

Manual de consulta
para sindicalistas del
sector del transporte



Cómo utilizar este manual de consulta

El 39º Congreso de la ITF celebrado en Delhi (India) en 1998 inició un debate sobre la necesidad de transformar las actitudes, los métodos y la cultura organizativa de los sindicatos del transporte, a fin de responder a los desafíos que plantea la economía internacional. Todo el movimiento sindical internacional se encuentra inmerso en debates y deliberaciones similares.

El programa ‘Movilicemos la solidaridad’ aprobado en dicho congreso está siendo debatido y ampliado bajo el nombre de ‘Globalicemos la solidaridad’, con ocasión del 40º Congreso que la ITF celebra en Vancouver en agosto de 2002.

La ITF reconoce que la participación en cuestiones internacionales de muchos sindicatos continúa siendo limitada. En gran medida se circunscribe a la asistencia de responsables sindicales a reuniones internacionales. Sin embargo, en el mundo de la ‘globalización’ que nos rodea, resulta básico que tanto representantes como miembros de todos los sindicatos del transporte incorporen la perspectiva internacional sobre su sector de actividad y sobre la organización sindical.

La clave para lograrlo radica en la educación. La economía del transporte global exige un nuevo enfoque educativo que, además de intentar fortalecer la capacidad organizativa a escala local o nacional, desarrolle la capacidad del movimiento sindical de pensar y de actuar a escala global.

El presente manual de consulta se encuadra en la labor educativa de la ITF encaminada a *globalizar la solidaridad*. El manual va dirigido a:

- **Activistas laborales de los distintos sectores del transporte**
- **Educadores/as sindicales y comités educativos de organizaciones afiliadas a ITF**
- **Cargos sindicales, miembros de ejecutivas y de comités nacionales/regionales de las organizaciones sindicales afiliadas a ITF.**

El presente manual pretende servir de herramienta educativa bien para el estudio informal o como base de una actividad educativa sindical con carácter más formal. No presupone que el lector posea experiencia previa en materia sindical internacional, aunque sí conocimientos básicos y experiencia en el sindicalismo.

Nos hemos inspirado en la experiencia de muchos sindicatos y de trabajadores/as del transporte de distintos países, cuyos ejemplos pueden servirles para sensibilizar y suscitar nuevas ideas e interrogantes entre los miembros de su propio sindicato.

Al final de cada apartado encontrarán ejemplos de actividades educativas que pueden utilizar o adaptar en sus cursos de formación. Pueden diseñar un curso específico sobre globalización o incluir los ejercicios que les proponemos en cursos generales sobre negociación, economía, etc. Elijan en cada capítulo, aquello que mejor responda a sus necesidades.

En caso de que no tengan tiempo o recursos para organizar programas educativos, pueden elegir la información que más interese a sus compañeros/as sindicalistas y publicarla en su boletín informativo o difundirla a través de circulares sindicales. Este manual está diseñado con la intención de facilitar que se fotocopien sus capítulos. La ITF no va a ejercer ningún derecho de autor por la reproducción de este material para fines educativos.

Si su sindicato cuenta con una web pueden publicar allí pasajes de este manual o crear un enlace con la web de la ITF, accesible en la siguiente dirección: www.itf.org.uk.

El presente manual se enmarca en la estrategia definida por la ITF en torno al tema ‘Movilicemos la Solidaridad.’ Forma parte de una trilogía cuyos otros dos volúmenes se titulan: “*Mujeres transportando el mundo*” y “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.*”



Índice

	Cómo utilizar este manual de consulta	2
	Introducción	4
1	¿Qué es la globalización?	5
	■ Cuándo comenzó la globalización	7
	■ Características de la globalización	8
2	La globalización en el sector del transporte	11
	■ El impacto sobre el personal y los sindicatos	14
	■ Globalización: el coste para la gente de mar	16
	■ La reestructuración portuaria en todo el mundo	18
	■ Cielos abiertos: La globalización en el sector aéreo	20
	■ Reestructuración ferroviaria: tendencia mundial	23
	■ Las compañías multinacionales en el transporte por carretera	26
	■ Las compañías multinacionales intersectoriales	27
	■ Gigantes que llaman puerta a puerta	28
3	Movilicemos la solidaridad global	31
	■ Los sindicatos globales	33
	■ La solidaridad internacional práctica	37
	■ Las acciones de protesta transfronterizas	42
	■ Sindicar al personal no organizado	48
	■ La planificación de las campañas	51
	■ Educación y Formación	53
	■ Información, tecnología e idioma	56
	■ Integrar las actividades internacionales	58
	Directorio de organizaciones internacionales	61

Introducción

La globalización de la economía mundial ha sido posible gracias a la profunda transformación de la tecnología y de la organización de los transportes internacionales. La globalización, además de depender de las comunicaciones globales, de un transporte marítimo de bajo coste, de viajes por avión más baratos y de la contenedorización, requiere nuevas carreteras de alta velocidad, redes ferroviarias ligadas a plataformas de transporte regionales y mundiales, además de empresarios portuarios globales, multinacionales del transporte y alianzas entre aerolíneas internacionales.

El proceso de globalización está dejando una huella tangible a escala local. Pocos empleados del transporte no han sufrido directamente las consecuencias de estos cambios espectaculares. En la economía mundializada es preciso transportar un volumen de mercancías y de personas mayor que nunca, a un coste cada vez menor. Esta “modernización económica” ejerce una constante presión descendente sobre los costes que ha degenerado en situaciones laborales inaceptables, como las por ejemplo, lamentables condiciones propiciadas por el sistema de banderas de conveniencia en el transporte marítimo o las peligrosas e inhumanas jornadas de trabajo que deben soportar miles de camioneros. La globalización ha intensificado el volumen de trabajo y erosionado las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del transporte. Y con frecuencia ha reducido los niveles de seguridad y protección del personal, de los pasajeros y del público en general.

La mundialización de la economía avanza a un ritmo mayor de lo que nadie podía imaginar. Ciertamente evoluciona más rápido que las estructuras o que la mentalidad de los sindicatos nacionales. Los sindicatos del transporte de la ITF colaboran y se apoyan unos a otros en la coordinación de una respuesta eficaz a todos los cambios que afectan a la fuerza laboral.

La educación sindical es uno de los elementos fundamentales de las posibles respuestas a estos desafíos. En el documento estratégico ‘Movilicemos la Solidaridad,’ — adoptado por el 39º Congreso de la ITF celebrado en Nueva Delhi en 1998 —, la ITF y sus organizaciones sindicales afiliadas consideraron imperativo incluir en los cursos básicos de educación

sindical temas como “la solidaridad internacional, la globalización económica, la integración económica regional, la función de la ITF y de otras instituciones internacionales.” El objetivo de esta estrategia consiste en mejorar la comprensión y las comunicaciones entre los trabajadores del transporte en todo el mundo y “achatar” la pirámide de comunicaciones vigente en el movimiento sindical.

Frente al avance incesante de la globalización, es más importante que nunca esforzarnos por ‘globalizar la solidaridad’ entre los sindicatos afiliados a la ITF. El tema central de 40º Congreso de la ITF, que se celebra en agosto de 2002, plantea cómo afianzar la solidaridad a escala global.

El presente manual apunta en esta misma dirección. Pretende contribuir a que sindicatos y personal reflexionen y comprendan el modo en que la globalización influye en sus vidas, en sus empleos y cómo necesitan organizarse. Se trata de una herramienta útil de muy diversas formas: como un todo, parcialmente, como referencia, como base para un debate o deliberación o como material de apoyo a diversas actividades educativas. Además de ofrecer información, el presente manual plantea formas de trabajar y de organizarse. Deseamos que se distribuya lo más ampliamente posible a responsables, activistas y miembros de los sindicatos afiliados a la ITF.

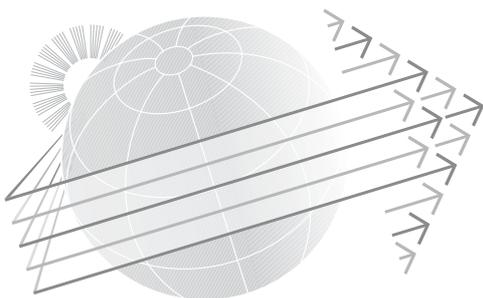
El presente manual no les ofrece una fórmula mágica para “derrotar” a la globalización. Está concebido para mostrar a los sindicalistas las experiencias de otros trabajadores y trabajadoras del transporte pertenecientes a la familia ITF. Les enseñará que una buena organización sindical, combinada con la solidaridad internacional (o mundial) pueden cambiar el curso de estas fuerzas globales, que de otro modo pueden parecer imparables. Si contribuye a fortalecer la confianza y la organización sindical del personal de los transportes, habrá cumplido su cometido.

David Crockroft

Secretario General de la ITF



¿Qué es la globalización?



¿Qué es la globalización?

Durante la última década la palabra “globalización” ha penetrado en el vocabulario político de casi todos los idiomas del mundo.

Las multitudinarias manifestaciones que presenciamos desde 1999 constituyen el símbolo más vívido de la resistencia al proceso mismo de globalización.

Pero la mayoría de la gente no tiene claro qué significa ‘globalización’ o qué podemos hacer al respecto. Abajo encontrarán varios ejemplos del abanico de opiniones y de formas de entender la globalización.

El movimiento sindical internacional mantiene su propio debate interno sobre cómo responder a la globalización.

Pero reconoce que, para millones de personas, la globalización significa desempleo y pobreza, aumento de las desigualdades entre los ricos y los pobres, degradación medioambiental, colapso de los servicios y pérdida de capacidad para una plena participación en los procesos de toma de decisiones.

Muchos trabajadores y trabajadoras se han visto obligados a emigrar. En los países de acogida padecen con frecuencia las consecuencias del racismo y la xenofobia. Su pobreza cada vez mayor responde al tipo de fuerza laboral, altamente flexible y de gran movilidad, que necesitan los empleadores.

“La globalización es un hecho. Pero creo que hemos subestimado su fragilidad. El problema es el siguiente: la expansión de los mercados supera la capacidad de las sociedades y de sus sistemas políticos tanto de ajustarse a éstos, como de gobernar su rumbo. La historia nos enseña que este desequilibrio entre las esferas económica, social y política jamás se sostiene durante mucho tiempo.”

Kofi Annan, Secretario General de la ONU, febrero de 1999

“Nuestros esfuerzos (frente a la economía global) no persiguen reformar los organismos multilaterales, sino profundizar la crisis de legitimidad del sistema al completo... Es decir, pretendemos invalidar no solo a la OMC, al FMI y al Banco Mundial, sino a las propias empresas transnacionales. No me refiero a volver a regular las multinacionales sino, eventualmente, a invalidarlas o desmantelarlas por constituir amenazas fundamentales para la gente, la sociedad, el medio ambiente y para todo lo que estimamos.”

Walden Bello, Transnational Institute, septiembre de 2000.

“Los estallidos de sentimiento anticapitalista no están encontrando resistencia intelectual alguna desde las autoridades. Los gobiernos se disculpan por la globalización y prometen civilizarla. Pero, si realmente se preocuparan por la lucha de los pobres, deberían acelerarla, celebrarla, mostrarse exultantes y, si esto fuera demasiado para la opinión pública, al menos deberían intentar explicarla.”

Artículo de fondo en Economist, Reino Unido, septiembre de 2000

“El desempleo y la pobreza crecen implacables por todo el mundo en desarrollo. A lo largo del mundo industrializado miles de personas que trabajan pierden su empleo cada día y se enfrenta a una inseguridad desconocida. Compañeros, compañeras, la globalización no funciona para la gente de a pie. Ciertamente, no funciona en los países en desarrollo, ni en los países en transición, ni siquiera en los países desarrollados.”

Bill Jordan, Secretario General de la CIOSL, abril de 2000

La globalización no va a desaparecer. Pero esto no significa que sea incontrolable. La democracia continúa siendo la mejor forma de elevar el nivel de vida y de garantizar los derechos humanos. Pero tanto a escala local como nacional, la democracia significa algo más que votar a unos gobernantes y dejar que ellos tomen las decisiones. Democracia significa establecer normas internacionales justas y transparentes e implantar controles democráticos, a través de una red de organizaciones pertenecientes a la “sociedad civil,” que ejerza una presión que sirva de contrapeso a los grandes negocios.”

David Cockroft, Secretario General de la ITF, enero 2000

¿Cuándo comenzó la globalización?

Para algunos, el proceso de globalización comenzó con los primeros comerciantes de la antigüedad. Otros lo sitúan en la colonización y en el imperialismo de los siglos anteriores al nuestro.

En el contexto actual la globalización hunde sus raíces en:

- La aparición de las compañías transnacionales o multinacionales
- El colapso de la antigua Unión Soviética y de sus aliados comunistas; la evolución de China hacia la economía de mercado y la creación del primer mercado realmente global.
- El desarrollo de las nuevas tecnologías, en concreto en el transporte, y de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

- La liberalización de los mercados financieros, que facilitó las transacciones más allá de las fronteras nacionales.
- El avance de organizaciones intergubernamentales comerciales y financieras de ámbito mundial (FMI, Banco Mundial y OMC).
- La aparición y el predominio en la década de los ochenta y de los noventa de una serie de políticas económicas conservadoras, conocidas como 'neoliberalismo', que sirvieron de base al pensamiento de muchos gobiernos y agencias internacionales.



Foto: Mark Baker/Reuters/Popper

Características de la globalización

Muchos consideran la globalización como una ley natural y, por lo tanto, imposible de combatir. Pero, en realidad, la globalización procede de un conjunto de ideas y de principios concebidos por economistas llamados ‘neoliberales’.

El neoliberalismo defiende, entre otras cosas, que la empresa privada siempre es más eficaz suministrando bienes y servicios que las empresas públicas, y que los mercados siempre responden mejor a las necesidades que la planificación. En los últimos años muchos gobiernos están abandonando estas teorías, que aún continúan influyendo y dominando la política económica mundial. La agenda neoliberal insiste en los siguientes conceptos:

■ El mercado impera

Defienden la reducción de la intervención estatal en la economía. El Estado solo es responsable de establecer las condiciones para la producción y de suministrar la infraestructura.

■ Privatización

El Estado ha de vender algunas, todas o parte de sus empresas públicas a través de planes de privatización.

■ Desregulación

Se deben minimizar las leyes que regulan la economía. Reducir los controles de precios y los subsidios.

■ Reducción del sector público

Se reducen los presupuestos destinados a educación, a la salud, al transporte y a la seguridad social. También implica con frecuencia destruir empleos en dichos sectores.

■ Liberalización del comercio

Se reducen las tarifas comerciales sobre bienes y servicios, se relajan las normas sobre inversiones extranjeras y se deja de proteger a las industrias nacionales frente a la competencia exterior.

■ Competencia

Las empresas privadas compiten por una cuota del mercado. Esta competencia se intensifica cuando las compañías deben también competir con las corporaciones extranjeras. Ello obliga a reducir aún más los costes, sobre todo los laborales.

■ Orientación hacia la exportación

La economía se organiza para exportar mercancías que se venden en el mercado mundial

■ Flexibilidad

Los lugares de trabajo se organizan de forma flexible para responder a las necesidades del mercado. Los conceptos de reestructuración, racionalización o reducción de plantilla están asociados a la flexibilidad. Los trabajadores y trabajadoras saben que estos nombres son sinónimo de despido y de inseguridad laboral.

Para mayor información

“Una guía sindical sobre la mundialización,” Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Diciembre de 2001.

También disponible en la web de la CIOSL, dirección:
www.icftu.org/pubs/globalisation

FMI, Banco Mundial y Programas de Ajuste Estructural

El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) se establecieron en 1944 para velar por la estabilidad económica general después de la II Guerra Mundial. Estas instituciones globales apoyan el modelo de desarrollo económico basado en el libre mercado. Los países miembros tienen derecho a voto proporcionalmente a las contribuciones que pagan en estas instituciones. Tanto el FMI como el Banco Mundial están dominados por los países industrializados.

Los Programas de Ajuste Estructural constituyen una de las políticas impuestas como condición a las ayudas financieras que se conceden a los países en desarrollo. Su objetivo consiste en reestructurar la economía del país para que pueda devolver su deuda. Las políticas que promueven los Programas de Ajuste Estructural exigen la:

- **Liberalización comercial, es decir, eliminar las medidas que protegen las industrias locales.**
- **Liberalización de las inversiones, a fin de que las empresas transnacionales se animen a invertir en el país.**
- **Reducción de gastos, lo cual significa una reducción de los presupuestos dedicados a transportes, salud, educación, vivienda, pensiones y otros servicios públicos.**
- **Reducción de los subsidios gubernamentales, por ejemplo, para alimentos básicos.**
- **Producción de bienes para la exportación, en lugar de para el mercado nacional.**
- **Devaluación de la moneda para que las exportaciones sean más baratas y más competitivas en el mercado internacional.**

Frente a la oleada continua de críticas y protestas durante la década de los noventa, las políticas del FMI y del Banco Mundial se han reorientado hacia la reducción de la pobreza, la protección medioambiental y la reforma social. También se han visto obligados a acometer una radical reforma interna. En los Programas de Ajuste Estructural proliferan ahora conceptos como ‘consulta’, ‘asociación’ y ‘apoyo de la sociedad civil’. Pero, en realidad, las teorías política y económica que los sustentan continúan siendo las mismas.

¿Qué es la Organización Mundial del Comercio (OMC)?

La OMC es una organización internacional a la que pertenecen más de 140 países. Se trata del foro donde se negocian los acuerdos comerciales internacionales. La OMC también supervisa y regula el cumplimiento de dichos acuerdos.

La OMC fue creada en 1995 dentro del marco de la “Ronda Uruguay” del Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio (GATT). Está dominada por los países industrializados y, en concreto, por Japón, los Estados Unidos, los países europeos y Canadá. Las naciones en desarrollo encuentran difícil participar plenamente en todas las actividades y procedimientos de la OMC, sobre todo en la solución de los conflictos.

Antes de la Ronda de Uruguay, el GATT se dedicaba a promover la libertad comercial y a presionar a los países para reducir sus tarifas arancelarias. Con la creación de la OMC, el objetivo consiste en “eliminar las barreras arancelarias al comercio”. Entre éstas, por ejemplo, se incluye cualquier legislación nacional o local que limite el comercio perjudicial para el desarrollo económico local, para la mano de obra, la ecología o que pueda tener implicaciones sociales y culturales. Si las leyes nacionales o locales impiden el comercio — pensemos, por ejemplo, en una ley que regule la salud medioambiental, o una ley laboral — entonces la OMC emite un dictamen y sus decisiones son obligatorias. La OMC puede imponer sanciones comerciales a aquellos países que se nieguen a cumplir sus dictámenes. La mayor parte de las leyes que protegen el medio ambiente o la salud pública han sido declaradas ilegales por la OMC.

Una de las principales críticas que recibe la OMC es su falta de transparencia y de consulta con las instancias no gubernamentales, por ejemplo con los sindicatos.

Preguntas clave para el debate

- Piense en su propio lugar de trabajo o en su propia empresa. ¿Cuáles han sido los principales cambios provocados por la globalización en los últimos 10 años? ¿Cómo han afectado estos cambios a su capacidad de organizar y de negociar con éxito?
- ¿Forman parte los sindicatos del “movimiento antiglobalización”? ¿Qué oportunidades hay de asociación entre sindicatos y otras organizaciones de este movimiento, como las no gubernamentales (ONGs)? ¿Cuáles son los principales debates que se mantienen en las distintas organizaciones?

Actividad: opiniones sobre la globalización

Seleccionen cinco o seis citas breves que hagan referencia a la globalización y que expongan diferentes puntos de vista (de sindicatos, empresas, ONGs, gobiernos, etcétera). Pueden utilizar las citas que hemos ofrecido en el presente capítulo o complementarlas con otras, por ejemplo aparecidas en su propio país o región.

Sin revelar el nombre de los autores o de sus organizaciones, fotocopien dichas citas y distribúyanlas a grupos formados por cuatro o seis participantes.

A cada grupo pidan que:

1. lean y analicen las citas, una por una. Anoten las ideas con las que están de acuerdo o en desacuerdo.
2. Señalen la o las opiniones que más se acercan a sus propios puntos de vista.
3. Designen a un miembro del grupo para que informe a la plenaria.

Después de que cada grupo haya informado a la plenaria, analicen entre todos el tema.

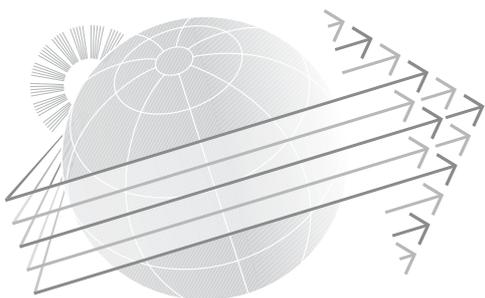
A continuación, muestren a los/las participantes una lista, desordenada, con los nombres de los autores de las citas. Pidan a las/los participantes que acierten quién ha escrito cada cita. Después de un debate, revelen quién ha dicho qué.

Notas:



La globalización en el sector del transporte

2



“Supuestamente, las actividades del sector público son vulnerables frente a las presiones que incrementan los costes laborales. Por ello se decide eliminar la actividad estatal de todas las esferas posibles. En el transporte, esto implica convertir los autobuses, autocares, tranvías, trenes, barcos y aviones en mercados con ánimo de lucro.”

*Graham Stevenson, organizador nacional
— Transportes, TGWU, Reino Unido*

Tos trabajadores y trabajadoras del transporte se encuentran cada vez más inmersos en un mercado de dimensiones mundiales. Ya conocen la terminología: globalización, liberalización, privatización, desregulación, flexibilidad. Y también sus consecuencias.

El mercado global afecta al personal de todas y cada una de las industrias, no solo del transporte. Sin embargo, los transportes tienen una peculiaridad: la globalización de la economía mundial ha sido posible gracias a la profunda transformación de la tecnología y de la organización del transporte internacional. Además de depender de las comunicaciones globales, de un transporte marítimo de bajo coste y en contenedores, y de viajes en avión más baratos, la globalización requiere nuevas carreteras de alta velocidad, redes ferroviarias ligadas a plataformas de transporte regionales y mundiales, además de empresarios portuarios globales, multinacionales del transporte y alianzas entre aerolíneas internacionales.

Esta “modernización económica” ejerce una constante presión descendente sobre los costes que ha degenerado en situaciones laborales inaceptables, como las lamentables condiciones propiciadas por el sistema de banderas de conveniencia en el transporte marítimo o las peligrosas e inhumanas jornadas de trabajo que deben soportar miles de camioneros. La globalización ha intensificado el volumen de trabajo y erosionado las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del transporte.

“El transporte es el cemento que une e integra la producción, el comercio y el consumo de cualquier sociedad. Dependiendo de su disponibilidad, de su coste, de su seguridad, de su fiabilidad y de su eficacia, el transporte tiene la facultad de mejorar o de entorpecer el movimiento de personas, de mercancías y de información.”

