este manual, en el que se violen los derechos fundamentales de los trabajadores del transporte.

Preparen una declaración oficial del caso a presentar ante la OIT y consideren la información y documentación adicional que deberían incluir.

Estudien la manera como proceder con su queja. ¿Con qué organizaciones se pondrían en contacto?

Actividad 4: Los derechos humanos en su contrato de empleo

No existe ninguna razón por la que sus derechos humanos dejen de existir cuando van al trabajo. Se trata de un hecho que debería verse reflejado en su contrato de empleo. Estudien sus contratos de empleo, que es posible tengan otro nombre en su país. Utilicen el cuadro siguiente para establecer la manera en que los derechos humanos se hallan reflejados en su contrato de empleo (cuando así sea).

Derechos humanos y de los trabajadores (según la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, normas fundamentales de la OIT, convenios de la OIT sobre transportes, etc.)	Cláusula correspondiente de su contrato de empleo

En el supuesto de que hayan identificado la ausencia de alguno de los derechos fundamentales, ¿qué tipo de campaña realizarían para conseguir una mejora en su contrato de empleo?

Fuentes de información sobre derechos humanos

Naciones Unidas

En la casi totalidad de los países existe un Centro de Información de las Naciones Unidas, ubicado en la capital de la nación. Por regla general, podrá obtenerse en dicho Centro material de la ONU en inglés, francés y español y, a menudo, en otros idiomas.

'*Human Rights Today*', documento informativo de la ONU, 1998, constituye una introducción de gran utilidad, con información sobre actividades de la ONU en el sector de los derechos humanos.

Internet: <http://www.un.org/rights> proporciona multitud de textos de las declaraciones de la ONU sobre derechos humanos.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), centro neurálgico del sistema de la ONU para los derechos humanos.

Centro para los Derechos Humanos (Center for Human Rights)

Oficina de la ONU
Palais des Nations
CH-1211 Ginebra 10
Suiza
Tel +41 22 917 1234
Fax +41 22 917 0123
Internet: www.unhcr.ch

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Aunque no todos los países cuentan con oficinas de la OIT en su capital, sí que habrá una oficina de la OIT encargada de su país. Su central sindical nacional, la ITF, la Oficina de las Naciones Unidas o el Ministerio de Trabajo podrán informarles sobre dónde se encuentra la oficina apropiada de la OIT.

La OIT tiene una sección especial dedicada a los sindicatos, que tiene el nombre de ACTRAV (Oficina de Actividades para los Trabajadores).

ACTRAV

OIT
4 Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

El sitio Web de la OIT es gigantesco, altamente interesante, bien concebido y gratuito, disponiendo de material en inglés, español y francés. La OIT coloca en su

sitio Web un vasto número de documentos de utilidad para los sindicalistas, contándose entre ellos el texto de los convenios de la organización.

Internet: www.ilo.org

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La CIOSL puede proporcionar un enorme acervo de información de utilidad sobre los derechos del trabajador, con inclusión del Estudio anual sobre violaciones de los derechos sindicales y un análisis por países de todos los principales derechos laborales. También participa en importantes conferencias sobre derechos humanos y realiza actividades de cabildeo a favor de derechos humanos más amplios, en nombre del movimiento sindical internacional.

ICFTU
5 Boulevard du Roi Albert II, Box 1
B-1210 Bruselas
Bélgica
Tel: +32 2 224 0211
Fax: +32 2 201 5815
Internet: www.icftu.org

Comité Internacional para los Derechos Sindicales (ICTUR)

ICTUR trabaja en defensa de los derechos sindicales por todo el mundo y cuenta con una red de juristas comprometidos y con comités nacionales en algunos países.

ICTUR
UCATT House
177 Abbeville Road
Londres SW4 9RL
RU
Tel: +44 20 7498 4700
Fax: +44 20 7498 0611
Email: ictur@gn.apc.org
Internet: www.ictur.labournet.org

Human Rights Watch (HRW)

Principal organización de derechos humanos en Estados Unidos. HRW se interesa por cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y ha producido informes altamente críticos sobre el trabajo infantil, por ejemplo.

Human Rights Watch
34th Floor, 350 Fifth Avenue
New York
NY 10118-3299
USA
Tel +1 212 290 4700
Fax+ 1 212 736 1300
Email: hrwnyc@hrw.org
Internet: www.hrw.org

Anti Slavery International

Establecida en 1939 para luchar contra el comercio de esclavos, esta organización se considera como la primera organización de derechos humanos en el mundo. En la actualidad, Anti Slavery International lucha, en particular, contra el trabajo infantil, los trabajos forzados o en cautiverio y otras formas de esclavitud moderna.

Anti Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
Londres SW9 9TL
UK
Tel: + 44 20 7501 8920
Fax: + 44 20 7738 4110
Email: antislavery@antislavery.org
Internet: antislavery.org

Amnistía Internacional

Amnistía Internacional –sin duda una de las organizaciones de derechos humanos mejor conocidas— centra sus actividades en torno a los presos de conciencia (gente encarcelada por sus creencias) y lucha contra la pena de muerte. Fundada en 1961, Amnistía Internacional tiene secciones en numerosos países. En fechas recientes, Amnistía ha publicado el documento ‘Los derechos humanos: ¿son cosa tuya?’, que va dirigido a líderes del comercio y presenta el ‘caso comercial’ a favor de los derechos humanos, en cuya definición se incluyen también los derechos en el trabajo. Este documento cuenta también con una sección de consulta, que será de utilidad.

El Secretariado Internacional podrá ponerles en contacto con la sección nacional de Amnistía en su país:

Amnesty International
International Secretariat
1 Easton Street
Londres WC1X 8DJ
RU
Tel: +44 20 7814 6200
Fax: +44 20 7833 1510
Internet: www.amnestyinternational.org

Notas