*Jane Barrett, Responsable de
Investigación y Política, SATAWU, África
del Sur.*

La industria de los transportes se ha transformado profundamente en las últimas dos décadas:

- **Se ha generalizado la propiedad y/o la gestión privada de las empresas de transporte, incluso en el transporte público de pasajeros. Antes, el Estado solía ser propietario de casi todos los medios de transporte de pasajeros. Hoy la propiedad estatal ha sido sustituida en gran parte por una privatización total o parcial.**
- **Las industrias del transporte han atravesado un incesante proceso de desregulación. Las autoridades nacionales encargadas de supervisar los servicios de transporte suelen estar infradotadas y carecen de la capacidad para controlar efectivamente un sistema de propiedad y funcionamiento cada vez más complejo.**
- **Muchos gobiernos han eliminado los controles y restricciones nacionales que limitaban quien podía establecerse en la industria nacional. La liberalización ha abierto el mercado de los transportes a la competencia extranjera.**
- **Los gobiernos, con frecuencia presionados por las instituciones financieras internacionales, buscan formas de reducir sus déficit públicos. Esto les empuja aún más a privatizar los servicios públicos, y en concreto los transportes.**
- **Allí donde sobrevive el transporte público, tiene que adoptar métodos de gestión comercial, con una mayor independencia del control político. A este fenómeno se lo conoce como ‘comercialización’. Las condiciones de empleo se van reduciendo para nivelarse a las de las compañías privadas de la competencia.**
- **Muchas compañías de transporte se están convirtiendo en empresas de alcance mundial. Los mercados del transporte se abren cada vez más a la competencia de empresas extranjeras. Ante esta feroz competencia internacional, las compañías cada vez imponen más recortes de empleos y condiciones.**
- **Algunos gobiernos apoyan el proceso de globalización atacando y perjudicando los derechos laborales e imponiendo leyes cada vez más restrictivas y represivas.**

Los Ferrocarriles de Pakistán y el Banco Mundial

El gobierno de Pakistán aceptó créditos de más de 105 millones de dólares del Banco Mundial con las siguientes condiciones:

- **Eliminar paulatinamente los subsidios gubernamentales a las empresas ferroviarias**
- **Incrementar las tarifas ferroviarias**
- **Cerrar las unidades de negocios, líneas y estaciones no rentables.**
- **Reducir el número de empleados.**
- **Privatizar los ferrocarriles.**

Ante este futuro incierto, más de 35.000 trabajadores se “jubilaron” entre 1990 y 1998. Sus vacantes no han sido cubiertas por nuevas contrataciones.

Desregulación = Peligro

La desregulación, unida al debilitamiento de los mecanismos de inspección, significa que, incluso existiendo una normativa en vigor, ésta no se aplique adecuadamente. Ejemplo de ello lo encontramos en la Unión Europea, aunque cuenta con unas normas que rigen el transporte por carretera, su falta de aplicación puede ser una de las causas que expliquen el accidente ocurrido el 24 de octubre de 2001, cuando dos camiones colisionaron frontalmente dentro del túnel de carretera St. Gottard, de 16 kilómetros de longitud, que une Suiza e Italia.

De acuerdo con la organización que representa a los propietarios de camiones, la Unión Internacional del Transporte por Carretera (IRU), una de las compañías implicadas en el accidente incumplía muchas de las normas europeas. Gul Transports, establecida en Bélgica unos dos meses antes del siniestro, “no estaba habilitada para tener ni un solo camión en carretera, ni en Bélgica ni en ningún otro país”. El conductor turco del camión solo contaba con un visado belga de turista de tres meses de duración, es decir, que estaba contratado ilegalmente. La ITF ha observado un aumento de este tipo de operaciones deficientes y peligrosas en el sector de camiones en muchas partes del mundo (véase página 26)

El impacto sobre el personal y los sindicatos

“El gobierno no puede culpar más que a sí mismo por la caída de la productividad en los puertos. Miles de portuarios despedidos, precarización generalizada de la mano de obra, despidos de los delegados sindicales y el llamado derecho a dirigir de la dirección.”

Secretario Nacional Adjunto, Unión Marítima de Australia

Los cambios globales que ha atravesado el transporte han provocado un incremento de la inseguridad en el empleo. Se han producido despidos masivos en sectores tradicionalmente bien organizados, como el ferroviario, el transporte marítimo de pabellón nacional, las aerolíneas de bandera o los puertos. El crecimiento del empleo en otras actividades, como el transporte por carretera, se ha producido fundamentalmente en sectores de bajo coste, no organizados.

El trabajo eventual, a tiempo parcial y temporal constituyen una proporción cada vez mayor de la fuerza laboral en el transporte. Cada vez más mujeres y jóvenes, muchas veces sin experiencia en el sindicalismo, se están uniendo a la mano de obra. Estas formas de empleo menos estables aumentan la inseguridad y el riesgo asociado a afiliarse a un sindicato.

Las nuevas formas de flexibilidad laboral internacional, tales como el empleo transfronterizo, están perjudicando las condiciones de trabajo, los derechos fundamentales laborales y la organización sindical. La desregulación, la privatización y la subcontratación de los servicios por parte de las empresas de transportes han engendrado toda una red de compañías pequeñas y medianas. Aunque éstas siguen ofreciendo servicios relacionados con el transporte, con frecuencia quedan fuera de las normas contempladas por los convenios colectivos de la industria de los transportes.

Así pues, los sindicatos del transporte de todo el mundo afrontan un entorno diametralmente diferente desde el punto de vista económico, político y de negociación. Muchas organizaciones sindicales están sufriendo ataques. Otras, ven amenazada su supervivencia. Con pocas excepciones, todas pierden nivel afiliativo e ingresos, y se han visto obligadas a reducir costes y actividades.

Todos los sindicatos, incluso aquellos que no han perdido mucha afiliación, deben hacer frente a grandes cambios. Las grandes empresas del sector público van siendo privatizadas y fragmentadas. Los convenios de ámbito nacional están siendo sustituidos por negociación a nivel de empresa. Los sindicatos adoptan campañas de organización agresivas simplemente para mantener su nivel de afiliación.

La distinción entre trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia resulta cada vez más difusa. Para eludir costes sociales, convenios colectivos o a los sindicatos, algunas compañías de transporte están creando redes de operadores-propietarios, de subcontratistas o de empleados por cuenta propia. En la práctica, muchos de estos pequeños empresarios dependen completamente de una compañía más grande para su subsistencia. Sin embargo, estas personas no suelen estar abiertas a la organización sindical.

Los cambios tecnológicos y la reestructuración sindical generan nuevos y diferentes empleos. Los empleos tradicionales del transporte, como el de manejar vehículos, representan hoy una pequeña proporción del total de los empleos de algunas empresas del transporte. Otros puestos de trabajo de almacenamiento, distribución, emisión, venta de billetes y reservas, así como las labores administrativas o de gestión financiera se integran cada vez más en la industria del transporte. Esta tendencia ha sido propiciada aún más por el despliegue y la expansión de las compañías transnacionales de la logística.

El ritmo de transformación de la industria de los transportes no da muestras de flaqueza. En todo caso, se está acelerando. Las organizaciones afiliadas a la ITF deben de aprender de las experiencias del personal de otros sectores de actividad. ¿Cómo responden o cómo influyen en la política gubernamental? ¿Cómo intentan que los cambios minimicen los perjuicios sociales para los trabajadores y sus familias? ¿Cómo protegen la supervivencia de unos sindicatos poderosos, eficaces y democráticos?

“Aunque la privatización no ha comenzado aún en Croacia, ya estamos preparándonos y el gobierno ha dejado clara su postura. Por el momento, 1.500 personas corren el riesgo de perder su trabajo y muchas otras están obligadas a acogerse a la jubilación anticipada. Muchos empleos que antes desempeñaban dos, tres, y a veces hasta cuatro personas, los lleva a cabo ahora solo una persona.”

Miembro de la Presidencia del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de Croacia

El auge de la economía informal

En los países en desarrollo y, cada vez más, en Europa Central y Oriental, una gran parte de la población activa trabaja en la economía informal. Los Programas de Ajuste Estructural, la liberalización comercial y la globalización han acarreado numerosos despidos y han obligado a muchos trabajadores/as a aceptar empleos en el sector informal. Estos trabajadores/as tienen menor seguridad laboral y carecen de protección jurídica.

Un estudio de la OIT demuestra que los jóvenes, los graduados desempleados y los empleados despedidos por las empresas públicas y privadas están aceptando, para poder sobrevivir, trabajos del sector no estructurado. Algunos han penetrado en el sector del transporte. Los servicios de transporte informales proliferan en muchos países en desarrollo.

En Benin, país del África Occidental, como en muchos otros lugares, cada vez es más frecuente la ‘taxi-bici’. *“Este medio de transporte se ha popularizado por su reducido coste y por su eficacia. Nadie puede decir que desconoce la existencia y actividades de estas ‘taxi-bici’, que han ganado terreno a los taxis convencionales para viajes suburbanos o para llegar a áreas de difícil acceso,”* según fuentes de la OIT.

El gobierno de Benin intentó primero evitar esta forma de transporte de pasajeros. Pero se dio cuenta de que la gente necesitaba un transporte barato y que constituye una fuente de empleo, en un tiempo de crisis económica. Se han formado tres sindicatos de ‘taxi-bici’ que están intentando conseguir el pleno reconocimiento de su contribución al transporte urbano.

Información procedente del “Mundo del Trabajo”, nº 28, OIT, 1999

La globalización y los trabajadores inmigrantes

La distancia cada vez mayor que separa a los ricos de los pobres en esta era de globalización neoliberal propicia migraciones masivas desde los países en desarrollo. Cada vez más inmigrantes económicos intentan acceder a Europa, América del Norte y Australia. Las autoridades migratorias y los empleadores de la economía sumergida los suelen tratar sin consideración. Los derechos del trabajador inmigrante y las campañas sindicales contra la discriminación y a favor de la organización sindical de este colectivo se analizan en el manual de consulta de la ITF *“Los derechos de los trabajadores son derechos humanos”*.

Globalización: el coste para la gente de mar

“Creía que ya había visto de todo, pero jamás había encontrado semejantes condiciones de vida. Hasta que intervinimos, la tripulación dormía de seis en seis, en habitaciones de menos de seis metros cuadrados, apretujados en tres literas. Solo funcionaba un aseo y dos duchas para 100 hombres y mujeres.”

Jim Given, Director de la Campaña de Buques Cruceros ITF tras inspeccionar un buque crucero con bandera de Chipre.

La vida de la gente de mar se ha caracterizado por su dureza y peligrosidad a lo largo de los siglos. A los marinos les han drogado y secuestrado para obligarles a embarcar. Les han golpeado, violado o asesinado si se quejaban. Les han abandonado en puertos lejanos sin alimentos ni dinero. Incluso hoy, el Departamento Especial de Marinos de la ITF ayuda a miles de marinos que cada año sufren este tipo de abusos.

A principios de 2001 la Comisión Internacional sobre el Transporte Marítimo (ICONS) — una comisión compuesta por expertos independientes que ha investigado la

seguridad del transporte marítimo —, publicó un informe impactante, *Ships, Slaves and Competition* (Buques, esclavos y competencia) en el que concluía que la tripulación de entre el 10% y el 15% de todos los buques en el mundo trabaja en condiciones inseguras, por poco o ningún salario, pasando hambre, víctimas de violaciones y apaleamientos. Efectivamente, miles de marinos viven y trabajan en condiciones de esclavitud.

La mayoría de la gente de mar procede de países pobres, en concreto de Filipinas, Indonesia, China, Turquía, Rusia, India, Ucrania y Birmania. En el mundo hay cerca de un cuarto de millón de marineros, muchos de ellos sin la formación adecuada. Es lógico que la contratación de marineros de los países industrializados más caros haya caído en picado. Paralelamente se nota una creciente y preocupante carencia de oficiales.

Banderas de conveniencia

Uno de los principales factores que ha permitido que las lamentables condiciones descritas continúen perviviendo durante el siglo XXI lo encontramos en el sistema de banderas de conveniencia. Un buque que enarbola una bandera de conveniencia (BDC) es un buque que ondea un pabellón de un país distinto del de su propietario. Por ejemplo, un buque de propiedad griega pero registrado en Panamá. Las banderas de conveniencia han proliferado sobre todo después de la II Guerra Mundial y constituyen una de las primeras formas de desregulación, que muchas otras industrias han emulado desde entonces.

El Convenio de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS) dispone que debe existir una relación auténtica entre el propietario de un buque y el pabellón que enarbola (es decir, el registro nacional en el que está inscrito). Sin embargo, de los casi 58.000 buques que componen la flota mundial (excluidas las embarcaciones de pesca), la ITF calcula que unos 18.630 ondean banderas de conveniencia.

Algunos registros BDC funcionan mejor que otros, pero lo típico es que el país que ofrece una bandera de conveniencia sea un país en desarrollo, cuya capacidad para hacer cumplir las normas de navegabilidad e incluso la legalidad de su flota oscila entre lo limitado y lo inexistente. Hay países BDC que ni siquiera tienen costa, ni historia marítima, cuyos registros funcionan a millas de distancias del Estado de abanderamiento; e incluso países en situación de colapso interno.



Foto: SIRC

ITF ha identificado 30 países que ofrecen banderas de conveniencia.

Antigua y Barbuda	Chipre	Mauricio
Aruba	Guinea Ecuatorial	Panamá
Antillas Holandesas	Honduras	Registro Marítimo Alemán Internacional
Bahamas	Islas Canarias	San Vicente y Granadinas
Barbados	Islas Caimán	Santo Tomé & Príncipe
Belice	Gibraltar	Sri Lanka
Bermuda	Islas Cook	Tuvalu
Bolivia	Islas Marshall	Vanuatu
Birmania	Líbano	
Camboya	Liberia	
	Luxemburgo	
	Malta	

Cada nueva bandera de conveniencia se promociona ofreciendo las tasas más reducidas y una normativa mínima. La salud, la seguridad y la protección medioambiental cuestan dinero, por ello, una de las principales ventajas que gozan los propietarios que registran sus buques en BDC consiste en eludir dichas normas. También el secretismo atrae a muchos armadores. Algunos pabellones de conveniencia ni siquiera son gestionados por el propio país. Por ejemplo, Liberia, cuyo registro marítimo lo gestiona una compañía privada con sede en Virginia, Estados Unidos; o el registro de Camboya, radicado en Singapur.

El sistema BDC permite además a las navieras eludir y violar los derechos humanos fundamentales. Para los marinos esto significa, muchas veces, recibir salarios ínfimos o no cobrar salario alguno; sufrir condiciones de vida lamentables; trabajar exhaustivas jornadas sin casi descanso; no recibir formación; carecer de los servicios médicos fundamentales; y correr el riesgo de ser abandonados sin dinero si el buque acaba abandonado o detenido en un puerto extranjero por resultar demasiado peligroso que navegue.

Cada año tripulantes de unos 1.500 buques se quejan a la ITF de que su patrono no desea o le resulta imposible pagar su salario. Entre 1998 y el 2000, la ITF ha recuperado al menos 105 millones de dólares para tripulaciones que no habían cobrado sus salarios.

“Días de 12 a 15 horas. Nunca dormía 6 horas seguidas. Semanas de 87 horas durante tres meses. Cometía errores habitualmente en la planificación y ejecución de la travesía. No me atrevía a sentarme durante la guardia.”

Este comentario extraído de una encuesta realizada a 2.500 marinos, ilustra la escasez de dotación que aqueja a muchos buques. Además del bajo nivel de dotación, el tiempo de estadía en cada puerto se ha reducido de forma asombrosa y los marinos no tienen tiempo de descansar, ni de recuperarse en tierra. Los investigadores de accidentes marítimos buscan las causas de los hundimientos de buques en factores como la fatiga y las horas de trabajo.

La campaña de la ITF “Sin lugar donde esconderse” se dirige contra las banderas de conveniencia y contra otras formas de navegación deficientes (véase la página 40).

Fuente: “Globalización: el coste para el marino, ITF, septiembre 2001.



La reestructuración portuaria en todo el mundo

La globalización portuaria implica una clara tendencia hacia la mundialización de la propiedad y de la gestión de las terminales portuarias.

Kees Marges, Secretario de la Sección Portuaria de la ITF

El personal portuario del mundo entero está sufriendo profundos cambios en su entorno laboral. Los procesos de reestructuración, desregulación, liberalización y privatización se han dejado sentir en los puertos de todo el planeta. Miles de trabajadores/as han perdido sus empleos. Otros laborean con peores disposiciones y condiciones de empleo.

El factor que más ha incidido en la globalización de la industria portuaria es la contenedorización, que se ha extendido a un ritmo considerable tanto en los países desarrollados, como en Asia, África y América Latina. Antes de la contenedorización, la carga se izaba hasta el buque pieza por pieza o en palets. Hoy las mercancías se colocan dentro de los contenedores y se manipulan como una única pieza. La contenedorización facilita también el uso del transporte intermodal, es decir, el transporte de mercancías desde el origen hasta su destino por carretera, tren, buque o avión.

El tráfico internacional de contenedores se concentra paulatinamente en un puñado de compañías, a saber: empresas estibadoras globales y, cada día más, en manos de empresas navieras. La naviera internacional Maersk, una de las líderes en la explotación de

terminales, posee más terminales que PSA y un movimiento mayor que Eurogate. Otras navieras presentes en la explotación de terminales son P&O Nedlloyd, Evergreen y APL, filial de Neptune Orient Lines.

Reducir los costes, incrementar la productividad

Estas compañías internacionales persiguen reducir costes y elevar la eficacia. Maersk Sealand utiliza la terminal de Singapur pero ha empezado a funcionar en una terminal más barata de Tanjung Pelepas, Malasia. Las navieras se han quejado porque les resulta demasiado caro el Puerto de Santos, Brasil, y han amenazado con trasladar su negocio a Argentina.

Las navieras, amenazando con trasladar su negocio a otro puerto, han desatado la competencia entre puertos de todo el mundo. Los puertos, obligados a mejorar su productividad y a reducir costes, en especial los laborales, han iniciado un proceso de reestructuración generalizado, muchas veces calificado de modernización. Las nuevas tecnologías empleadas hoy han aumentado la eficacia de las operaciones portuarias. Por ejemplo, los vehículos automatizados, las carretillas elevadoras de horquilla automatizadas y las grúas semiautomáticas se utilizan ya en muchos puertos. La introducción de estas nuevas tecnologías se percibe como una amenaza para el empleo. Normalmente ha provocado una reducción importante del empleo portuario.

Empresas globales de terminales portuarias

Compañía	Países en los que están presentes	Volumen de movimiento en todo el mundo (millones de TEUs)
Hutchinson Port Holdings	Hong Kong, China, Indonesia, Gran Bretaña, Bahamas, Panamá, Holanda	19
PSA Corporation	Singapur, Indonesia, China, India, Italia, Yemen, Bélgica	17
Eurogate	Alemania, Italia, Portugal, Brasil	6,5
P&O Ports	Australia, Filipinas, Tailandia, Pakistán, Mozambique, Argentina, Rusia, India, Reino Unido, Estados Unidos	4,5
Stevedoring Services of America	USA, Panamá, México, Tailandia, Nueva Zelanda	4
International Container Terminal Services Inc ¹	Filipinas, Pakistán, Argentina, Arabia Saudita, México	1,8

“Los trabajadores deberían compartir los beneficios que genera la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas, se deberían promover los empleos portuarios permanentes o de plantilla.”

Trabajador Portuario, ITF 2000)

Paralelamente, los puertos se han visto obligados a iniciar una sustancial transformación con el objetivo a acomodar a los grandes buques portacontenedores. Han invertido en canales más profundos, mayores grúas y áreas de almacenamiento más extensas. Algunos puertos ofrecen, además, apoyo logístico a las compañías. Por ejemplo, el puerto de Singapur ofrece a las empresas automovilísticas almacenes para instalar los

Una huelga paraliza los puertos chilenos

La reforma portuaria en Chile fue impuesta a los sindicatos y sus miembros afiliados. Los portuarios se movilizaron durante varios meses en 1999. Exigían indemnizaciones para el personal que podía perder su empleo a causa del programa de privatización. Miguel Osés Lorca, Presidente de COMACH, Confederación Marítima Chilena, explica lo sucedido:

“Lo más importante de esta lucha es que para lograr la victoria, se concentraron todas las organizaciones sindicales portuarias de trabajadores eventuales y contratados. Las paralizaciones y manifestaciones arrojaron enormes pérdidas en las operaciones portuarias, como también aún enfrentamos procesos contra nuestros trabajadores en los tribunales militares, más una veintena de detenidos, donde uno de nuestros trabajadores perdió un ojo.

Otros elementos importantes fueron la información de prensa, el mantener informados permanentemente a los trabajadores y a la comunidad nacional e internacional. Para todo esto se contó permanentemente con el apoyo, la asistencia y las constantes presiones al gobierno de la ITF y sus filiales, la capacidad de los líderes para concentrar manifestantes en puntos estratégicos, el rol de la Comisión de Conflictos mediante el diseño de estrategias para enfrentar la represión y dureza policiaca.”

Los sindicatos portuarios chilenos firmaron un preacuerdo con el gobierno para tres puertos. El acuerdo se amplió a los puertos del Norte, incluido Iquique, donde los portuarios se encontraban en huelga de hambre.

Fuente: Trabajador Portuario ITF, 2000

accesorios y para almacenar e inspeccionar sus vehículos. Los puertos de Rotterdam y Amberes permiten que las compañías ensamblen sus componentes en las instalaciones portuarias.

Gracias a este espectacular desarrollo de su infraestructura, varios puertos importantes se están convirtiendo en plataformas portuarias a escala regional pero, paralelamente, otros puertos quedan relegados a servir como puertos de transbordo (*feeders*) hacia las plataformas.

Los efectos de la privatización

Muchos gobiernos han acudido a las compañías privadas para financiar estas inversiones. La privatización suele ser uno de los requisitos que imponen los Programas de Ajuste Estructural del Banco Mundial/FMI. Unos 150 países en todo el mundo han iniciado o están considerando seriamente algún tipo de privatización portuaria. A veces acometen un programa completo de privatización y otras, parcial, por ejemplo: el sector privado se hace cargo de las operaciones de la manipulación de cargas mientras las infraestructuras y los terrenos permanecen bajo propiedad pública. En Europa, el proyecto de Directiva de la UE pretende garantizar que las navieras ofrezcan sus propios servicios portuarios y de manipulación de cargas en los puertos europeos, si así lo desean. Esta directiva insiste en que los puertos deben permitir la competencia entre los proveedores privados de servicios portuarios. La presión que conlleva este tipo de competencia obligará a

las compañías a reducir los niveles de seguridad y las condiciones laborales con el objetivo de obtener los contratos.

La privatización está dominada por los intereses de las navieras transnacionales y de las empresas que explotan las terminales de contenedores. Con el fin de reducir los costes de manipulación de cargas y de intensificar la productividad atacan las disposiciones y condiciones de empleo de los trabajadores. Los ejemplos abundan: en Taiwan, los empresarios privados de las terminales impusieron un 40% de reducción salarial. En Pakistán las compañías privadas han contratado a su propio personal no sindicado. Proliferan los contratos eventuales y temporales. Los empleos permanentes se sustituyen por contratos temporales. En Brasil, los empresarios portuarios exigieron un importante aumento del volumen del trabajo. En algunos casos, las empresas privadas retiran el reconocimiento a los sindicatos y empeoran las condiciones de los convenios colectivos de ámbito nacional.

La privatización acarrea despidos multitudinarios. En Chile, la privatización de los cuatro puertos principales del país amenazó con despedir a 1.500 portuarios. Durante la privatización en 1997, en Panamá se despidió al 75% de los portuarios en los puertos de Cristóbal y Balboa.

Cielos abiertos: La globalización en el sector aéreo

Las compañías aéreas del mundo entero exigen una mayor productividad laboral con un coste menor y el personal debe desempeñar sus tareas con mayor flexibilidad y productividad

Contesting Globalisation: Blyton, Lucio, McGurk and Turnbull, publicado por la Universidad de Cardiff y la ITF.

Durante los últimos 25 años la aviación civil ha sufrido un continuo proceso de desregulación, es decir, el Estado ha ido reduciendo paulatinamente su participación en esta industria. Antes, las principales compañías aéreas del mundo pertenecían al Estado y enarbolaban la bandera nacional. Estas aerolíneas de bandera tenían derechos especiales de acceso a su propio mercado nacional. El Estado controlaba quién podía penetrar en el mismo. El tráfico aéreo internacional también se encontraba bajo el control de acuerdos bilaterales intergubernamentales.

Hoy en día muchos países han eliminado dichos controles y restricciones nacionales. A este proceso se conoce como 'liberalización.' Significa que el mercado aéreo se ha abierto a la competencia. Algunos países permiten hoy que más aerolíneas 'compitan' por sus rutas nacionales. También se han abierto las rutas entre distintos países, mediante los llamados "acuerdos de cielos abiertos". Por ejemplo, Estados Unidos y la mayor parte de los países europeos han firmado acuerdos de "cielos abiertos" que han propiciado una mayor libertad de vuelos entre ambos lados del Atlántico, y que un mayor número de compañías aéreas opere más aviones en dichas rutas.

La liberalización ha empujado a las aerolíneas de bandera hacia la competitividad, concepto que en la práctica suele implicar una reducción de la calidad, de la seguridad y de los objetivos de servicio público, en pos de una rentabilidad a corto plazo. Muchas compañías de bandera se han convertido en empresas privadas. La mayoría de los países cuentan con normas estrictas que limitan la participación extranjera en las aerolíneas del país. Pero países como Argentina o Perú han cambiado su legislación para permitir que compañías extranjeras adquieran o controlen sus aerolíneas de bandera. En Europa, cualquier nacional (o compañía) de la UE puede convertirse en propietario de una aerolínea dentro de las fronteras de la Unión Europea.

Los ataques terroristas perpetrados el 11 de septiembre de 2002 en los Estados Unidos han provocado una crisis en la industria de la aviación que ha llevado a la quiebra a varias compañías aéreas nacionales, lo cual ha impulsado aún más la relajación de las leyes sobre propiedad nacional y la eliminación de las restricciones a la inversión extranjera.

Las compañías aéreas han suscrito alianzas globales precisamente para superar dichas restricciones nacionales a la propiedad internacional. Estas alianzas aéreas facilitan a sus socios el acceso a una red de rutas más extensa y la puesta en común de sus recursos. Por ejemplo, los pasajeros de *Oneworld* que viajen desde Gran Bretaña tienen acceso a más destinos en Australia a través de la red de Qantas que el que les podía ofrecer directamente British Airways. Las alianzas aéreas globales también ocasionan la retirada de algunas aerolíneas de rutas donde sus socios tienen más fuerza. Ello provoca una redistribución del trabajo en favor de las compañías aéreas de menor coste.

En el 2000 las alianzas aéreas representaban aproximadamente el 46% del mercado mundial. Las dos mayores alianzas son *Oneworld* (liderada por British Airways y American Airlines, aunque la componen varias compañías más) y *Star Alliance* (encabezada por Lufthansa, SAS y United Airlines, además de otras aerolíneas). Para poder competir en el mercado liberalizado, las compañías aéreas se han sumido en una profunda reestructuración tendente a reducir costes, sobre todo laborales.

Muchas aerolíneas se están deshaciendo de las actividades no estrictamente aeronáuticas, como el *catering*, la manipulación de equipajes, el mantenimiento de aeronaves. Estas funciones las subcontratan o las ceden a empresas filiales. Por ejemplo, Lufthansa cuenta con su propia filial especializada en restauración, llamada LSG-Sky Chefs, que se ha convertido en la mayor compañía de *catering* aéreo del mundo. Lufthansa Technik lidera el mercado mundial de mantenimiento de aeronaves. De este modo, estas filiales independientes se convierten en actores de ámbito mundial.

El personal encargado de los servicios en escala aeroportuaria (*handling*) figura también entre los colectivos afectados por los cambios globales en la propiedad y el control aeronáuticos. Se están privatizando los aeropuertos de muchos países. Además, en su inagotable carrera hacia la reducción de costes, los aeropuertos y las compañías aéreas se apresuran a vender o a subcontratar sus servicios en escala en terminales y aviones. Se estima que, en torno al 2010, el 50% de los servicios en escala aeroportuaria estarán en manos de compañías independientes. Con toda probabilidad, las grandes transnacionales del *handling* dominarán esta industria.



Compañías globales de servicio en escala aeroportuaria

Proveedor	Aeropuertos	Países	Empleados/as
GlobeGround	85	23	17.000
Swissport	115	20	15.000
Servisair	99	11	10.000
Menzies/Ogden	72	22	9.000
WWF	97	12	
Aviapartner	27	4	4.300
Aviance	34	7	

La continua reestructuración internacional tendrá probablemente los siguientes efectos para el personal:

- **La externalización y la comparación de prácticas con otras empresas (*benchmarking*), seguirán debilitando sus empleos y condiciones.**

- **La inseguridad laboral aumentará debido a las adquisiciones y contratos temporales.**
- **Los socios de las alianzas aéreas combinarán probablemente sus operaciones en los aeropuertos internacionales, lo cual puede provocar la destrucción de empleos y cambios en las condiciones laborales.**
- **La competencia por conseguir contratos, las mayores exigencias en materia de precios y calidad, tanto por parte de aeropuertos como de aerolíneas, perjudicarán los empleos y condiciones.**
- **Las nuevas tecnologías repercutirán sobre los empleos y la formación.**
- **Los empleos se ubicarán en países de menor coste ocasionando un *dumping social*.**



Compañías globales de catering aéreo.

El catering aéreo se ha convertido en una de las industrias de mayor concentración del mundo. Hasta hace poco, la mayor parte de las compañías aéreas contaban con cocinas propias donde elaboraban las comidas que servían en sus vuelos. Esta práctica se ha abandonado; hoy, LSG-Sky Chefs y Gourmet controlan más del 60% de este mercado.

Estas compañías mantienen estrechos lazos con las alianzas aéreas. Por ejemplo, LSG-Sky Chefs está vinculada con la Alianza Star a través de Lufthansa. Gate Gourmet está vinculada a Qalifyer a través de Swissair.

Esta tendencia ha desencadenado enormes presiones sobre las condiciones de trabajo y la organización sindical del personal, por varios motivos:

- **El catering ha pasado de estar encuadrado en la industria aérea a pertenecer a la industria de la alimentación y la restauración, donde suelen regir normas laborales inferiores y encontramos una menor presencia sindical**
- **La licitación y la equiparación a la baja de condiciones con las de otras empresas (*benchmarking*) han redundado en perjuicio de las condiciones.**
- **Se han introducido nuevos métodos de producción que han favorecido una intensificación de las tareas y/o eliminación de empleos.**
- **Se han transferido los métodos de trabajo desde ciertas ubicaciones a otras.**

Las dos compañías líderes contratan a miles de trabajadores en todo el mundo. La mayoría pertenece a sindicatos afiliados a la ITF y a la Unión Internacional de Alimentación, Agricultura, Hotel, Restaurante, Catering, Tabaco y Trabajadores Afines (IUF). En septiembre de 2001 estos sindicatos crearon una Red Sindical ITF- IUF tanto en LSG Skycheffs como en Gate Gourmet. Estas redes de contacto responderán al empeoramiento de las disposiciones y condiciones en el catering aéreo.

Implicaciones para la seguridad

La seguridad se ha convertido en una de las prioridades de las compañías aéreas desde que el 11 de septiembre de 2001 fueran secuestrados los aviones utilizados en los terribles ataques terroristas a los Estados Unidos. Poco después estalló la polémica sobre los sistemas de contratación de las subcontratas privadas encargadas del personal que supervisa los equipajes, que cobra salarios mínimos y carece de prestaciones laborales. La mayoría de estas compañías no aceptan sindicatos.

Un informe publicado en el 2001 por la Oficina General Estadounidense de Responsabilidad, un órgano de investigación dependiente del Congreso, reveló que la rotación media de los encargados del control de pasajeros en los aeropuertos se eleva a un 126%. En el aeropuerto de San Luis alcanza el 416% y, en el de Atlanta, un 375%. A las deficientes normas de contratación debemos añadir unas pésimas normas de seguridad. La empresa privada de seguridad aeroportuaria Argenbright nos ha mostrado las consecuencias que tiene reducir costes a través del empeoramiento de las normas de contratación. Argenbright ha sido declarada culpable de:

- **Alterar los historiales laborales de los aspirantes.**
- **Certificar falsamente ante las autoridades que habían verificado el historial de empleo.**
- **Otorgar aprobados falsos a los empleados en varias pruebas obligatorias. Algunos los habían suspendido y otros jamás se habían presentado a las pruebas.**
- **Crear certificados escolares falsos para los empleados.**
- **Certificar falsamente que los empleados habían recibido el programa obligatorio de formación mínima.**

En octubre de 2001 se propuso que todos los empleos encargados de la seguridad aeroportuaria volvieran a estar contratados por el gobierno federal. Las objeciones de algunos miembros del partido republicano — argumentaban que esta medida provocaría la rápida sindicación de estos empleados — fue considerada irrelevante incluso por miembros de su propio partido. En noviembre de 2001 se acordó que 28.000 empleos de seguridad aeroportuaria volvieran al sector público, toda una victoria para los sindicatos estadounidenses.

La constante presión descendente que la competencia encarnizada ejerce sobre las condiciones de trabajo y los niveles salariales ha ocasionado una disminución de la formación en materia de seguridad, de las aptitudes y de la motivación del personal del sector aéreo. El exceso de trabajo y de la duración de las jornadas, la formación inadecuada, la eventualización y una mayor intensidad de las tareas contribuyen o provocan un número creciente de incidentes de seguridad aérea.

Los sindicatos reivindican una nueva relación entre patronal, gobiernos y personal donde se reconozca a los empleados y empleadas de la aviación como profesionales de la seguridad y de la protección. Llevamos demasiado tiempo considerando la seguridad en términos tecnológicos, pensando que las máquinas pueden sustituir las aptitudes personales, en lugar de constituir herramientas que mejoran el rendimiento humano. Las compañías aéreas deben empezar a valorar la seguridad como una inversión, en lugar de como un coste. Se han acabado los días en que las empresas optaban por “la opción de seguridad más barata.”

Fuente: Transporte Internacional N°8, ITF, 2002

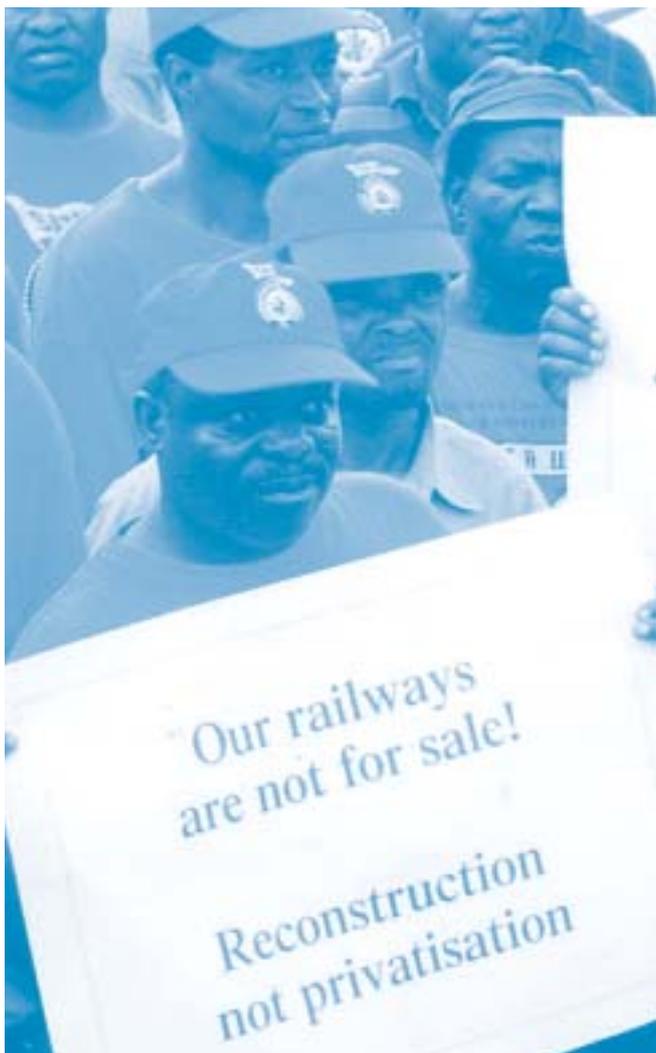


Reestructuración ferroviaria: tendencia mundial

“Es importante que desmitifiquemos la idea de que la privatización aporta automáticamente mayor eficacia. Lo cierto es que, para el personal ferroviario, acarrea explotación.”

Jimmy Knapp, ex secretario general de Unión Nacional de Trabajadores Ferroviarios, Marítimos y de Transporte (RMT), Reino Unido.

El personal ferroviario de todo el mundo sabe qué significa la reestructuración industrial. Ha vivido experiencias comunes de privatización, comercialización, regulación de plantillas y externalización. Para el personal ferroviario estas medidas significan un ataque a sus condiciones laborales y a sus empleos. En Gran Bretaña han sido despedidos 30.000 ferroviarios. En Pakistán, casi 40.000 trabajadores han aceptado una jubilación “voluntaria”. En África del Sur, la dirección ha propuesto eliminar 15.000 empleos antes de reestructurar. En los países en desarrollo, sobre todo en América Latina, África, Europa Central y Oriental, el



Banco Mundial ha impulsado la reestructuración de la industria ferroviaria asesorando y financiando a los gobiernos para que transfieran los ferrocarriles públicos a la gestión privada. Para los trabajadores y trabajadoras esto normalmente implica una destrucción masiva de empleos.

En la última conferencia de la Sección de Transporte Ferroviario de la ITF las delegaciones analizaron las principales tendencias de la reestructuración ferroviaria, entre las que destacamos:

■ Privatización total

Las vías y el material rodante se venden a compañías privadas. Por ejemplo, la privatización en Gran Bretaña y en Nueva Zelanda. Las empresas privadas tienen derecho a perseguir sus propios intereses comerciales. En otras palabras, pueden gestionar el sistema ferroviario con ánimo de lucro.

■ Concesiones

Se otorgan a operadores privados contratos a largo plazo para explotar el material rodante y/o el mantenimiento de las vías. La propiedad de las vías permanece en manos estatales. Esta es la política preferida por el Banco Mundial y ha sido aplicada profusamente en América Latina y en África.

■ Comercialización

Diversas unidades de negocio del sistema ferroviario asumen características comerciales, permaneciendo en manos estatales.

■ Devolución de la responsabilidad a gobiernos regionales

La responsabilidad financiera y administrativa se traspaasa desde el gobierno central al gobierno regional, mientras la propiedad y la explotación permanecen en manos estatales. Normalmente se aplica en servicios de transporte de pasajeros de ámbito urbano y regional.

■ Externalización y subcontratación de actividades no fundamentales

Actividades no fundamentales como la limpieza, la seguridad y la venta de tickets se subcontratan, mientras permanecen en manos estatales las principales actividades de transporte del sistema ferroviario.

■ Reducción de plantilla y polivalencia funcional

La propiedad permanece totalmente en manos estatales pero la plantilla se reduce y se introduce la polivalencia funcional a fin de aumentar la productividad.



No está en venta

Los sindicatos sudafricanos del transporte han conseguido que el gobierno retire los planes de privatización de la red ferroviaria del país. JANE BARRETT, de la Unión Surafricana de Trabajadores del Transporte y Afines (SATAWU), explica las claves de este éxito.

“A finales del año 2000 el gobierno anunció su propuesta de privatizar parcialmente Spoornet, la red ferroviaria de larga distancia (no urbana). El gobierno proponía otorgar en concesión dos unidades de negocio consideradas “rentables”, a saber: Coal-link, que transporta carbón entre Kwazulu-Natal, al Norte, y Richards Bay, la mayor terminal de carbón del mundo; y Orex, que transporta mineral de hierro entre las minas cercanas a Sishen y Saldanha Bay, en la costa occidental. Además se vendía Luxrail, empresa encargada de gestionar el “Tren Azul”, una especie de hotel de lujo sobre ruedas.

El gobierno contemplaba además otorgar en concesión la explotación del servicio de las rutas con mayor ocupación de pasajeros, entre las principales ciudades. Parte de las tasas de la concesión se utilizarían para apuntalar las unidades de negocio de carga general. Paralelamente, se debían eliminar los clientes y líneas “no rentables” y reducir unas 15.000 personas de la plantilla.

Mi sindicato, SATAWU, perfiló en primer lugar su posición general. Sospechábamos que si eliminaban las líneas rentables ello traería consigo el fin del resto del sistema ferroviario. Nuestro instinto nos dictaba que la red debía permanecer intacta en la medida de lo posible, para utilizarla como motor del crecimiento económico, sobre todo de las regiones menos desarrolladas del país. Apoyábamos la idea de mejorar la eficacia, pero solo si se hacía democráticamente, a través de la consulta con los sindicatos.

Remitimos nuestras ideas al comité nacional de delegados sindicales de SATAWU. También nos coordinamos con otros dos sindicatos ferroviarios con quienes normalmente no manteníamos relaciones muy estrechas, — por tratarse de sindicatos para personal de cuello blanco, como maquinistas. Pero, en este caso, teníamos intereses comunes y planteamos una posición unida. A finales de marzo, aprovechamos la Día Internacional de Acción en el Transporte Ferroviario, organizado por la ITF, para hacer públicas nuestras reivindicaciones, con manifestaciones que mantuvieron la presión al máximo.

Se creó un “equipo de trabajo” compuesto por gobierno y trabajadores. Pero el gobierno se mostraba incapaz de responder a algunas de nuestras preguntas fundamentales. La aportación de la dirección de Spoornet y sus asesores resultó clave, ya que su evaluación detallada sobre las necesidades tecnológicas, de mano de obra y de inversiones para los próximos 20 años confirmaron que nuestra intuición apuntaba en la dirección acertada: todo el sistema iniciaría un declive terminal si se eliminaban los tramos rentables. Incluso las líneas de “baja densidad” demostraron ser parte integral de un todo, sin las cuales toda una serie de mercancías, como los productos agrícolas, acabarían transportadas por carretera.

Probablemente el factor fundamental radica en que Spoornet se ha autofinanciado desde su creación, hace 100 años. Se trata de un organismo propiedad del Estado que a lo largo de su historia ha solicitado préstamos que ha devuelto con garantías gubernamentales, pero jamás ha dependido de una subvención estatal.

En el momento de escribir estas líneas el ministro ha acordado no vender Coal-link, y probablemente también retendrá Orex. Los servicios de pasajeros continuarán siendo públicos, parece que han aprendido de lo sucedido con la liberalización británica. Los sindicatos han accedido a que se privatice Luxrail, porque no desempeña ningún papel estratégico, ni social y aceptan que, ante los cambios tecnológicos habrá que aceptar algunas reducciones de mano de obra. Pero podremos seguir luchando por la cifra final a través de los procedimientos habituales de las relaciones laborales.

Ha sido un proceso agotador en el que mi sindicato ha consumido muchos recursos. Nos hemos enfrentado a algunas de las mayores consultoras del mundo, en concreto a la banca británica Rothschild, que tenía un claro interés en que se materializara la privatización.

El avance de las multinacionales ferroviarias

La propiedad ferroviaria se globaliza a pasos agigantados. En especial las compañías europeas y americanas realizan nuevas adquisiciones y forman empresas conjuntas para penetrar en sus respectivos mercados así como en otras regiones del mundo.

Las compañías ferroviarias estadounidenses han comprado empresas ferroviarias en Canadá, América Latina, Gran Bretaña, Oriente Medio, Australia y Nueva Zelanda.

- **Ferrocarriles nacionales del Canadá, privatizada en 1995, se ha fusionado con Kansas City Southern Railway para crear una red ferroviaria recorriendo Estados Unidos, Canadá y México.**
- **La compañía francesa Vivendi cuenta con dos grandes franquicias de transporte de pasajeros en Gran Bretaña, así como con empresas en Australia, Portugal, Suecia, Holanda y Alemania.**
- **Las unidades de negocio de carga y de pasajeros de las compañías nacionales europeas han empezado a fusionarse o a formar empresas conjuntas.**

La liberalización ha dado alas a esta tendencia. En diciembre de 1999 los ministros de Transportes de la Unión Europea acordaron establecer una Red Transeuropea de Transporte Ferroviario de Mercancías con el objetivo de liberalizar el mercado europeo de este tipo de transporte ferroviario. Gracias a esta red, las

compañías ferroviarias, incluidas las privadas, podrán explotar servicios de transporte de mercancías donde deseen en Europa. Las navieras internacionales están ya aprovechándose de esta oportunidad. P&O Nedlloyd y Maersk Sealand han establecido la empresa European Rail Shuttle, que une por ferrocarril el puerto de Rotterdam en Holanda con las terminales del interior de Alemania, Bélgica, Holanda e Italia, eslabones de su cadena logística “puerta a puerta.”

Los trabajadores han vivido experiencias diversas dentro de las compañías ferroviarias. Algunas intentan evitar que los sindicatos penetren en sus centros. Otras se niegan a reconocer los convenios colectivos y han obligado al personal a firmar contratos individuales. En otros casos se ha obligado a las compañías multinacionales a cambiar su actitud frente a los sindicatos.

“Sabemos que algunas de estas multinacionales actúan como un camaleón. Pueden reconocer a los sindicatos en un país, pero comportarse con hostilidad hacia ellos en otros lugares. Por ello ITF subraya la importancia de coordinar la solidaridad a escala internacional como parte de sus actividades.”

Mac Urata, Secretario de la Sección Ferroviaria de la ITF



La nueva era en el transporte ferroviario de carga europeo

Railion, la primera compañía de transporte de mercancías transnacional, fue creada en el 2000 por la compañía pública alemana DB Cargo y por NS Cargo de Holanda. Estas dos compañías establecieron una empresa conjunta para acceder al enorme puerto de Rotterdam, con capacidad para dar cabida a grandes buques que no pueden acceder al puerto alemán de Hamburgo. El día de su inauguración anunciaron contar con una plantilla de 45.000 empleados y predijeron un volumen de negocio anual de 3.800 millones de dólares.

Railion está buscando posibles socios en distintos países para crear un auténtico ferrocarril transeuropeo. La división de carga de Ferrocarriles Estatales de Dinamarca se unió a Railion a finales de 2000. Railion prevé asimismo expandir sus actividades a Polonia, la República Checa, Hungría y Rumanía.

Railion predice que, con el tiempo, no quedarán más de tres o cuatro compañías explotando las redes de carga europeas, y la mayoría de las empresas ferroviarias actuales quedarán relegadas al rol de rutas de transbordo de ámbito nacional o regional. Estas compañías paneuropeas unirán entonces sus fuerzas con 6 ó 10 grandes compañías de transporte de carga.

Las compañías multinacionales en el transporte por carretera

El sector del transporte por carretera avanza a gran velocidad. El transporte de mercancías resulta un elemento esencial para el comercio mundial y los camiones actúan como un eslabón clave en la cadena global de producción y distribución. Pero la liberalización, al intensificar la competencia en el mercado, está perjudicando los términos y condiciones de empleo del personal que trabaja en el transporte por carretera de todo el mundo.

Tras la desregulación del transporte camionero en los Estados Unidos proliferaron por todo el país una serie de compañías transportistas de bajo coste, todas sin sindicatos. La competencia destructiva entre éstas acarrió para los conductores menores salarios, mayores jornadas y menor seguridad en sus condiciones de trabajo. Estas empresas se las acabó conociendo como “centros de explotación sobre ruedas.”

Las actividades del transporte por carretera dan trabajo a 6,5 millones de personas en la Unión Europea, más de 2 millones de las cuales trabajan manejando camiones. Pero desde la liberalización, las empresas camioneras de Europa occidental pueden reducir costes contratando conductores de Europa oriental o subcontratando allí operadores-propietarios. En estos países los salarios y otros costes sociales pueden ser hasta diez veces inferiores a, por ejemplo, los de Alemania. La empresa alemana Willi Betz contrata ahora mayoritariamente a conductores de Turquía, Bielorusia y Bulgaria. Sus 8.000 camiones están matriculados sobre todo en Europa Oriental (véase también cuadro en página 13 que hace referencia al incendio en el túnel de St. Gotthard en el 2001.)

La mayoría de las empresas transportistas no alcanzan la envergadura de Willi Betz. Suelen ser pequeños operadores-propietarios, que contratan solo a unos cuantos conductores. El margen de beneficios que obtienen en cada contrato es muy reducido, de ahí la

intensa presión por sus reducir costes, por ejemplo contratando mano de obra barata de otro país. Las empresas estadounidenses están contratando a conductores mexicanos y las compañías de África del Sur cada vez recurren a más conductores de Botsuana y Suazilandia.

En junio de 2001, veinticuatro camioneros de Lituania se vieron obligados a permanecer en Bélgica, sin alimentos, ni dinero. Llevaban un mes sin cobrar su salario. Desde hacía tres meses distribuían alimentos por Europa occidental, prácticamente sin abandonar la cabina del camión. Mientras uno dormía el otro guiaba el camión. Por eso no podían considerarse emigrantes residentes en Europa occidental. Se trata de trabajadores muy explotados en distintos países. La Unión Belga de Trabajadores del Transporte (UBOT) acudió en su auxilio y les ayudó a negociar su vuelta a casa.

La forma más común de reducir costes consiste en presionar al límite a los conductores. Un estudio realizado por la ITF en 1999 concluyó que la mayor parte de los conductores exceden las horas de conducción y/o de trabajo, independientemente de su región de origen o de los vehículos que manejen. La campaña de la ITF “La Fatiga, Mata” une a los camioneros de todo el mundo en contra de estos abusos (véase página 41)

A medida que se van abriendo los mercados, muchas de las grandes compañías de transporte interior se han convertido en multinacionales. En el transporte de pasajeros, empresas como Stagecoach, Arriva, Firstgroup de Gran Bretaña, así como CGEA, Transdev y VIA-GTI de Francia, han adquirido compañías de autobuses y otros servicios de transporte público en diversos países. Por ejemplo, Firstgroup participa hoy en la industria de autobuses escolares estadounidense, lo cual ha propiciado un mayor contacto entre los sindicatos TGWU (Gran Bretaña) y SEIU (Estados Unidos).

Camioneros: después de la espera, aceleran

Resulta irónico que para los conductores de camión el famoso “justo a tiempo” significa perder muchísimas horas de frustrante espera sin retribuir. A los transportistas no se les paga por el tiempo que esperan en las fábricas o en los almacenes mientras se cargan o descargan sus mercancías. Con frecuencia, la única forma que tienen de cumplir su apretado horario consiste en recuperar el tiempo perdido acelerando en las autopistas, por encima de los límites legales.

Si sus horarios les obligan a acelerar, sus ínfimos paquetes salariales les fuerzan a trabajar más horas. Como media, un conductor no sindicado en los Estados Unidos trabaja 70 horas por semana, un 15% por encima del límite legal. Las compañías no dudan en imponer bajos salarios y horarios prolongados e intempestivos para responder a las exigencias de la entrega ‘justo a tiempo’.

Las compañías multinacionales intersectoriales

Las empresas están también invirtiendo en medios de transporte diferentes. Por ejemplo, la multinacional británica Stagecoach ha adquirido empresas de autobuses, de autocares, de ferrocarril, de material rodante y de aviación (véase cuadro inferior). La multinacional francesa CGEA posee empresas de autobuses, de tranvías y de trenes.

ITF considera que las actividades internacionales de estas compañías no van a dejar de crecer en el futuro. Ello tendrá implicaciones en la forma en que el personal de carreteras, de ferrocarril y de aviación se organiza conjuntamente, dentro del marco de dichas compañías.

Stagecoach: evolución internacional

Stagecoach nació en 1980 para capitalizar la primera desregulación de la industria británica de autobuses. En el 2000 ya poseía 16 filiales de autobuses en Gran Bretaña y contaba con una plantilla de unas 20.000 personas. En la década de los ochenta Stagecoach se dedicó a comprar y vender compañías de autobuses en todo el mundo, a saber:

Gray Coach Lines en **Canadá**

Empresas de autobuses en **Nueva Zelanda**

Una participación en empresas de autobuses en **Portugal**

Swebus — una compañía de autobuses sueca y su filial en **Dinamarca**

Transit Holding, que funciona en **Gran Bretaña** y **Australia**

Stagecoach en **Malawi**

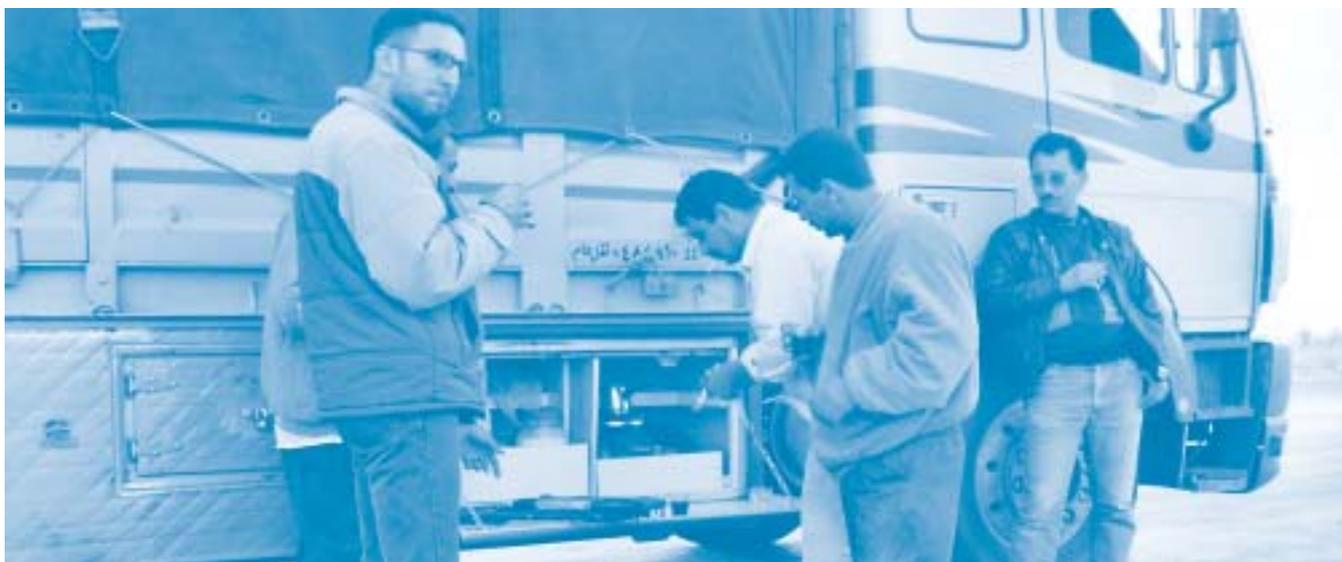
Servicios de autobús de **Kenia**

Citybus de **Hong Kong**

Una participación en la compañía de autobuses Chongqing, **China**

Coach **USA**, y 11 compañías norteamericanas de autobuses y taxis.

Además de los servicios de autobús, Stagecoach explota sus propios servicios ferroviarios, de tranvías y un aeropuerto en Gran Bretaña. Por otro lado posee una compañía de transbordadores en Nueva Zelanda y tiene participación en el peaje de carreteras de Hong Kong. Además está negociando una participación en uno de los principales aeropuertos de Miami, Estados Unidos.



Gigantes que llaman puerta a puerta

La acentuada competitividad de la economía global exige que los componentes, los repuestos y los productos terminados lleguen al lugar adecuado, en el momento justo, con el menor coste posible. Este reto alcanza tal magnitud que los fabricantes se han decidido a subcontratar estos servicios cada vez con mayor frecuencia a una nueva generación de corporaciones del transporte.

Estas nuevas empresas no pueden clasificarse exclusivamente como compañía aérea, ferroviaria, camionera o naviera, aunque sí contienen elementos de todos estos medios de transporte, además de la tecnología de Internet. Se encargan de la entrega 'puerta a puerta,' desde la fábrica al comerciante o incluso al domicilio del cliente particular. También se las conoce como 'organizaciones logísticas multimodales'.

Por ejemplo, P&O Nedlloyd y Maersk Sealand, empresas navieras mundialmente conocidas, han creado *European Rail Shuttle* (ERS) que alquila trenes lanzadera entre el puerto de Rotterdam, en la costa holandesa y las terminales interiores en Alemania, Bélgica, Holanda e Italia. ERS está dispuesta a comprar negocios ferroviarios en cuanto estén disponibles. Ya ofrece entrega puerta a puerta a través de compañías locales de transporte por carretera.

El sector de distribución de mercancías está dominado por cuatro multinacionales: TNT, DHL, UPS y Federal Express, que no cejan en su expansión mundial, a través de fusiones, adquisiciones y subcontrataciones. Tanto UPS como Federal Express mantienen flotas de aviones

mayores que las de muchas aerolíneas nacionales. DHL es hoy propiedad del servicio postal alemán, Deutsche Post, que desde 1997 ha adquirido 30 empresas. En el 2000 Deutsche Post fusionó su imperio logístico con la división de carga de la compañía aérea alemana Lufthansa creando así la mayor red mundial integrada de transporte de mercancías.

Todo este proceso representa la respuesta a la incesante demanda de un transporte cada vez más rápido, a destinos cada vez más distantes y con un coste cada vez menor. Estas compañías imponen a sus vez nuevas exigencias a los trabajadores y trabajadoras, a quienes exigen una mayor productividad, una mayor flexibilidad y menores costes laborales.

El personal que trabaja en modos de transporte diferentes forma ya parte de una cadena logística que comprende no solo a conductores, marinos o portuarios, también incluye al personal de almacenes, centros de distribución y centralitas telefónicas. Estos cambios en el funcionamiento de gran parte de las industrias del transporte redundarán en el tipo de estrategias y de coordinación que los sindicatos deberán desplegar para defender los intereses de estos colectivos.



United Parcel Service (UPS): Un nuevo gigante de la logística mundial

United Parcel Service (UPS) es la mayor compañía de distribución de paquetería del mundo. Transporta más de 3.000 millones de paquetes anualmente. Para ello utiliza más de 570 aeronaves, 157.000 vehículos y está presente en prácticamente todos los países del mundo. UPS cuenta con la mayor red de transporte aéreo exprés y de carga de toda América Latina, tras su adquisición de Challenge Air Cargo.

UPS es uno de los mayores empleadores de todo el planeta, con más de 340.000 empleados/as.

UPS ha pasado de ser una humilde compañía de distribución de paquetes pequeños, a transportar grandes unidades y mercancía pesada internacionalmente. Ha desarrollado su capacidad empresarial fusionándose con diversas empresas importantes de transporte de carga. UPS desembolsó 450 millones de dólares por Fritz Companies, el imperio estadounidense de transporte por camión. La compañía describe su estrategia del siguiente modo:

“Las empresas transportistas y de despacho de aduanas se encuentran muy fragmentadas, tanto desde el punto de vista geográfico como en su forma de prestar servicios a los clientes. Mediante su expansión UPS será capaz de ofrecer a los clientes un punto único de verificación. Por ejemplo, un cliente podrá manufacturar un producto en cualquier parte del mundo y, a través de UPS, transportar esas mercancías por cualquier medio de transporte, y atravesando cualquier frontera. Si ello lo combinamos con nuestras soluciones tecnológicas, con las soluciones financieras ofrecidas por UPS Capital y con la gestión de la cadena de suministros que brinda UPS Logistics Group, UPS ha creado una oferta sin paralelo en el mercado.”

David Abney, UPS

Esta declaración pone de manifiesto que UPS se está convirtiendo en un gigante de la logística. Por ejemplo, ha establecido una filial llamada UPS Logistics Group que presta servicios en materia de gestión de la cadena de suministros, tecnología logística y financiera, centralita telefónica y servicios de transporte.

UPS se ha expandido internacionalmente en los últimos años. La siguiente lista enumera solo unos ejemplos de las actividades de UPS por todo el mundo:

- **Compra del servicio de paquetería polaco Polkurier (PPS)**
- **Compra de Challenge Air Cargo**
- **Joint venture con Jetair, India**
- **Compra de compañías logísticas del sector de repuestos– Comlasa, CLS, Burnham**
- **Joint venture con Yamato Transport en Japón**
- **Inversión en Taoyuan International Airport Service Company Limited. La mayor empresa de servicios en escala aeroportuaria de Taiwan.**
- **Compra de Finon Sofecome, compañía francesa logística del sector de repuestos**
- **Compra de Trans-Border Customs Services**
- **Compra de Shannon MRO, empresa de mantenimiento de aeronaves en Shannon, Irlanda**
- **Compra de Union Pak de Argentina S.A., compañía de envío de paquetes**
- **Alianzas estratégicas con tiendas como Family Mart en Taiwan y 7-Eleven en Hong Kong**

Si desean conocer los detalles de la huelga del personal estadounidense de UPS, véase página 44



Preguntas clave para el debate

- ¿Cómo se ha reestructurado su sector del transporte en esta era de “globalización”?
- ¿Qué impacto — positivo y negativo — han tenido las inversiones de las compañías multinacionales de su sector?
- ¿Cómo ha respondido su sindicato a los desafíos planteados por la economía global?
- ¿Cómo podría mejorar la respuesta de su sindicato?

Actividad: La organización en las compañías transnacionales

Escoja como ejemplo a una multinacional que desempeñe un rol destacado en el sector o sectores representados por los/las participantes. Cuanto más familiarizados estén los/las participantes con el ejemplo elegido, mejor resultará la actividad. Busque por adelantado algo de información sobre dicha compañía: dónde funciona, cómo ha evolucionado en los últimos años, qué actitud tiene hacia los sindicatos y hacia las relaciones laborales, etc. A ser posible, escriba un breve informe (de una página) para distribuirlo a los/las participantes (véase, por ejemplo, la breve descripción sobre compañías que ofrecemos en las páginas 21, 25, 27 y 29).

Divida a los/las participantes en grupos y pida a cada grupo que imagine que la ITF les ha invitado a lanzar una campaña con los siguientes objetivos:

1. Crear una red de contacto global formada por los sindicatos que representan al personal contratado por dicha compañía multinacional
2. Apoyar campañas de afiliación y de reconocimiento sindical dentro de la compañía a escala nacional y local
3. Persuadir a la multinacional de que se reúna con la ITF en la mesa de negociaciones y firme un convenio mundial sobre derechos sindicales.

Pida a cada grupo que dedique una hora a planificar una campaña de dos años. Cada plan debe hacer referencia a los siguientes aspectos:

4. Las reivindicaciones básicas y los mensajes sindicales.
5. La publicidad previa a la campaña y los programas de educación para afiliados y representantes sindicales
6. Posibles socios y aliados en la campaña (otros sindicatos, grupos con base en la comunidad, ONGs, etc)
7. Eventos y objetivos de la campaña
8. Estrategia mediática
9. Medios de coordinación nacional e internacional de la campaña

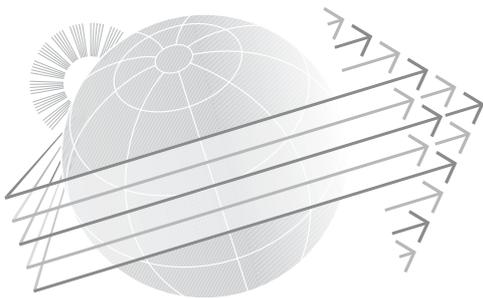
Anime a los/las participantes a ser lo más realistas posible. Tal vez tenga que recordarles que no pueden esperar que la ITF les ofrezca financiación o recursos humanos, si bien el Secretariado de la ITF o sus oficinas regionales pueden asesorarles y apoyarles. Pida a cada grupo que presente su plan a la plenaria para su debate y análisis.

Foto: Yves Herman/Reuters/Popper



une mondialisation solidaire

**Movilicemos
la solidaridad
global**



3

“Muchos sindicatos ya han aprendido la lección y otros están a punto de aprenderla. Quienes hoy ofrecen su solidaridad podrían necesitarla mañana. Ningún colectivo tiene garantizada la inmunidad frente a los ataques contra el empleo, contra los derechos sindicales o contra las condiciones de trabajo. Cada vez más sindicatos dependerán para su supervivencia de la facultad de los sindicatos de otros países de solidarizarse con ellos cuando lo necesitan.”

ITF, Movilicemos la Solidaridad

La solidaridad o, en otras palabras, la fuerza sindical colectiva siempre ha sido y continúa siendo la base de la ITF y de todo el movimiento sindical internacional.

El carácter internacional de la rama de los transportes brinda muchas oportunidades para solidarizarse a escala internacional. Las organizaciones sindicales afiliadas a ITF han respondido en numerosas ocasiones. De hecho, ITF lleva más de cien años organizando la solidaridad internacional. (Para mayor información sobre su historia véase el manual de consulta de la ITF “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos*”).

El personal de los transportes del mundo entero está siendo testigo de cambios muy profundos en sus centros de trabajo. Todos los sectores del transporte están atravesando procesos de privatización total o parcial. Las grandes multinacionales del transporte dominan numerosas áreas de actividad. Incluso en las industrias del autobús y del ferrocarril muchos miembros de la ITF están contratados por empresas procedentes de países remotos. El empleo transfronterizo y el *dumping* social solía circunscribirse al transporte marítimo, pero este tipo de problemas lo sufren hoy sindicatos de todos los sectores del transporte.

La globalización ha planteado nuevos desafíos organizativos y sindicales a los gremios nacionales. “Movilicemos la solidaridad,” el documento político aprobado por el Congreso de la ITF de 1998, defiende que las actividades y la solidaridad internacionales deben convertirse en parte integral de la estrategia de todos los sindicatos afiliados a la ITF. Algo que ya reconocen muchos trabajadores del transporte del mundo entero.

La creciente globalización de la economía ha multiplicado el valor de la solidaridad internacional para todos los trabajadores, tanto del transporte como del resto de los sectores de actividad económica. La solidaridad resulta necesaria para los sindicalistas de todos los sectores. También la necesitan otro tipo de organizaciones y de campañas, por ejemplo, agrupaciones de mujeres, de consumidores, medioambientales, organismos que defienden los derechos humanos, entre otras muchas. ¿Cómo podemos forjar esta solidaridad?.

“En el pasado no era tan importante pertenecer a la ITF porque nuestra industria solo funcionaba en nuestro país. Hoy tantas compañías multinacionales están invirtiendo en Alemania y a la vez funcionando en otros países, que resulta muy importante y eficaz colaborar y compartir información con trabajadores de otros países. Todos compartimos la idea de un movimiento sindical.”

empleado alemán, Escuela de Verano ITF

“Sindicatos que durante muchos años han ofrecido su solidaridad hoy la necesitan. El personal aeroportuario de Africa se ha movilizado en apoyo de la tripulación de cabina de British Airways. Empleados alemanes e italianos de UPS han amenazado con una huelga en apoyo al personal estadounidense. Los portuarios han empezado a solicitar y a recibir la solidaridad de los marinos y de otros portuarios.”

ITF Movilicemos la solidaridad

‘Sindicatos Globales’

La ITF forma parte del movimiento sindical internacional. Cada vez se utiliza más el término ‘Sindicatos Globales’ para designar a las principales instituciones de dicho movimiento. La familia de Sindicatos Globales la componen:

- La **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**, que representa a la mayoría de las confederaciones sindicales nacionales. La mayor parte de los sindicatos se relacionan con la CIOSL a través de su central sindical de ámbito nacional.
- Las diez **Federaciones Sindicales Globales (FSG)**, representantes internacionales de los sindicatos que organizan a sectores de actividad concretos o a grupos ocupacionales; ITF es una de estas diez FSG.
- La **Comisión Sindical Consultiva (TUAC)** ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organismo especializado que trabaja con los países industrializados.

Normalmente un sindicato (aunque no todos) pertenece a una confederación sindical nacional en su país que, a su vez, se afilia a una organización de ámbito mundial, como la CIOSL. Ese mismo sindicato también se afilia normalmente a la Federación Sindical Global (FSG) que le corresponde dependiendo de la industria en la que tenga más miembros. Muchos sindicatos que cuentan con miembros en varios sectores de actividad pertenecen a más de una FSG.

La CIOSL es el principal organismo internacional de coordinación de las centrales sindicales nacionales. La Confederación Mundial de Sindicatos (FMS), antigua rival de la ITF durante la Guerra Fría, prácticamente dejó de existir tras el colapso del bloque soviético. La Confederación Mundial del Trabajo (CMT), enraizada en el movimiento sindical católico, ha conseguido sobrevivir.

La CIOSL coordina también la aportación sindical ante organizaciones internacionales. Entre éstas, cabe destacar los organismos de las Naciones Unidas como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ejemplo, la CIOSL atiende al Grupo de los Trabajadores de la OIT y coordina la campaña para promover la



Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales de la OIT y las normas fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil y discriminación en el empleo.

La CIOSL coordina asimismo las campañas de denuncia de las violaciones graves de las normas de la OIT. Por ejemplo, la campaña sobre los derechos humanos en Birmania, tendente a ejercer presión sobre las empresas que tienen negocios en

dicho país donde se violan de continuo las normas laborales fundamentales de la OIT. Muchas organizaciones sindicales afiliadas a ITF, sobre todo asiáticas, han participado en esta campaña. (Para mayor información sobre la OIT, sus disposiciones y campañas conexas, véase el Manual de consulta de la ITF “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos*”).

Dentro del marco de la cooperación entre los Sindicatos Globales encontramos la Oficina conjunta CIOSL/FSG que, desde Washington, se encarga de las relaciones con el Banco Mundial y con el Fondo Monetario Internacional (FMI). La CIOSL coordina además la campaña para conseguir la inclusión de las normas laborales fundamentales, o de una “cláusula social,” en la normativa sobre liberalización del comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC). La campaña pretende conseguir que los países que no respeten los derechos sindicales fundamentales no se beneficien del comercio mundial.

La mayoría de los organismos sindicales internacionales son instituciones muy extensas aunque con secretariados reducidos así como presupuestos y personal muy ajustados.



El Debate del Milenio

Dentro del marco de las actividades de conmemoración de su 50º Aniversario en 1999, la CIOSL junto con las FSG iniciaron un proceso de revisión general de las estructuras y de las actividades sindicales internacionales, proceso conocido como “Debate del Milenio”. El objetivo de este debate estriba en mejorar la actuación conjunta de todo el movimiento sindical internacional y, eventualmente, persuadir a todos los sindicatos democráticos y representativos del mundo de que se sientan y actúen como parte de una sola familia de Sindicatos Globales. El Debate del Milenio insiste en cinco áreas principales:

- **Fortalecer los sindicatos nacionales:** brindar ayuda internacional a las estrategias nacionales de organización sindical, y en concreto, a las estrategias encaminadas a atraer hacia los sindicatos a más mujeres y a más jóvenes, y a plantear la situación especial de los colectivos que trabajan en el sector informal.
- **Influir en la economía global:** buscar la mejor forma de que los sindicatos influyan en aquellas organizaciones internacionales cuyas decisiones afectan profundamente a los miembros de los sindicatos, como las que conforman el sistema de las Naciones Unidas (sobre todo la OIT), la OCDE, el Banco Mundial, el FMI y la OMC.
- **Responder al capital globalizado:** desplegar más técnicas para ejercer presión sobre las compañías multinacionales y otros empleadores. Por ejemplo, medidas de solidaridad, convenios marco/códigos de conducta y el uso de los mercados de capital.
- **Perfilar mejores métodos de campaña:** mejorar la capacidad de cooperación entre los organismos internacionales frente a problemas clave o en conflictos concretos. Por ejemplo, a través de días y semanas de acción o de una mejor gestión de las relaciones con la prensa y demás medios de comunicación.
- **Conseguir estructuras más eficaces:** se trata de reexaminar el funcionamiento de las regiones de la CIOSL y sus relaciones con las FSG. También resulta necesario mejorar la coordinación entre organismos sindicales internacionales y los organismos sindicales europeos. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) agrupa a las centrales nacionales afiliadas a la CIOSL (alrededor de un 95%) y a las centrales europeas de la CMT (alrededor de un 5%).

Para mayor información sobre la OIT y las normas laborales internacionales pueden consultar el manual de referencia “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos.*”

Cómo utilizar los “sindicatos globales”

Cuando los sindicatos afiliados a la ITF estén reflexionando sobre cómo movilizar la solidaridad mundial, deberían tener siempre en mente que forman parte del movimiento de los Sindicatos Globales.

No existe (o no debiera existir) competencia entre organizaciones sindicales internacionales. La decisión sobre qué sindicato es el adecuado para organizar a cada tipo de trabajador/a solo puede adoptarse a escala nacional. Del mismo modo, los sindicatos acudirán a distintas organizaciones dependiendo de los servicios que necesiten recibir desde la esfera internacional. Por ejemplo, la CIOSL (o la TUAC) les podrán ayudar en cuestiones comunes a todos los sindicatos de un país, mientras una FSG (o a veces varias) les servirán de ayuda en temas específicos a un tipo de actividad o industria concreta o si necesitan abordar las relaciones con una multinacional determinada.

Independientemente de las estructuras que utilicen los sindicatos, lo fundamental es colaborar estrechamente. Para la mayor parte de los sindicatos, la solidaridad internacional se está convirtiendo en un aspecto cada vez más importante de su trabajo diario de negociación y de organización. Pero los recursos del movimiento sindical son demasiado limitados para permitirse el derroche de duplicar las tareas. La movilización de la solidaridad global funciona mejor cuando el sindicato, su confederación nacional, la FSG y la CIOSL y/o la TUAC trabajan todas juntas y velan porque todas y cada una están bien informadas.



Federaciones Sindicales Globales

Las Federaciones Sindicales Globales, como la ITF, (antes llamadas Sindicatos Profesionales Internacionales, SPI) son federaciones formadas por sindicatos nacionales pertenecientes a industrias específicas. Algunos sindicatos que representan a trabajadores de más de un sector de actividad se afilian a más de una FSG.

Las FSG poseen, a escala internacional, las estructuras más parecidas a la labor diaria de los sindicatos de representar los intereses sindicales de los trabajadores. Las FSG llevan a cabo varias funciones fundamentales, a saber:

- **Apoyar el desarrollo de los sindicatos (por ejemplo, a través de programas educativos)**
- **Organizar acciones de solidaridad internacional en defensa de los sindicatos agredidos o en conflicto.**
- **Investigar la evolución de la industria a escala mundial y regional.**
- **Coordinar a escala internacional la respuesta a las compañías transnacionales**
- **Representar a las organizaciones afiliadas en reuniones y organismos internacionales.**
- **Propiciar que las afiliadas intercambien experiencias y compartan información a través de publicaciones, seminarios, conferencias, etc.**
- **Desplegar campañas sobre temas de importancia que afectan a su sector o industria.**

Las Federaciones Sindicales Globales (FSG)

Un proceso reciente de fusiones ha reducido a diez el número de FSG:

- **Internacional de la Educación (IE)**
- **Federación Internacional de los Trabajadores de la Química, la Energía y las Minas e Industria Diversas (ICEM)**
- **Federación Internacional de Periodistas (IFJ)**
- **Federación Internacional de Trabajadores de Textil y Piel (ITGLWF)**
- **Federación Internacional de los Servicios Públicos (ISP)**
- **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**
- **Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW)**
- **Federación Internacional de los Trabajadores del Metal (IMF)**
- **Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA)**
- **Red Sindical Internacional (Union Network International, UNI) (finanzas, comercio, servicios privados, cuello blanco, correos, telecomunicaciones, artes gráficas, entretenimiento)**

Encontrarán los datos de estas organizaciones al final del presente manual.

Las FSG colaboran estrechamente en determinados temas y cuando se trata de empresas que abarcan más de un sector u ocupación. Por ejemplo, ITF colabora con:

- **ICEM**, en materia de transporte a la industria petrolera *offshore* y en los conflictos que afectan al transporte de productos químicos y petrolíferos.
- **ISP**, en temas de servicio público y de privatizaciones, y en concreto en las relaciones con el Banco Mundial.
- **IFBWW**, en temas como el transporte de madera y en las relaciones con las compañías de mobiliario
- **IMF** sobre la construcción y desgüace de buques.
- **UITA** sobre personal de turismo y de catering aéreo.
- **UNI** sobre turismo, compañías de seguridad y aviación, crecimiento de las empresas logísticas.



Cada vez se pide más a las FSG que ofrezcan una respuesta sindical internacional coordinada frente a las empresas multinacionales. La estrategia que se adopte varía en función de la industria de que se trate. Las FSG han adoptado varias estrategias, a saber:

Comités de empresa:

Reúnen a los sindicatos que representan al personal de una misma compañía multinacional. Esta estrategia ha demostrado su eficacia sobre todo cuando la industria está dominada por un número reducido de grandes compañías y cuando los sindicatos tienen bastante fuerza, sobre todo en el país de origen de la multinacional. Por ejemplo, los Comités de Empresa Europeos, establecidos de conformidad con la legislación de la UE en algunas compañías. Cuando este tipo de representación la llevan a cabo sindicatos de buena fe puede constituir la base de un futuro Comité de Empresa Mundial o de otros organismos sindicales o formados por sindicato/empresa.

Convenios Marco Globales:

Normalmente lo firman una compañía multinacional y una FSG. Hasta ahora se han firmado unos 12 convenios de esta envergadura. La mayoría incluye un compromiso por parte de la compañía de respetar las normas laborales fundamentales de la OIT, de garantizar determinados derechos de su personal, además de un mecanismo de supervisión en el que los sindicatos desempeñan un papel destacado. El compromiso se suele ampliar a las filiales de la compañía en todo el mundo, y también ejerce presión sobre sus proveedores y subcontratistas.

Este tipo de convenio marco es tan nuevo que aún resulta difícil saber si va a tener un impacto sobre la negociación colectiva de los sindicatos a escala local o nacional. Los convenios frecuentemente disponen de forma explícita que no reemplazan a las negociaciones sindicales a escala local.

La ITF aún no ha negociado ningún convenio marco con una empresa concreta. Sin embargo, dado que prácticamente todas las compañías utilizan el transporte, la ITF desearía que todos los convenios marco incluyeran una cláusula referente al transporte. En la actualidad está analizando con una compañía que ha suscrito un convenio marco con otra FSG cómo transporta sus suministros y productos.

Lo que sí ha conseguido la ITF es firmar un convenio global con el Comité Internacional de Empresarios Marítimos (ICEM), en el 2000. Se trata de un convenio colectivo internacional único que contempla los niveles salariales de unos 60.000 marinos que trabajan a bordo de buques propiedad de miembros del ICEM, empresas como Maersk, Mobil, Chevron, Shell o Swire Pacific.

Códigos de conducta:

Aprobados por compañías con cierta participación sindical. Varían enormemente en importancia y amplitud. Existen opiniones divergentes sobre la importancia de estos códigos, sin embargo, en algunas industrias, los códigos constituyen una vía que permite aprovechar la vulnerabilidad de las empresas frente a su imagen pública.

Pueden encontrar más información acerca de los códigos y de otros medios de presionar a las empresas para que respeten las normas laborales, en el Manual de consulta de la ITF *“Los derechos de los trabajadores son derechos humanos”*.

“Cada industria precisa una herramienta diferente. Aún es demasiado pronto para juzgar cuál es la más eficaz. Pero todos coincidimos en que el aspecto más importante de todos los convenios y códigos consiste en que los trabajadores supervisen su puesta en práctica en el lugar de trabajo.”

David Cockroft, Secretario General de la ITF.

Paralelamente las FSG están lanzando campañas conjuntas sobre temas específicos, en colaboración con las ONG y con movimientos sociales, como ecologistas u organizaciones de derechos humanos. ITF ha colaborado con Amnistía Internacional en materia de derechos de los refugiados; con Greenpeace, sobre la pesca ilegal y con Global Witness, acerca de Liberia.

La solidaridad internacional práctica

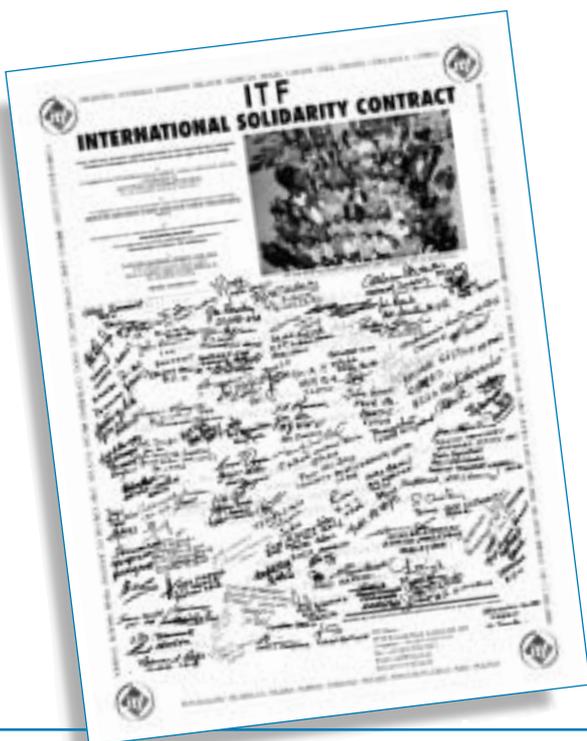
“La ITF solo me pidió que escribiera una carta al gobierno filipino protestando por los problemas que padecían los ferroviarios de ese país. La envié y me sentí bien por ello. Las acciones internacionales ejercen una presión tremenda sobre los gobiernos, que les obliga a abordar los problemas con los trabajadores. Demuestran que los sindicatos son importantes y que desempeñan un papel en cuestiones internacionales, a pesar de que nos dicen que la globalización es inevitable. Podemos marcar la diferencia.”

Empleado canadiense, Escuela de Verano de la ITF

Parte de la solidaridad es “simbólica”: mensajes, resoluciones y presión diplomática. Este nivel de solidaridad continúa revistiendo importancia ya que, en algunos países, la mera amenaza de una acción por parte de otros miembros afiliados a la ITF ha ayudado a alcanzar una solución, a conseguir la readmisión de dirigentes sindicales despedidos o a que se cancelen los ataques legales contra los sindicatos.

“Nuestro Ministerio de Transporte deseaba convertir la administración de nuestro Metro en una empresa comercial y anular la negociación colectiva. Gracias a las cartas de protesta enviadas por la ITF al gobierno conseguimos resolver el conflicto.”

Trabajador de metro rumano, Escuela de Verano ITF



No podemos olvidar la importancia de la solidaridad financiera. Los sindicatos se ven abrumados a veces por los enormes costes acarreados por los ataques que les infligen los empresarios o los gobiernos. A veces les imponen multas, otras, demandas judiciales que ponen en vilo su capacidad de defender los intereses de sus miembros u obliga al personal a trabajar de nuevo por salarios de miseria.

¿Son suficiente estas formas de solidaridad, dados los desafíos que deben afrontar los sindicatos? Desde su fundación hace más de cien años, la ITF ha fomentado la de solidaridad directa. La Campaña de la ITF en contra las Banderas de Conveniencia, que lleva más de 50 años funcionando, continúa ofreciendo solidaridad internacional práctica entre organizaciones sindicales marítimas y portuarias (véase cuadro en página 40).

El personal de otros sectores del transporte también recurre cada vez más a formas de solidaridad internacional directas y prácticas, como huelgas de solidaridad, boicots y medidas de acción directa, entre otras — como podrán observar en los numerosos ejemplos prácticos que presentamos en el presente manual y en los manuales “*Los derechos laborales son derechos humanos*” y “*Mujeres transportando el mundo*”. Estas medidas pueden ejercer una presión económica enérgica y directa sobre las empresas o los gobiernos.

Si su sindicato necesita la solidaridad de otros sindicatos afiliados consulte las normas que la ITF ha publicado sobre la mejor forma de conseguirla. Las encontrará en el manual “*Los derechos de los trabajadores son derechos humanos*”.

El Contrato de Solidaridad Internacional de la ITF

Sindicatos de portuarios y estibadores afiliados a la ITF tienen a sus espaldas una extensa y exitosa historia de solidaridad con otros trabajadores portuarios y marítimos. En junio de 1997 se comprometieron a:

- Apoyar a cualquier sindicato portuario afiliado a la ITF enfrentado a la introducción de reformas portuarias (en especial, la privatización).
- Respalda a cualquier sindicato de la ITF que esté luchando contra la sustitución de trabajadores portuarios sindicados por mano de obra no sindicada.
- Respalda a los sindicatos portuarios de la ITF en su lucha contra los intentos de empresas u otras autoridades de debilitar la fuerza de las organizaciones afiliadas a la ITF.
- Solidarizarse al máximo con otros sindicatos de la ITF que les pidan apoyo para defender los intereses de sus miembros.



Campañas internacionales

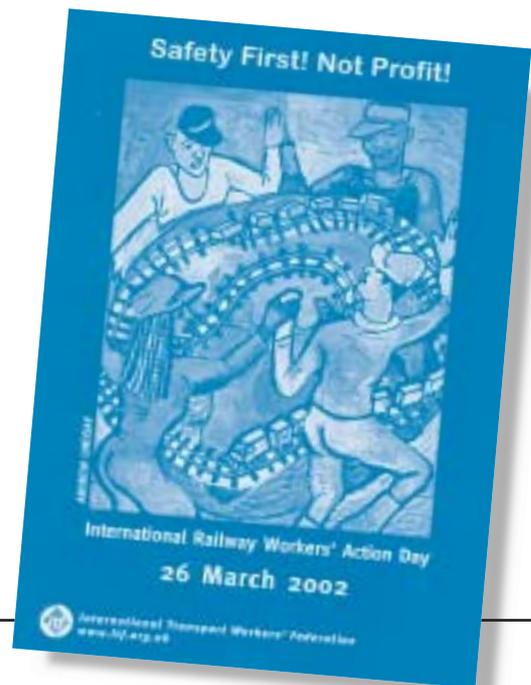
“Sabemos que tres de las principales compañías de transportes del Reino Unido ya están funcionando en los Estados Unidos. Otras empresas de transportes tal vez se percaten de las oportunidades que éstas han aprovechado. O puede que las compañías estadounidenses de transportes descubran oportunidades en el extranjero y penetren en el mercado de otros países. Ciertamente, frente a la globalización de los transportes los sindicatos tendrán que plantearse en serio una estrategia internacional para confrontar a las compañías a escala local.”

Jeanine Nagrod, Distrito Washington, AFL-CIO, Estados Unidos

Para muchos sindicatos, participar en una organización sindical internacional solo ha significado hasta ahora asistir a reuniones internacionales. Estas reuniones, cuya organización resulta cara, no suelen producir medidas prácticas. A los sindicatos les puede resultar difícil mantener lazos y contactos entre reunión y reunión.

Por esta razón, ITF está potenciando otros medios de acción global, en concreto ha adoptado una estrategia más orientada hacia la organización de campañas. Su objetivo consiste en implicar a los miembros de los

sindicatos, en movilizarlos para acometer medidas sobre una cuestión determinada, no solo a escala nacional y local, sino coordinados por todo el mundo. Las campañas de la ITF en carreteras, ferrocarriles y aviación civil se han pivotado hasta ahora en torno a días de acción globales.



Ante todo la seguridad, no los beneficios: Día Internacional de acción del personal ferroviario

ITF organizó el Primer Día Internacional de Acción del personal ferroviario en marzo del 2000, como respuesta a la radical reestructuración que la industria ferroviaria atraviesa en todo el mundo (véase página 23). Más de 40 países organizaron actividades y repitieron sus protestas con ocasión del 2º Día Global de Acción, en marzo de 2001.

Todos los sindicatos ferroviarios participantes, desde distintas regiones ITF, apoyaron las mismas reivindicaciones, a saber: la plena participación del personal en el proceso de reestructuración, desde su inicio; la protección de los empleos ferroviarios; y el mantenimiento de los niveles de seguridad ferroviaria.

Desde Australia a Tailandia los activistas desplegaron pancartas y distribuyeron folletos en estaciones ferroviarias. Se celebraron mítines y manifestaciones en países tan diversos como India, Botsuana, Namibia, Pakistán, Filipinas, África del Sur, Sri Lanka, Zambia y Zimbabue. En Japón, Letonia, Malasia y Turquía los sindicatos se reunieron con la dirección y con el gobierno. En Francia, Italia y el Reino Unido se convocaron sendos paros.

Celebraron reuniones transfronterizas sindicalistas franceses, belgas, alemanes y luxemburgueses así como croatas, húngaros, ucranianos y rumanos. En Ghana, Kenia y Ucrania se llevaron a cabo inspecciones de seguridad y campañas de limpieza. Los militantes canadienses enviaron una tormenta de faxes al gobierno. En Nueva Zelanda se celebraron reuniones nacionales para lanzar un nuevo equipo de salud y seguridad. En el Reino Unido se plantó un árbol en memoria de las víctimas de los accidentes ferroviarios.

Cada sindicato afiliado a la ITF acometió las actividades que consideró apropiadas a su respectiva situación, y uniendo sus acciones a las de los demás, conformamos el Día de Acción Global.

No a la “Violencia Aérea”

El 6 de julio de 2000 decenas de miles de tripulantes de cabina y de personal aeroportuario de unos 100 países se movilizaron en contra de la “violencia aérea”. El personal de tierra distribuyó miles de folletos a los pasajeros, se montaron quioscos informativos en los aeropuertos, se colocaron pancartas en las salas de espera previa al embarque, se emitieron anuncios en distintas aerolíneas y, en algunos países, se convocaron paros.

La campaña de la ITF por la eliminación de la ‘violencia aérea’ presionó a compañías aéreas y gobiernos para que adopten medidas en contra de los miembros del pasaje violentos y problemáticos. Dentro de esta jornada de movilizaciones se presentó a los gobiernos una Carta sobre la Violencia Aérea

ITF coordinó la jornada a escala mundial. En los aeropuertos de Ciudad de México, Cancún y Guadalajara, personal de tierra, tripulantes de cabina y pilotos distribuyeron 10.000 folletos e insignias. Eventos similares se organizaron en Bangladesh, Brasil, Burkina Faso, Canadá, Dinamarca, Egipto, Finlandia, Alemania, Holanda, Nigeria, Suecia, Suiza, Taiwan, Tailandia, Estados Unidos y en muchos otros países.

En la mayoría de los casos, las delegaciones sindicales recibieron una buena acogida de las autoridades. Por ejemplo, el gobierno neozelandés se declaró dispuesto a enmendar un proyecto de ley parlamentaria para abordar el problema. En Tailandia, el gobierno también anunció su intención de modificar la legislación.

La campaña recibió una excelente cobertura en los medios de comunicación de todo el mundo. Muchos sindicatos casi no podían dar abasto ante el interés demostrado por periódicos, radios y televisiones nacionales e internacionales. Quienes participaron en los Estados Unidos en la campaña contra la ‘violencia aérea’ declararon no haber presenciado jamás esta respuesta de los medios.

“Esta jornada sindical global sin precedentes sirve para advertir tanto a empresas como a gobiernos que la ITF y sus sindicatos afiliados están dispuestos a movilizarse por una causa común” constata Shane Enright, secretario de la Sección de Aviación Civil de la ITF. Países como Gran Bretaña, América o Australia gozan hoy de una legislación excelente que protege tanto al personal como al pasaje. Sin embargo, hay muchos países que aún no cuentan con leyes que aborden este problema.

En julio de 2001 ITF organizó una nueva una jornada global en contra de la violencia aérea. El personal de vuelo y tierra de muchos países reivindicó la introducción de leyes nacionales y abogó por la entrada en vigor de un tratado mundial que garantice un juicio por todos los incidentes de ‘violencia aérea’. ITF ha colaborado estrechamente con la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI) en la redacción de dicho instrumento jurídico.



Banderas de conveniencia: sin lugar para esconderse

Durante más de medio siglo la ITF y sus organizaciones afiliadas marítimas han hecho campaña contra el sistema de banderas de conveniencia (BDC), (véase página 16). Se trata de un sistema que permite a los propietarios de buques dirigir sus empresas con un control mínimo y donde pululan los malos empleadores.

La campaña contra las BDC la desempeñan, día tras día, una red de más de 120 inspectores pertenecientes a organizaciones afiliadas a la ITF, ubicados en los principales puertos de todo el mundo. Inspeccionan las condiciones de trabajo y de vida de los marinos contratados sobre todo a bordo de buques con bandera de conveniencia. Los inspectores negocian con los propietarios de los buques la firma de un acuerdo aceptable a la ITF que contempla unas condiciones mínimas para la gente de mar. Cada año se inspeccionan unos 7.000 buques. Casi 6.000 embarcaciones BDC han suscrito convenios de la ITF. Los inspectores también recuperan los salarios adeudados a los marinos. En el 2000, por ejemplo, se recuperaron más de 28 millones de dólares en atrasos salariales adeudados a las tripulaciones. Si es necesario, los inspectores utilizan los poderes que les permiten las leyes locales e internacionales para embargar los buques deficientes en el puerto, hasta que los propietarios se avienen a firmar un acuerdo.

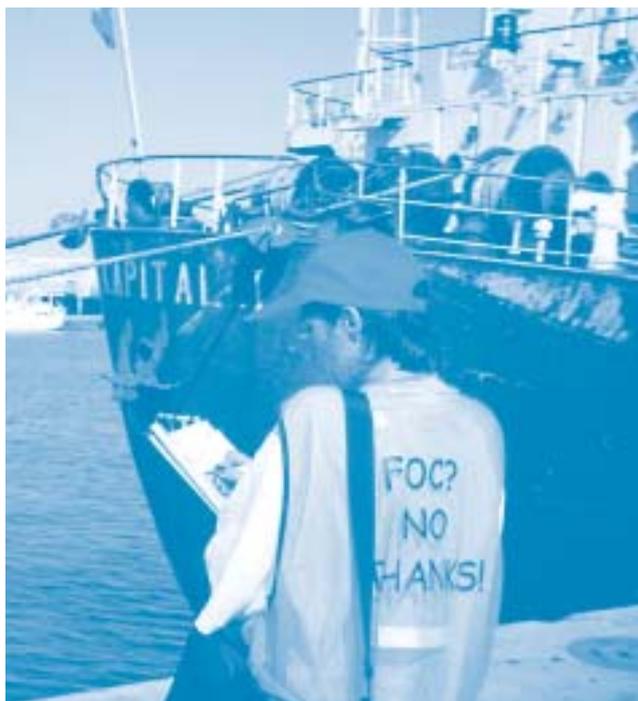
Los portuarios también forman parte de la columna vertebral de la campaña BDC. Por todo el mundo y a lo largo de toda su historia, los portuarios se han movilizado para solidarizarse con la gente de mar. El compromiso de los portuarios de impedir o de retrasar la carga y descarga de los buques continúa siendo un ejemplo de solidaridad único. A cambio, ellos piden a los marinos que se nieguen a encargarse de la manipulación de las cargas, labor que tradicionalmente desempeñan los portuarios. Cada vez más los armadores piden a los marinos y capitanes que se ocupen de la carga y descarga de sus buques, en parte para ahorrar tiempo de estadía en el puerto. Pero corren el peligro de tener accidentes graves, ya que el trabajo portuario es peligroso y requiere capacitación. Y también quita el empleo a los portuarios.

En Londres, la Unidad de Reclamaciones de la ITF investiga las reclamaciones presentadas por marinos enfermos o heridos, o por las familias de marinos fallecidos durante su trabajo. También se encarga de las reclamaciones por negligencia que han provocado el hundimiento de un buque, y por ende, fallecimientos y heridos. Frecuentemente los armadores y abogados intentan que los marinos y sus familias firmen una renuncia a sus derechos de indemnización.

Todos estos temas salen a la luz durante las Semanas de Acción regionales que la ITF celebra anualmente. En el 2001, América Latina y el Mar de Irlanda organizaron por primera vez una de estas semanas de acción, ya consolidadas en Asia/Pacífico y en Europa. Cada año, estas semanas de acción obligan a los armadores BDC a firmar convenios ITF y consiguen recuperar al menos 1,5 millones de dólares de salarios adeudados a los marinos. En el Mar de Irlanda, los sindicatos ITF y los inspectores descubrieron un alto nivel de discriminación. Los marinos europeos recibían salarios europeos mientras los birmanos, indonesios y filipinos solo ganaban 450 dólares al mes.

Paralelamente, la campaña BDC posee una faceta política y de presión. Trabajamos ante la Organización Marítima Internacional (OMI) y otros organismos, como las asociaciones de armadores con buena reputación, para exponer y combatir el sistema BDC y la navegación deficiente.

La campaña está supervisada por el Comité de Prácticas Aceptables de la ITF, formado por representantes de unos 100 sindicatos de trabajadores marítimos y portuarios, procedentes de todas las regiones del mundo.



¡La fatiga, mata!

Campaña del personal de carreteras por la reducción de su jornada de trabajo

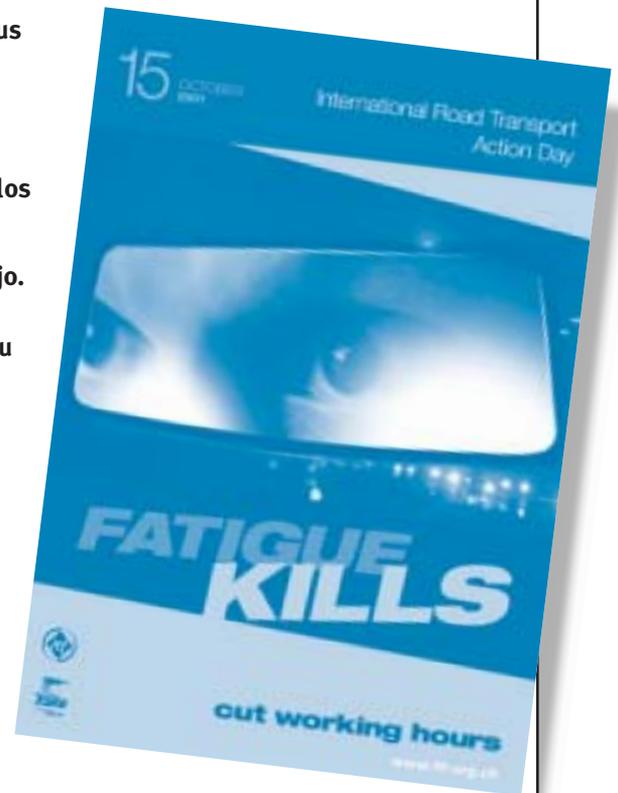
La ITF coordina cada año, desde 1997, un Día Internacional de Acción en el Transporte por Carretera. Ese día, conductores de camiones, de autobuses y de taxis de todo el mundo denuncian el peligro que supone obligarles a trabajar tantas horas, sobre todo en países donde la desregulación ha provocado una competencia encarnizada.

En el Día Internacional de Acción del 2001 participaron conductores profesionales y otros miembros del personal de las compañías de transporte por carretera de 60 países. Además de cabildear en sus parlamentos, bloquearon fronteras, exhibieron vehículos accidentados y vídeos en camiones para difundir su mensaje: obligarles a trabajar una jornada excesiva pone en peligro a todos los usuarios.

En una reunión internacional de la ITF del personal del transporte por carretera se analizaron las lecciones aprendidas y logros alcanzados por esta campaña, a saber:

- **Los sindicatos participantes identifican una reivindicación común pero deciden qué medidas organizar en función de sus condiciones locales. Esta flexibilidad permite que puedan participar un mayor número de sindicatos.**
- **La campaña internacional ha ayudado a los sindicatos a avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo, tanto a escala local como nacional. Muchos sindicatos aprovechan los días de acción para negociar con la dirección o con el gobierno. En algunos países los sindicatos han conseguido que se cambie la legislación referente a la jornada de trabajo.**
- **Los miembros de base de los sindicatos también participan en una actividad internacional, a veces por primera vez en su vida.**
- **Sindicatos de países vecinos se reúnen y organizan eventos transfronterizos por primera vez.**
- **La jornada de campaña es más que un evento aislado. Los sindicatos toman medidas antes y después de este día.**
- **Las actividades educativas regionales se conectan con la organización de la campaña.**
- **La campaña ha potenciado la coordinación nacional entre los sindicatos del transporte por carretera y entre éstos y otros sindicatos del transporte.**
- **Los sindicatos participantes adquieren más experiencia en el despliegue de técnicas de campaña y acometiendo acciones.**

Para los conductores de autobús de Shaffield, Reino Unido, la fatiga supone un problema constante. La concentración necesaria para atravesar las congestionadas calles de la ciudad resulta agotadora. Sus bajos salarios les obligan a trabajar horas extraordinarias, y acaban laborando 6 días ó 60 horas por semana, a veces incluso más. La tasa de divorcios es elevada. A los conductores les preocupa que el gobierno laborista se esté rezagando frente a la Directiva Europea sobre la Jornada de Trabajo. *“La TGWU tiene una campaña en curso, pero el Día de acción de la ITF nos obliga a hacer algo más, sobre todo a implicar a los miembros de base,”* declara el Secretario Sectorial, Martin Mayer



Las acciones de protesta transfronterizas

“En todos los conflictos de importancia con compañías aéreas hemos solicitado asistencia internacional y siempre ha resultado eficaz

Tripulante de cabina de pasajeros, Australia

“Cuando estallan conflictos en compañías que cuentan con una estrategia de expansión mundial, los sindicatos solo pondrán vencer si piensan también de forma global.”

David Crockroft, Secretario General de ITF

Las acciones de protesta constituyen la herramienta más poderosa en manos de los trabajadores. Su capacidad, si fuera preciso, de inmovilizar el traslado de mercancías y pasajeros constituye la esencia del sindicalismo en el transporte. Millones de trabajadores y trabajadoras de empresas de transportes han participado en acciones de protesta a escala local o nacional. Hoy, los sindicatos del transporte necesitan cada vez más ejercer presión sobre las compañías y las instancias decisorias a través de acciones de protesta a escala global.

El transporte es clave para la economía mundial. Los sistemas de “justo a tiempo” y de “logística” permiten que las empresas de una amplia gama de sectores sean muy vulnerables a la interrupción del transporte internacional. La integración de los sistemas de transporte a escala global significa que, incluso una pequeña acción, puede tener un gran efecto. Los sindicatos tienen el poder de aprovechar este nuevo entorno globalizado. ¿Cómo pueden los trabajadores/as y sus sindicatos aumentar las acciones de reivindicación internacionales eficaces?

Aprendamos de otros trabajadores/as

Durante las huelgas convocadas en British Airways y en UPS (véanse los ejemplos prácticos de las páginas 44 y 45), los huelguistas solicitaron el apoyo de trabajadores de otros países. Las respuestas solidarias favorecieron enormemente el resultado de estas huelgas. La dirección temió perder su capacidad de ofrecer sus servicios de forma fiable y puntual, y perder al mismo tiempo la confianza de sus clientes. Compañías como BA y UPS invierten enormes sumas de dinero en crear una imagen de marca mundial. Ante el mercado globalizado son muy vulnerables a una campaña internacional eficaz combinada con una acción directa.

En Argentina, por ejemplo, todo el tráfico transfronterizo quedó paralizado por las movilizaciones de “caracol” organizadas por el personal del transporte por carretera y coordinadas con un sindicato chileno. Esta acción recibió un gran apoyo del público local. Este tipo de actividades puede servir de modelo a otros trabajadores/as.

Naturalmente, se plantean múltiples dificultades para llevar a cabo las actividades de solidaridad internacional. En muchos lugares los sindicatos están perdiendo miembros y cada vez son más débiles. Si ya resulta difícil organizar las acciones de protesta, aún lo es más organizar las medidas de solidaridad en apoyo a otros trabajadores. En algunos países encontramos serios obstáculos jurídicos. El alto nivel de desempleo y la inseguridad laboral han incrementado en gran medida los riesgos de sufrir represalias de la empresa.

Por lo tanto las acciones de protesta, y en especial las acciones de solidaridad internacional, tienen que recibir una cuidadosa planificación. La interrupción del transporte puede resultar un arma muy eficaz, pero

El personal belga apoya una huelga en Alemania

Un empleado de la empresa de paquetería DHL asistente a la Escuela de Verano de la ITF explica su participación en las medidas de solidaridad con el personal alemán de DHL:

“Trabajo en DHL Aviación en el aeropuerto de Bruselas, donde se distribuyen los paquetes de DHL. Los delegados sindicales de DHL de Alemania nos informaron que el personal de DHL en Alemania se encontraba en huelga y que un avión procedente de Frankfurt había sido cargado por la dirección de la empresa. Cuando aterrizó dicho avión en Bruselas, los trabajadores nos sentamos frente al contenedor para evitar que fuera descargado. Nuestros directivos se enfurecieron. Para una compañía como DHL es muy importante la entrega a tiempo. Esto es lo que la empresa promete a sus clientes. La dirección nos dijo que con nuestro bloqueo estábamos violando el acuerdo entre nuestro sindicato y la compañía. Dejamos que las mercancías pasaran cuando los trabajadores alemanes terminaron su huelga. Tres meses más tarde la dirección sigue queriendo enviar una amonestación a los delegados sindicales.”

también puede provocar un contraataque de los gobiernos. Por ejemplo, la Comisión Europea ha amenazado con intervenir en contra de las medidas sindicales en nombre de preservar el mercado interior europeo.

Lo mejor suele ser adoptar medidas que reciban el respaldo de los clientes o del público. Durante el conflicto de BA, la tripulación de vuelo estadounidense ayudó a los pasajeros a realizar sus reservas en otras compañías aéreas. Los sindicatos que organizan a la competencia de BA animaron a sus respectivas compañías a añadir vuelos extras.

Las acciones solidarias y la ley

La legislación antisindical de muchos países ha entorpecido en gran medida la organización de boicots complementarios y de otras formas de solidaridad. Las empresas también utilizan la ley de forma mucho más agresiva. Incluso por infracciones jurídicas menores los sindicatos pueden recibir sanciones, frecuentemente desproporcionadas con la gravedad de las acciones denunciadas. Además de enormes sanciones, se les pueden embargar sus bienes e incluso encarcelar a sus representantes.

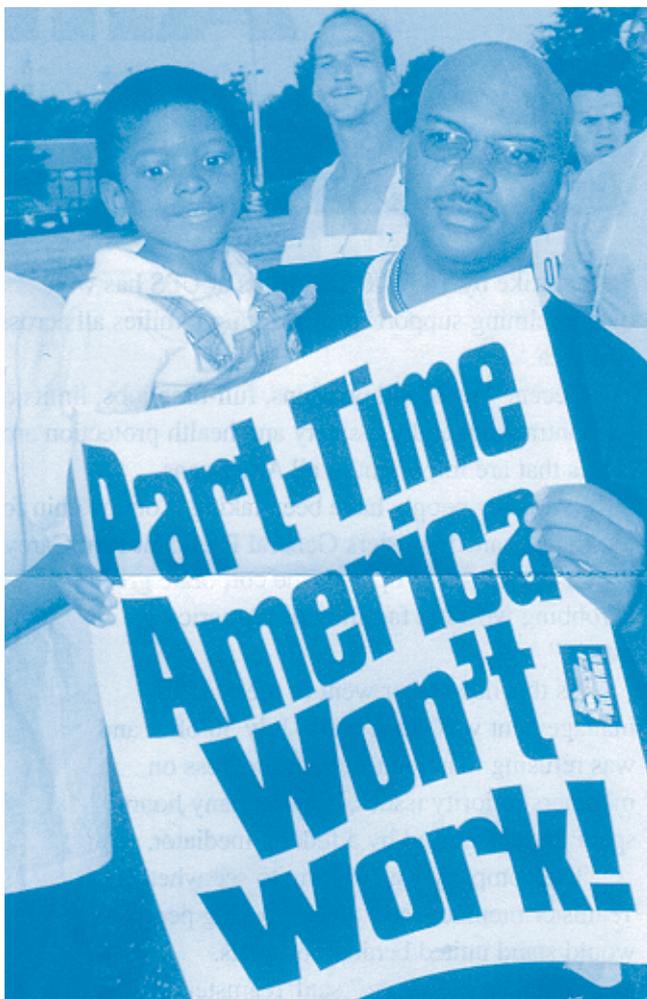
¿Utilizan a veces los sindicatos la ley como excusa, además de como razón genuina, para no adoptar medidas de solidaridad? En ocasiones resulta muy fácil escudarse en que “la ley nos impide hacer nada al respecto,” cuando lo que deberíamos decir es: “esto es lo que podemos hacer.” Encontraremos medidas de solidaridad internacional eficaces si nos centramos en aquello que podemos hacer y no en lo que no podemos hacer. Tanto la ITF como sus organizaciones sindicales afiliadas deben respetar las leyes, pero no utilizarlas como excusa para permanecer de brazos cruzados.

Los sindicatos han desplegado numerosas tácticas e ideas. Por ejemplo, negociar una cláusula que otorgue al personal el derecho a organizar huelgas de solidaridad o a respetar los piquetes. El carácter internacional de la red de solidaridad de la ITF dificulta la aplicación de las acciones judiciales. Si corremos el riesgo de ser demandados en un país, a veces se pueden desviar las acciones hacia otro país donde el entorno jurídico sea más propicio. En otras ocasiones, las medidas

internacionales constituyen la única opción disponible para un sindicato víctima de duros ataques políticos y jurídicos a escala local.

En algunos conflictos los sindicatos han conseguido movilizar la ayuda internacional enviando a sus huelguistas o a representantes sindicales al país donde se necesita ejercer presión. Una delegación del sindicato estadounidense Teamsters visitó Europa durante su conflicto en agosto de 1997 para participar en reuniones de trabajadores de UPS y reunirse con la ejecutiva de los sindicatos a los que solicitaban solidaridad. Un mes antes, el viaje fue en la dirección contraria, los miembros del sindicato británico TGWU enviaron un piquete al aeropuerto JFK durante la huelga de British Airways.

La solidaridad no puede abrirse y cerrarse como un grifo. Los miembros de sindicatos que participan en acciones de protesta globales pueden estar arriesgando su salario y a veces incluso su empleo. Como demuestran los ejemplos, muchos trabajadores y trabajadoras del mundo entero están dispuestos a asumir ese riesgo por apoyar a sus compañeros y compañeras. Esto también merece respeto.



‘América no funciona a tiempo parcial’ La huelga en UPS consigue un apoyo global

En 1997 los trabajadores/as estadounidenses y su sindicato Teamsters iniciaron una huelga contra UPS, la mayor compañía de paquetería del mundo. La huelga consiguió un respaldo masivo de la opinión pública estadounidense y el apoyo de sindicalistas de base de todo el mundo. Gracias a ello, la compañía fue obligada a responder a las reivindicaciones de los trabajadores. La huelga de UPS refleja el impacto que la globalización ha tenido sobre los trabajadores. En 1997, dos tercios de la plantilla de UPS en Estados Unidos trabajaba a tiempo parcial. Recibían la mitad del salario del personal a tiempo completo, carecían de prestaciones de salud adecuadas y no estaban cubiertos por pensiones. UPS tiene un historial pésimo en materia de salud y seguridad. El sindicato Teamsters reivindicaba el fin de los empleos a tiempo parcial, inseguros y sin futuro. Los trabajadores se movilizaron bajo el eslogan “América no funciona a tiempo parcial.”

Una fase fundamental de la táctica sindical consistió en ejercer presión sobre la estrategia internacional de UPS. Se buscaron áreas donde la compañía podía resultar vulnerable. Por ejemplo, UPS estaba intentando penetrar en el mercado europeo ofreciendo servicios “justo a tiempo”. Había invertido 1.000 millones de dólares en filiales europeas. La compañía temía que una huelga en la UPS estadounidense pudiera generalizarse a Europa y perjudicar la fiabilidad de las entregas, la lealtad de los clientes y la confianza europea.

Teamsters entabló una estrecha colaboración con sindicatos de UPS de otros países a través del ‘Comité Mundial ITF de Sindicatos UPS,’ compuesto por sindicatos de numerosos países europeos, de Brasil, de Canadá y de Estados Unidos. Así se organizó la actividad solidaria:

- **Teamsters señaló la importancia estratégica de las plataformas aeroportuarias y de los centros de distribución de UPS en Europa. Durante la huelga visitaron estos lugares. Los trabajadores/as se manifestaron y organizaron huelgas de solidaridad. Por ejemplo, en Bélgica el personal organizó huelgas imprevistas.**
- **Los sindicatos de los países europeos que representan al personal de grandes clientes de UPS, como Mercedes Benz o Phillips, ejercieron presión sobre sus directivos para que dejaran de utilizar los servicios de UPS durante la huelga.**
- **Los sindicatos del sector público en Europa solicitaron a los responsables de aduanas e inspectores laborales que examinaran los paquetes de UPS.**

El personal de UPS en Europa se identificó con las reivindicaciones de los trabajadores americanos. También ellos tenían problemas con las prácticas de la dirección de UPS, y en concreto, con el trabajo a tiempo parcial, las pésimas disposiciones de salud y seguridad y el antisindicalismo. La huelga estadounidense ofreció la oportunidad al personal de UPS de otros países de expresar sus propias reivindicaciones. A través de su participación conjunta en el Comité Mundial ITF, los sindicatos de UPS encontraron la base para presentar una respuesta unificada y global a la dirección de UPS.

Para mayor información: *“The development of International Campaign-Based Network Structures: A Case Study of the IBT and ITF World Council of UPS Unions” (El despliegue de una red de estructuras de campaña internacional: el caso práctico del Comité Mundial de IBT e ITF de sindicatos UPS) autor Andy Banks y John Russo.*

‘Ni hablar, BA’: huelga en British Airways

En 1997 la tripulación de cabina de British Airways se puso en huelga para protestar contra los planes de subcontratación y de flexibilidad laboral de la compañía. La reorganización prevista por BA implicaba trabajar más horas sin incremento salarial y la incorporación de tripulantes de cabina más jóvenes, con menor experiencia pero muy barata. La compañía se negaba a negociar estos cambios con el sindicato mayoritario, la TGWU- BASSA del Reino Unido.

BA intentó intimidar al personal amenazando por escrito con despedir a todos los miembros del sindicato. Les advirtió que serían demandados por daños y perjuicios. La dirección también fotografió y filmó en vídeo a quienes formaban parte del piquete.

Los sindicatos afiliados a la ITF de todo el mundo apoyaron al personal de BA. Las tripulaciones de otras aerolíneas sabían que el resultado del conflicto de BA afectaría a sus propios términos y condiciones. Sus respectivas empresas les habían advertido que seguirían la estrategia de reducir costes iniciada por BA. Por todo ello, ITF y los sindicatos afiliados a la Sección de Aviación Civil otorgaron a la huelga de BA prioridad estratégica y lanzaron una campaña internacional.

Uno de los huelguista declaró: *“leía todos los días el tablón de anuncios. Cada día llegaban nuevos mensajes desde España, Africa del Sur, Hong Kong, Japón, de todas partes. Nos demostraban que no estábamos solos. Todos ven esta huelga como una lucha por los derechos fundamentales que afecta a cada uno en esta industria.”* BA amenazó con llevar a juicio a la ITF y exigió el fin del apoyo solidario.

La votación a favor de la huelga en Gran Bretaña provocó un desplome en la venta de billetes. Sindicatos de otros países publicaron notas de prensa anunciando que se iba a convocar una huelga en BA. Los medios de comunicación se hicieron eco de la noticia y alertaron a los clientes potenciales sobre los problemas que podían encontrar en BA. La venta de billetes cayó aún más y perjudicó mucho a una compañía que se mueve en un mercado extremadamente competitivo.

BA intentó crear un equipo rompehuelgas alquilando aviones y tripulaciones extranjeras. El mayor fletador de charters estadounidense declinó un contrato. El sindicato Teamsters le había advertido que no aceptaría a ninguna empresa esquírol. Por su parte, los sindicatos holandeses advirtieron de lo mismo a transportistas de Holanda.

En muchos países la ley impide que los trabajadores inicien acciones solidarias. Pero en el aeropuerto JFK de Nueva York el personal podía negarse a cruzar un piquete, un derecho garantizado por su contrato colectivo. Después de conseguir los permisos pertinentes de las autoridades portuarias, los miembros de TGWU-BASSA llegaron desde Gran Bretaña y formaron un piquete. Esta movilización retrasó varios vuelos transatlánticos importantes y asestó un duro golpe psicológico a BA.

El personal de aviación civil de Malta, de Dinamarca, y de Zimbabue intentó retrasar los vuelos esquiroles de BA. En Finlandia, el personal de aprovisionamiento se negó a subir al avión. La industria aérea es muy sensible al factor tiempo y cualquier retraso perjudica a la compañía. BA se mostraba muy preocupada porque la huelga escalase a niveles internacionales. La dirección no estaba segura de lo lejos que podía llegar la solidaridad ITF. Paralelamente, los huelguistas en Gran Bretaña consiguieron un gran apoyo del público y de los medios de comunicación.

BA se vio obligada a abandonar sus intenciones de pasar por alto a TGWU-BASSA y no fue capaz de imponer las nuevas condiciones sin negociar previamente con el sindicato.



Cambiar el rumbo del antisindicalismo: solidaridad internacional con los portuarios australianos

El 7 de abril de 1998 más de 2.000 portuarios australianos fueron despedidos por la empresa Patrick Stevedores, uno de los dos mayores empresarios portuarios del país. Esta compañía contrató a mano de obra no sindicada para sustituir a los despedidos. Con el respaldo del gobierno australiano de derechas, la compañía intentaba establecer en Australia una industria portuaria sin sindicatos.

La Unión Marítima de Australia (MUA) encabezó la lucha de los portuarios contra Patrick Stevedores, que organizaron piquetes frente a la entrada del puerto. Recibieron el apoyo multitudinario de sus familiares, de otros trabajadores sindicalistas, de líderes de la comunidad, artistas, actores y políticos. Esposas, novias, parejas, madres e hijas de los portuarios despedidos se asociaron como 'Mujeres de los muelles' en apoyo a los huelguistas.

MUA inició también una acción judicial. La Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL) presentó una queja contra el gobierno australiano ante la OIT, alegando que los trabajadores fueron despedidos por pertenecer a un sindicato. La acción recibió el respaldo de la ITF y de la confederación nacional australiana, ACTU.

Las leyes laborales australianas limitan la capacidad de los sindicatos de acometer acciones de solidaridad. De ahí la importancia que las acciones solidarias internacionales tuvieron a la hora de resolver el conflicto. *"Los portuarios han demostrado internacionalmente cómo puede construirse y utilizarse la solidaridad global durante conflictos sindicales. Nadie olvidará el rol que la ITF desempeñó durante esta disputa,"* declaró John Coombs, Secretario Nacional de MUA.

Diariamente ITF envió boletines informativos a sus organizaciones afiliadas y publicó noticias en su página web. Trabajadores de muchos países organizaron manifestaciones y algunos sindicatos donaron dinero para los portuarios.

Cuando el buque *Columbus Canada*, cargado en Australia por mano de obra no sindicada, llegó al puerto de los Angeles, el sindicato ILWU, afiliado a ITF, se negó a cruzar el piquete de solidaridad formado por 1.500 trabajadores y militantes de la comunidad. El buque quedó anclado frente a la costa estadounidense durante dos semanas. Eventualmente fue obligado a devolver a Australia su carga manipulada por trabajadores no sindicados, que incluía hasta 60 contenedores de carne y productos lácteos.

Cientos de sindicalistas japoneses se manifestaron ante el *Australian Endeavour* en protesta por su empleo de mano de obra no sindicada. En Holanda se retrasó varias horas la carga del *Botany Bay*, por la misma razón. Otro buque australiano fue desviado a Bombay tras avisar los portuarios afiliados a la ITF de que se trataba de uno de los objetivos.

La compañía y el gobierno presentaron una demanda contra ITF, pero los sindicatos afiliados de muchos países continuaron solidarizándose. Finalmente, la presión de la enérgica movilización local e internacional obligó a la compañía a llegar a un acuerdo con el sindicato.

El conflicto de los portuarios australianos demuestra la importancia de las acciones internacionales bien coordinadas. Organizaciones como ITF, MUA, OIT, ACTU y CIOSL desempeñaron todas y cada una un papel muy definido y se mantuvieron informadas unas a otras. Esta campaña unificó con éxito las actividades locales y globales.



“El sabor de la injusticia”: Conflicto en LSG-Sky Chefs

LSG-Skychefs es la mayor compañía del mundo de catering aéreo. Suministra las comidas a 260 compañías aéreas internacionales. Cuenta con cocinas en más de 200 países.

En protesta por sus salarios y condiciones, el personal del aeropuerto de Heathrow en Gran Bretaña organizó en 1998 una huelga de un día, totalmente legal. La mayor parte del personal lo formaban mujeres asiáticas afiliadas a la Transport and General Workers' Union (TGWU). La compañía las despidió. Durante 18 meses estas trabajadoras formaron un piquete en Heathrow. Muchos sindicalistas, políticos y activistas sindicales se unieron solidariamente a este piquete.

La compañía contrató esquirolos para que no afectara su producción. Esto debilitó la posición reivindicativa de las personas despedidas. Debido a las restricciones de la legislación laboral británica tampoco tenían ninguna vía jurídica para conseguir ser readmitidas en sus empleos. Por ello la solidaridad internacional fue esencial para ejercer una presión eficaz sobre la compañía.

ITF identificó a los propietarios de LSG-Skychefs en Heathrow. La ÖTV, sindicato alemán afiliado a la ITF, desempeñó un importante papel y ayudó a presionar sobre la compañía matriz, LSG Service Holding, radicada en Alemania. Esta compañía solo posee el 25% de LSG-Skychefs pero aceptaba la responsabilidad moral por el conflicto de Heathrow. La dirección alemana se mostró dispuesta a negociar con la TGWU y la ITF, y se celebraron varias reuniones.

De manera similar, los sindicatos canadienses presionaron a otro de los propietarios de LSG-Skychefs, la empresa de catering canadiense ONEX. ONEX estaba ofreciendo comprar Air Canada y Canadian Airlines para fusionar estas compañías. No deseaba una oposición sindical a esta oferta. Solo con preguntar sobre el conflicto de Heathrow, los sindicatos canadienses utilizaron su poder de presión para conseguir una respuesta de la compañía.

Los sindicatos daneses también presionaron a la dirección alemana de LSG. Su compañía nacional SAS se encontraba en vías de subcontratar el catering a LSG-Skychefs. En las negociaciones de esta transferencia, los sindicatos inquirieron sobre el conflicto de Heathrow.

La ITF identificó a las compañías aéreas clientes de LSG-Skychefs. Los sindicatos afiliados a la ITF distribuyeron panfletos a los pasajeros a quienes pidieron que firmaran una declaración en apoyo a los derechos de los trabajadores.

Aunque las empleadas no consiguieron ser readmitidas en sus empleos sí consiguieron una indemnización. Se trata de un beneficio para el personal. Durante meses la compañía negó incluso que existiera un conflicto. Gracias a la solidaridad internacional se pudieron abrir negociaciones y lograr algunos derechos para el personal despedido.

“No podríamos haberlo alcanzado sin la ayuda de otros sindicatos tanto en Europa como en América del Norte. Esto demuestra que, incluso los grandes sindicatos como la TGWU, pueden beneficiarse de la solidaridad internacional,” declaró uno de los miembros de TGWU asistente a la Escuela de Verano ITF.



Sindicar al personal no organizado

“Debemos responder al desafío de prestar un servicio adecuado al sector informal. Queremos garantizar que el personal del taxi participa en programas de educación sindical para paliar su poca familiaridad con los derechos laborales.”

*Organizador nacional de taxistas, Africa del Sur
Transport and Allied Workers' Union (SATAWU)*

La movilización de la solidaridad internacional depende de unos sindicatos locales fuertes y representativos. Pero en numerosos países no existen sindicatos poderosos.

Muchos sindicatos necesitan urgentemente desplegar estrategias para sindicar a los trabajadores no sindicados. Deben responder a preguntas difíciles sobre cómo atraer hacia el movimiento sindical a trabajadores y trabajadoras del sector no estructurado, operadores-propietarios, mujeres trabajadoras, personal del transporte no tradicional y otras personas que tradicionalmente los sindicatos han considerado colectivos marginales.

Las mujeres trabajadoras están penetrando en la industria del transporte a un ritmo creciente. Sin embargo los sindicatos continúan dominados por hombres. Muchos sindicatos afiliados no se plantean de forma adecuada las necesidades y preocupaciones de las



mujeres que trabajan. En general, las mujeres no se han integrado plenamente en los sindicatos y han sufrido a menudo la hostilidad y el acoso de sus compañeros de trabajo.

“Los sindicatos que no luchan por los derechos de sus mujeres afiliadas verán amenazados tanto su nivel de afiliación como las condiciones de trabajo y los salarios de todos los trabajadores. Nuestra labor consiste en impedir que esto suceda. Los sindicatos necesitan a las mujeres tanto como las mujeres necesitan a los sindicatos.”

Sarah Finke, Responsable de la Mujer ITF

Otro de los retos que deben afrontar los sindicatos consiste en organizar a los trabajadores del sector informal. Es importante responder a los nuevos interrogantes que plantean la organización de este colectivo. Por ejemplo, dado que en este sector no existe un “empleador” en el sentido tradicional, ¿qué puede ofrecer un sindicato? ¿c beneficia la afiliación a sus miembros? ¿un operador-propietario o un trabajador informal, se considera un “trabajador” o es un “empleador”? ¿Deben unirse a un sindicato o a una cámara de comercio?

En la práctica, sobre todo en los países en desarrollo, las asociaciones de trabajadores del sector informal están reconocidas en parte como sindicatos y en parte como federaciones de patronos.

Los sindicatos del transporte por carretera han intentado diversas vías para acercarse a los colectivos no organizados sindicalmente:

- En Luxemburgo se inició una campaña especial “uno a uno” en la que miembros del sindicato hablaban individualmente con trabajadores no afiliados. Se consiguió elevar la afiliación un 10%.
- En Finlandia los sindicatos están visitando los centros de formación ocupacional para hablar con quienes se están formando para ser conductores y empleados administrativos.
- En Africa los sindicatos han distribuido permisos de conducción internacional simbólicos, de la ITF, para mostrar los beneficios de la representación internacional.
- Una serie de seminarios educativos celebrados en el Sur de Asia han ayudado a varios sindicatos a afiliarse con éxito nuevos miembros.
- Los sindicatos japoneses distribuyen folletos a los conductores profesionales en las áreas de servicio.
- En los Estados Unidos el sindicato Teamsters permite que las asociaciones de operadores-propietarios se afilien al sindicato.

Organizar al personal del sector informal

El sector informal de los servicios de transportes no deja de crecer. La mayoría de los taxis, minibuses o *rickshaws* funcionan de forma individual. Ya sean conductores autónomos, operadores-propietarios, empleados de un propietario o empresa, no se suelen asociar con otros conductores. En consecuencia sus condiciones de trabajo son pésimas y peligrosas.

Los trabajadores informales necesitan el respaldo de los sindicatos del mismo modo que los sindicatos necesitan el respaldo de los trabajadores informales. Si permanecen fuera de la órbita sindical, sus peores términos y condiciones laborales minarán los convenios negociados por los sindicatos.

Hay sindicatos que cooperan con agrupaciones informales privadas de trabajadores y otros grupos de autoayuda. Existen múltiples vías de cooperación sindical con las agrupaciones del sector informal: desde coaliciones a grupos de trabajo ad-hoc o alianzas estratégicas con mujeres, jóvenes, colectivos sociales, grupos de pequeñas empresas, etcétera. Los sindicatos deben mejorar sus capacidad de conectar con el sector informal perfilando políticas, estrategias y nombrando a personas de contacto.

“El objetivo inicial de una estrategia de acercamiento a los trabajadores del sector informal debería ser cooperar e identificar intereses comunes, no conseguir que se afilien al sindicato. Lo más apropiado sería seguir una estrategia paulatina, para no asustar a las personas interesadas con la posibilidad de tener que pagar cuotas de afiliación,” explica Jörn Altmann que ha estudiado el tema.

De Transporte Internacional N°4, 2001

Organizar a los conductores de los puertos indios

KB Bajpai, secretario del Sindicato de Transportes y Portuarios, Bombay, India explica cómo llegó su sindicato hasta los colectivos no organizados.

“Hubo un tiempo en que tanto el personal de puertos como de muelles pertenecía a nuestro sindicato. Cuando se inició la contenedorización en 1987 nos dimos cuenta de que el personal de transportes debía participar en las operaciones portuarias bajo nuestra égida. Pero las empresas camioneras, como una mafia, tenían totalmente controlados a los conductores y al resto del personal hasta el punto de que temían acercarse a la oficina sindical cuando les contactábamos.

Finalmente decidimos ir a hablar con estos trabajadores a sus casas, a última hora de la tarde, para asegurarles que no serían despedidos si se unían a nuestro sindicato. Nuestros esfuerzos dieron frutos lentamente y unos 50 ó 60 personas se afiliaron. Éstas se convirtieron en nuestro núcleo central.

Presentamos una carta de reivindicaciones a las empresas — que intentaron crear un sindicato patrocinado por ellas —, pero nos mantuvimos firmes y convocamos una huelga, gracias a la cual las principales empresas accedieron a negociar y firmaron un acuerdo. Pero cuando llegó el momento de pagar declararon un cierre patronal. Amenazamos a las nueve empresas con un boicot sindical.

Durante dos meses el sindicato sostuvo un pulso hasta que la patronal cedió. Firmamos un acuerdo con las navieras y los gobiernos, que regula los salarios de nuestros miembros, sus condiciones de trabajo y su absorción como fijos. Hoy, la mayoría del personal del transporte que trabaja en nuestro puerto está afiliado a sindicatos. Los trabajadores organizados tienen una responsabilidad y deberían cerrar filas a la hora de organizar a los colectivos no sindicados.”

De Transporte Internacional N°6, 2001

Mujeres transportando el mundo

Mujeres Transportando el Mundo es una campaña de la ITF de ámbito mundial que reivindica una mejora de los derechos laborales de las mujeres que trabajan en los transportes, además de un incremento de la participación femenina en las actividades sindicales. *“Se trata de la primera vez que pedimos a los sindicatos que hagan campaña por un tema que afecta a todos y cada uno de los medios de transporte y a todos y cada uno de los lugares de trabajo,”* ha declarado David Crockett, Secretario General de la ITF.

La ITF ha efectuado una encuesta entre sus sindicatos afiliados mediante la cual ha identificado las áreas en las que resulta necesario hacer campaña. La encuesta ha confirmado que las mujeres que trabajan en los transportes padecen directamente la discriminación en sus lugares de trabajo.

Durante el primer año de dicha campaña los sindicatos participantes fijaron determinados objetivos con miras a reducir las desigualdades entre los trabajadores y las trabajadoras y organizaron actividades educativas para sus miembros. ITF apoyó la campaña distribuyendo pósters y tarjetas postales.

Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer trabajadora en el 2001, muchos sindicatos afiliados a la ITF organizaron eventos para promover los derechos fundamentales de las mujeres. Se convocaron mítines en Burkina Faso, Guinea, Costa de Marfil y Níger. En Brasil se lanzó una campaña acerca de la salud de las mujeres empleadas en compañías aéreas. En Nueva Zelanda las mujeres que trabajan en la aviación hicieron campaña para que la compañía introdujera servicios de atención infantil. Más de 50 países participaron en estos actos.

En el 2002, el día de acción centró su atención en la organización de las jóvenes trabajadoras, muchas de las cuales no están afiliadas a sindicatos.

“Esta jornada de acción ha conseguido que las cuestiones que preocupan a las mujeres en el mundo entero, — como la discriminación, el acoso o la falta de servicios de atención infantil —, sean planteadas por mujeres.”

Sarah Finke, Responsable de la Mujer ITF

La ITF ha establecido una red internacional de mujeres que permite a las militantes de sindicatos del transporte compartir información de forma fluida. Cada sindicato de la ITF ha nombrado a una persona de contacto en dicha red que se encargan de identificar a las mujeres afiliadas de sus sindicatos y de trabajar a favor del establecimiento de estructuras femeninas, de afiliar a más mujeres al sindicato y de defender políticas positivas para las mujeres afiliadas. La labor de estas personas de contacto reviste gran importancia pues además, se encuentran en el lugar idóneo para evaluar si el trabajo que la ITF realiza resulta de utilidad para las afiliadas.

Para mayor información sobre las actividades de la ITF en defensa de la participación de las mujeres en los sindicatos del transporte, pueden consultar el manual de la ITF *“Mujeres Transportando el Mundo”*.



La planificación de las campañas

Planificar una buena campaña requiere tiempo. Debemos fijar unos objetivos bien definidos y alcanzables. Además, en la mayoría de los casos, debemos determinar su punto final.

Objetivo

Para que una campaña resulte eficaz debe dejar muy claro de qué se trata. La mayoría de las campañas de éxito giran en torno a un tema principal que consigue unificar a muchos trabajadores/as porque se sienten profundamente identificados con el mismo. Un ejemplo, la fatiga de los conductores en el transporte por carretera, un factor común de este colectivo en el mundo entero. Incluir muchos temas en una misma campaña genera confusión.

Un buen objetivo de campaña tiene que brindar la posibilidad de ser alcanzado, al menos en parte. Nada desmoraliza más que perder una gran lucha debido a la imposibilidad de vencer en esa causa. La campaña debe fijarse como objetivo mejoras concretas para los miembros del sindicato, debe mostrarles el sentimiento de su propio poder a través de la acción colectiva, y alterar las relaciones de poder.

Entidad en el punto de mira de la campaña

El blanco de la campaña pueden ser empresas concretas, el gobierno u otras instituciones. La economía global ha generado objetivos corporativos fácilmente identificables, por ejemplo: compañías multinacionales que han participado en la privatización ferroviaria o aerolíneas que deben responsabilizarse en mayor medida de la lucha contra la 'furia aérea'. Lo importante es identificar sus puntos débiles, por ejemplo, su imagen pública o la confianza de los inversores. Una buena campaña se dirige también hacia las instancias con poder para adoptar decisiones favorables a los sindicatos, tales como importantes clientes de la empresa en cuestión, grandes bancos y compañías financieras.

Alianzas

Además de los objetivos y del blanco de la campaña, la planificación debe identificar a los posibles aliados. Pueden ser otros sindicatos, grupos de pasajeros, organizaciones comunitarias, políticos, medios de comunicación, grupos medioambientales, organizaciones de trabajadoras, de consumidores, de abogados y de académicos afines a los sindicatos, etc. Estudien cómo obtener el máximo apoyo de cada aliado.

Actividades

Es preciso identificar claramente las actividades que contemplará la campaña. Las posibilidades son múltiples, tal y como demuestran los días de acción mundial organizados por ITF. Por ejemplo, manifestaciones en el lugar de trabajo, mítines, marchas, bloqueos, paros, distribución de folletos, exposiciones, exposiciones móviles, ejercer presión sobre el gobierno, reuniones con la dirección, etc. Es preciso mantener lo más informados posible a la prensa y a los medios de comunicación. En una campaña internacional cada sindicato puede adoptar distintas tácticas, dependiendo de sus circunstancias locales.

La participación de los miembros

Para que las campañas globales culminen con éxito deben contar con la participación destacada de los miembros de los sindicatos. Muchos trabajadores y trabajadoras tienen experiencia en campañas locales, pero tal vez les resulte nueva la idea de una campaña global. El personal no solo debe comprender el objetivo, también debe participar en el desarrollo de las formas de acción adecuadas. Entre los medios para que participen los trabajadores y trabajadoras, cabe destacar:

- **Organizar programas educativos locales o reuniones para abordar las campañas.**
- **Invitar a sindicatos del transporte que ya han participado en campañas globales para que compartan sus experiencias con los afiliados y afiliadas.**
- **Enviar a militantes del sindicato a aprender de la experiencia de participantes en campañas de otros lugares.**
- **Garantizar que los activistas del sindicato participan en los comités de campaña.**

Recursos

Sea cual sea la dimensión de una campaña, los sindicatos deben contar con los recursos adecuados, tanto a escala local como internacional. Identifiquen con qué recursos cuentan, qué recursos necesitan y dónde pueden obtener apoyo adicional.



Cómo planificar bien una campaña

- **Determine los objetivos del sindicato**
- **Identifique las cuestiones que interesan a los trabajadores/as y al sindicato**
- **Definan un tema central para la campaña**
- **Seleccionen la/las entidades que estarán en el punto de mira de la campaña y analicen sus puntos fuertes y débiles**
- **Analicen sus propios puntos fuertes y puntos débiles**
- **Seleccionen a los aliados e identifiquen cómo maximizar su apoyo**
- **Identifiquen los recursos disponibles**
- **Fijen un calendario para la campaña**
- **Redacten las estrategias de la campaña**
- **Perfilen las tácticas adecuadas a sus estrategias**
- **Organicen un sistema de comunicaciones eficaz para la campaña**
- **Evalúen sus estrategias**
- **Establezcan nuevas tácticas adecuadas a las nuevas estrategias.**

Fuente: "Campaign Planning" de Andy Banks y Teresa Conrow.

Algunos principios de utilidad durante las campañas

- **Todo empieza por los afiliados/as**
- **Expongan los objetivos y cuestiones que plantea la campaña como una lucha por la justicia social**
- **Seleccionen un objetivo que se pueda alcanzar, al menos parcialmente.**
- **Incluyan en el punto de mira de la campaña a quienes tienen capacidad de adoptar decisiones favorables a su sindicato.**
- **Investiguen las entidades blanco de su campaña, y en concreto, obtengan una imagen global de éstas.**
- **Perfile una estrategia centrada en los aspectos vulnerables del blanco de su campaña.**
- **Sensibilice a la opinión pública sobre la justicia y viabilidad de su causa.**
- **Animen a participar en su campaña a personas clave de la comunidad en general.**
- **Empiecen por tácticas modestas, de escaso riesgo; aumenten la intensidad a medida que la campaña avanza.**
- **Nunca debemos detenernos. Mantener la presión constante y cambiante.**

Fuente: "Principles of Strategic Campaigns" de Andy Banks y Teresa Conrow.

Educación y Formación

La globalización ha introducido ciertas novedades en la agenda de los educadores sindicales que deben abordarse con carácter urgente: es preciso que los miembros de los sindicatos comprendan suficientemente los procesos de ámbito global y asegurarles que pueden colaborar eficaz y solidariamente con sindicatos y trabajadores/as de otros países. Representantes y negociadores sindicales, de todas las categorías de la organización sindical, deben recibir formación en materia internacional.

Representantes y miembros de sindicatos de distintos sectores del transporte tienen diferentes necesidades educativas. La mayoría del personal del transporte marítimo y aéreo percibe de forma obvia el carácter internacional de su industria. Pero en el transporte por carretera o en el ferroviario el impacto de la globalización es más reciente y su personal tal vez no tenga experiencia directa con las operaciones internacionales.

Algunas de las actividades educativas necesarias son bastante básicas. Una introducción a la globalización de la economía y al movimiento sindical internacional puede incluirse en múltiples programas educativos sindicales a escala local. Los trabajadores/as comprenderán rápidamente la importancia de estos temas.

Pero también hay peligros que deben evitarse. Sobre todo, que un programa educativo se muestre insensible a las circunstancias locales o a las necesidades específicas del colectivo del transporte afectado. Además, una estrategia que ponga demasiado énfasis en el poder y en la riqueza de las corporaciones globales podría desmoralizar a los trabajadores/as, que pueden sentirse marginados. Los programas educativos deben examinar ejemplos de acciones solidarias internacionales concretas que aumenten la confianza y demuestren lo que puede lograrse.



Algunas medidas muy sencillas

Los sindicatos pueden adoptar una serie de medidas muy sencillas, y tal vez obvias, para aumentar la confianza y la comprensión de lo que significa la solidaridad internacional. Incluso los sindicatos con recursos limitados pueden incorporar una visión internacional en su educación, de forma barata pero muy eficaz:

- **Invitar a sindicalistas de otros países.** Cuando se celebre un encuentro adecuado que reúna a miembros del sindicato, pueden invitar a sindicalistas de otros países, no necesariamente a dirigentes, puede tratarse de representantes sindicales de empresa. También pueden invitar a compañeros con experiencia directa o con intereses similares de otros países. Resulta especialmente eficaz cuando se trata de industrias concretas, de empresas específicas, de determinadas secciones o campañas.
- **Noticias internacionales y artículos en las publicaciones sindicales.** Es frecuente que los trabajadores/as no lleguen nunca a leer las publicaciones de la ITF. Los editores de las revistas y boletines informativos del sindicato pueden reproducir los artículos y las noticias de nuestras publicaciones, sobre todo si tienen acceso a la página web de la ITF. Los sindicatos que tienen su propia página web pueden destacar y actualizar periódicamente los enlaces con la web de la ITF o con webs de otros sindicatos afiliados.
- **Reuniones educativas celebradas antes y después de asistir a eventos internacionales.**

Si bien muchos delegados/as que asisten a las reuniones internacionales escriben informes sobre las mismas y los distribuyen internamente, se debería aprovechar la oportunidad que brindan estas reuniones internacionales para organizar encuentros educativos. Tanto antes como después de las reuniones en el extranjero, los miembros del sindicato podrían analizar los temas. Esto reviste especial importancia para desmitificar los procesos sindicales internacionales y para mejorar la participación democrática de los trabajadores/as.



Programas de educación sindical con mayor alcance

Muchos responsables de educación están explorando cómo introducir los temas sobre globalización y solidaridad internacional en los programas educativos de su sindicato. Esto se puede llevar a cabo bien organizando cursos específicos; bien introduciendo en los programas vigentes nuevos módulos acerca de temas internacionales; o bien invitando a representantes sindicales de otros países a participar en los programas educativos.

En acceso a Internet ha permitido mejorar enormemente el alcance de la educación en materia de solidaridad internacional. Internet puede servir como fuente para obtener materiales educativos de otros países. Puede constituir la vía para participar en programas educativos organizados internacionalmente. Puede utilizarse como herramienta de contacto entre educadores. Internet abre la posibilidad de organizar programas de educación internacional en los que participen sindicatos afiliados de la ITF de diversos países.

Algunos responsables de educación y tutores ya tienen experiencias prácticas en programas educativos internacionales que abordan el tema de la globalización. La experiencia ha revelado varios problemas y dificultades:

- **Comprender la dimensión global desde la perspectiva local.** Muchos sindicalistas subrayan la importancia de basarse y de reconocer el valor de la experiencia y del entendimiento de los trabajadores/as que participan en los cursos educativos. La tradición educativa sindical se ha basado e inspirado desde siempre en la experiencia local, y no en las competencias externas. Incluso cuando se trata de un tema internacional, este principio continúa aplicándose. Por ejemplo, se puede pedir a los trabajadores que comparen sus experiencias en la negociación con empresas multinacionales. Sin embargo, resulta más difícil basarnos en la experiencia de los trabajadores

cuando se analiza el movimiento sindical en otros países o el funcionamiento de organizaciones sindicales internacionales, a no ser que los participantes hayan tenido experiencia internacional directa.

- **Idioma, cultura y estrategia ante la educación.** La cultura y el idioma educativo utilizado por los sindicatos varía enormemente de un país a otro y de una región a otra. Estrechar la colaboración práctica entre responsables y departamentos de educación a la hora de diseñar y de ofrecer cursos comunes acerca de la solidaridad internacional requiere tiempo y tacto.
- **Amplio, internacional y a tono con su realidad.** Obviamente un programa de educación internacional común a todos los trabajadores del transporte, sobre todo en ciertos sectores, debería incluir una amplia gama de condiciones económicas y políticas, de niveles de experiencia, poder de la organización sindical, etc. Por otro lado, la experiencia demuestra que, cuanto más específicos son los cursos educativos, mayores resultados prácticos y directos arrojan. Un curso sobre “globalización” tiene menos posibilidades de éxito que un curso sobre “globalización, el Banco Mundial y el transporte ferroviario en Africa del Sur,” por ejemplo.

Por todas estas razones la educación que promueva una solidaridad internacional práctica necesita una estrategia muy flexible, centrada en objetivos y de carácter local.



La Escuela de Verano de la ITF

Gracias a la Escuela de Verano que organiza la ITF anualmente activistas de sindicatos afiliados se reúnen dejando a un lado sus fronteras sectoriales y regionales para analizar y debatir una serie de temas. La primera escuela se celebró en Oxford, Gran Bretaña (1999), la segunda en Berlín (2000) y la tercera convocatoria se reunió en Dinamarca (2001). La escuela acoge a unos/as 40 participantes, que asisten a diversas conferencias, mesas redondas y actividades en grupo.

Entre los temas abordados, cabe destacar: comprender la globalización en la industria del transporte; implantar las políticas del programa 'Movilicemos la Solidaridad' dentro de las actividades de los sindicatos afiliados; diseñar y organizar campañas internacionales.

Proyecto sobre globalización y desarrollo internacional Transport & General Workers' Union, Gran Bretaña

La TGWU es uno de los mayores sindicatos británicos de alcance general. En 1999 lanzó un proyecto con el objetivo específico de introducir el tema de la globalización y de la solidaridad internacional en los programas educativos del sindicato. El núcleo del proyecto consistía en una serie de cursos residenciales de una semana de duración dirigido a representantes sindicales superiores a nivel de empresa, muchos de corporaciones globales. En estos cursos se analizaba la globalización en su propia industria, la función del sindicalismo internacional y las medidas prácticas que se pueden acometer para fortalecer la solidaridad internacional.

Cada curso se centró en un sector de actividad concreto. El curso dedicado a los trabajadores de la industria de los transportes se celebró en mayo de 2001 y se organizó en estrecha consulta con la ITF. Asistieron a estos cursos representantes de dos o tres sindicatos extranjeros. El proyecto animó a los representantes sindicales de empresa a interesarse directamente por el movimiento sindical internacional y por las actividades internacionales de la TGWU.

El proyecto lanzó también una sección especial dentro de la página web del sindicato que contiene todos los materiales educativos elaborados para los cursos. Esta sección sirve para que los miembros del sindicato puedan estudiar a través de internet y para que los tutores sindicales aprovechen los cursos del proyecto a la hora de elaborar nuevos módulos e incluirlos en los programas educativos habituales del sindicato. Aunque el proyecto se ha diseñado específicamente para los miembros de la TGWU, cualquiera que esté interesado puede consultarlo en: www.tgwu.org.uk.



Información, tecnología e idioma

Si deseamos que la solidaridad internacional resulte eficaz, debemos asegurarnos de que los trabajadores/as y los sindicatos reciben periódicamente información de otros países. Pero lo cierto es que la información internacional solo suele llegar a los responsables y cargos del sindicato.

Internet permite a los sindicatos publicar y distribuir información a gran velocidad y con poco coste.

Prácticamente todo el mundo puede acceder a internet, no solo desde ordenadores personales también desde los 'ciber-cafés' presentes en los países industrializados y en ciudades de todo el mundo. Sin embargo aún hay muchos sindicatos y trabajadores/as de países en desarrollo con un acceso muy limitado. Es importante que tanto sindicatos como trabajadores/as formulen estrategias para hacer uso de esta tecnología y mejorar sus comunicaciones internacionales.

Como resultado de la explosión de los medios de comunicación electrónica, corremos el riesgo de un exceso informativo. Los sindicatos deben identificar los acontecimientos y fuentes de información más relevantes. Ello requiere tiempo y capacidad organizativa. El Secretariado de la ITF puede servirles de ayuda porque distribuye fuentes de información de utilidad a los sindicatos afiliados a través de su página web ITF y de los mensajes por fax o por correo electrónico.

Los sindicatos tal vez tengan que cambiar sus estructuras y su forma de trabajar para facilitar las comunicaciones y la acción internacional. En general las peticiones o llamados de ayuda internacional ascienden desde la esfera local al nivel nacional y, de ahí, hasta la ITF. La respuesta de la ITF desciende, a continuación, desde el nivel nacional al local. Este engranaje funciona si las personas informadas sobre el asunto están disponibles en el momento adecuado y pueden comunicarse rápidamente con cargos sindicales o con militantes directamente afectados.

Sin embargo, esta "pirámide" tradicional de comunicaciones se rompe. Cuando la información ha logrado subir y bajar de nuevo, tal vez es demasiado tarde para actuar. También suele necesitarse urgentemente varios tipos de comunicación. Por ejemplo, un contacto directo e inmediato entre responsables o delegados sindicales directamente afectados por un problema y el Secretariado de ITF; o entre trabajadores y sindicatos de un país con trabajadores y sindicatos de otro país.

Establecer una red de solidaridad no resulta fácil. Es preciso llevar a cabo una tarea práctica de identificar y formar a personas, equiparlas con los medios de comunicación necesarios (computadoras, conexiones con internet, etc). También es preciso resolver las dificultades políticas. Por ejemplo, ¿qué líneas de responsabilidad existen entre las personas de contacto y sus respectivos sindicatos? ¿qué poder de adoptar

decisiones tienen estas redes? También es preciso identificar las tareas y responsabilidades minuciosamente para que los contactos se produzcan dentro del marco de toma de decisiones políticas, de presentación de informes y de responsabilidad definidos claramente. Los cargos sindicales nacionales/locales y los representantes de la ITF deben saber los límites dentro de los cuales pueden funcionar.

Pero los sindicatos pueden adoptar medidas para mejorar sus comunicaciones incluso si no tienen en marcha redes de solidaridad internacional. Por ejemplo, quienes participan en reuniones de la ITF pueden intercambiar números de teléfonos, direcciones de correo postal y electrónico. Así pueden mejorar el contacto directo entre sindicatos y trabajadores de distintos países.

Esta estrategia de comunicación puede ayudar a los sindicatos miembros de la ITF a reaccionar de forma rápida y flexible, y plantea un desafío más serio a las compañías transnacionales. El transporte desempeña un papel clave en la cadena internacional de producción y distribución. Los sindicatos del transporte deben tener la capacidad de movilizar la solidaridad con celeridad. También es importante para los trabajadores de otros sectores de actividad que puedan pedir apoyo a los trabajadores del transporte.

Idiomas

Organizar la solidaridad internacional resulta difícil a veces por las barreras idiomáticas. Las actividades de ITF que funcionan solo en inglés tienen enormes ventajas sobre las actividades que necesitan traducción. Se puede enviar información rápidamente por fax o por correo electrónico; se pueden convocar reuniones con poca antelación y la documentación se basa en las necesidades de los sindicatos y no en la capacidad de la ITF de traducirla a tiempo.

Muchos materiales y actividades de la ITF se traducen a cinco, seis e incluso a veces a docenas de idiomas, lo cual implica un gran gasto. En el movimiento sindical, la ITF es también pionera en la utilización de la traducción por computadora, a través de un software que permite traducir textos de un idioma a otro. Si bien las traducciones automáticas no alcanzan la calidad de la traducción humana y deben utilizarse con cuidado y limitarse a determinados tipos de documentos, en el futuro podrían incrementar considerablemente nuestra capacidad de editar materiales en más idiomas.

No obstante, muchos sindicatos afiliados a la ITF no reciben materiales sobre temas internacionales en un idioma que comprenda la mayoría de sus miembros. Tampoco pueden expresarse en su propio idioma cuando asisten a reuniones ITF, lo cual desalienta a muchos sindicatos afiliados de asistir a este tipo de reuniones.

La ITF ha adoptado una estrategia flexible frente a los

idiomas. Cuando se organiza una reunión se evalúan las necesidades concretas de los sindicatos o de las personas que asisten a la misma, y se intenta ofrecer traducción o interpretación conveniente. Las llamadas a la acción que llegan al Secretariado de la ITF se consideran con seriedad, independientemente del idioma en que estén escritas.

Los sindicatos también deben sopesar qué pueden hacer a nivel nacional. Por ejemplo, ¿deberían enseñar idiomas a cargos, delegados sindicales y miembros de base? Esta puede ser una de las formas más eficaces, desde el punto de vista de los costes, de mejorar la capacidad de los sindicatos de participar en la solidaridad internacional.



Comunicaciones globales para una fuerza laboral global: Internet en acción

Ingo Marowsky, Secretario Adjunto de la Sección de Aviación Civil de la ITF, es uno de los fundadores de la Alianza de Solidaridad Star. Fue el primer coordinador de su división de tripulación de cabina cuando ocupaba el cargo de representante sindical en Lufthansa. Explica cómo y por qué creció esta red:

“A finales de los noventa Lufthansa, United Airlines y tres compañías internacionales importantes más fundaron la “Star Alliance”. Se evidenció enseguida que los trabajadores debían responder a esta alianza. La Alianza Star, conocida como “la red de aerolíneas para la tierra” se expande literalmente por todo el planeta. Estas compañías aéreas combinan sus redes y sus equipos directivos se reúnen periódicamente para analizar temas corporativos y, sobre todo, temas que interesaban a los trabajadores.

La red de la Alianza Star contrata a unos 350.000 empleados representados por más de 20 sindicatos. Se trataba de un desafío sin precedentes para los sindicatos que coincidieron en que la mejor respuesta pasaba por crear una red sindical de las mismas dimensiones, una auténtica coalición laboral de alcance mundial.

Los sindicatos reconocieron la importancia de mantener una comunicación e intercambio de información constantes. Lógicamente, utilizaron internet. Aparte de los asuntos diarios, como enterarse de los rumores e intercambiar preguntas y respuestas, los sindicatos necesitaban un sistema estándar de intercambio periódico de información. El coordinador elegido por la red redactó un formulario informativo trimestral. Los sindicatos utilizaron estos formularios para informar a los demás sobre su compañía y sobre la evolución de sus negociaciones, aumento o reducción de la plantilla, cambios en las condiciones de trabajo. Las respuestas recibidas se distribuían por correo electrónico a toda la red. Todos los representantes laborales eran puestos al día de inmediato, sin importar dónde se encontraban o en qué horario trabajaban.

Estuvimos a punto de crear una página web conjunta pero la idea se abandonó por razones de accesibilidad, confidencialidad y fiabilidad. No obstante, se están analizando nuevas iniciativas.

Este proyecto ha alcanzado un éxito increíble. A veces, el flujo informativo entre los sindicatos es superior al de los administradores. El hecho mismo de que los sindicatos se estuvieran comunicando a escala global sorprendió a la dirección. La estructura de la red ha sido también adoptada por sindicatos de otras alianzas aéreas similares.

Los sindicatos de tripulantes de cabina tienen una posición privilegiada. El inglés es condición obligatoria en la profesión y acceder a las comunicaciones internacionales resulta relativamente fácil. También se trata de una fuerza laboral muy globalizada y que funciona las 24 horas. Esto es aplicable a cientos de miles de empleados/as del sector aéreo.

Incluso para otros trabajadores que no tienen estos beneficios, el correo electrónico se ha afianzado como una forma de comunicación rápida y conveniente. Los sindicatos aéreos han demostrado que el nuevo desafío global también aporta nuevas oportunidades para el personal.”

Integrar las actividades internacionales

“Si no podemos ponernos de acuerdo en objetivos y estrategias sindicales comunes, los trabajadores y trabajadoras del mundo entero acabaremos convirtiéndonos en los perdedores del proceso de globalización.”

Representante sindical ferroviario alemán, escuela de verano ITF

Entre los sindicatos encontramos una amplia gama de actitudes hacia las actividades internacionales.

Algunos sindicatos de la ITF, cuya afiliación se ha visto afectada desde hace años por la marea de la globalización, participan con ahínco en el trabajo internacional, que abordan como una extensión natural de su labor de negociación y organización nacional.

Otros sindicatos tratan las actividades internacionales con menor prioridad y tratan las reuniones internacionales de la ITF como una oportunidad de viajar al extranjero.

Algunos sindicatos se muestran reticentes a enviar delegados/as a las reuniones en el extranjero. Esgrimen para ello razones lógicas, falta de recursos, el elevado precio de los viajes, y la prioridad de cumplir con los miembros de casa. Incluso cuando las reuniones internacionales revisten importancia, a los sindicatos les resulta difícil justificar el tiempo y el dinero dedicados a viajar al extranjero, pues sus miembros perciben estos viajes como un lujo.

A medida que la globalización va afectando a más trabajadores y gremios de todo el mundo, muchos sindicatos se están dando cuenta de que necesitan integrar las labores internacionales (y regionales) en sus actividades sindicales diarias. ¿Qué pasos deben dar los sindicatos para mejorar su estrategia internacional? Existen múltiples posibilidades, por ejemplo:

- **Crear estructuras sindicales encargadas específicamente del trabajo internacional. Las estructuras pueden adoptar distintas formas. Por ejemplo, un departamento internacional o un comité internacional.**
- **Delegar la responsabilidad de la labor internacional a miembros del personal. El sindicato podría elegir o nombrar a un responsable internacional. El sindicato debería incluir la labor internacional en todos los programas de formación de personal.**

- **Perfilar programas de educación y formación sobre temas internacionales dirigidos a delegados sindicales y miembros.**
- **Garantizar que los presupuestos del sindicato incluyen una partida para financiar la labor y las actividades internacionales.**
- **Promover una cultura de internacionalismo en todas las estructuras del sindicato e integrar la perspectiva internacional en todas las actividades sindicales. Por ejemplo, los medios informativos del sindicato deben incluir información y artículos sobre cuestiones internacionales.**
- **Desarrollar la utilización de internet para las comunicaciones internacionales.**
- **Animar a delegados y a responsables sindicales a participar en las redes internacionales de solidaridad de la ITF.**
- **Garantizar que los delegados sindicales que asisten a las reuniones internacionales de la ITF se preparan por adelantado y tienen la oportunidad de informar al sindicato y de hacer un seguimiento.**
- **Mejorar la coordinación nacional entre sindicatos afiliados a la ITF.**
- **Mantener contacto periódico con la ITF, distribuir las comunicaciones de la ITF, etc.**

La preparación constituye una pieza crucial. ITF publica directrices, manuales y folletos informativos en la medida de lo posible, para que los sindicatos los utilicen y los miembros de base conozcan lo que se les pide y por qué.

Cuestiones clave para el debate

- ¿Se le ocurre algún ejemplo reciente de una campaña sindical que podría haber resultado más eficaz si hubiera integrado mejor una perspectiva global? ¿Qué podría haberse mejorado?
- ¿Cómo se pueden integrar las actividades internacionales de forma más eficaz en el trabajo diario de su sindicato?
- ¿Qué medidas puede adoptar su sindicato para que su apoyo a las campañas de la ITF resulte más eficaz?

Actividad 1: Movilicemos la Solidaridad

El documento “Movilicemos la Solidaridad” aprobado en el Congreso de la ITF celebrado en Delhi en 1998, contiene varias recomendaciones importantes para todos los sindicatos afiliados a la ITF, entre las que destacamos:

1. Todos los sindicatos ITF deberían incluir módulos internacionales en sus programas educativos.
2. Las actividades educativas deberían dar prioridad a las técnicas que favorecen las acciones de solidaridad internacional.
3. Los sindicatos afiliados deberán intentar formar comités de coordinación nacional de la ITF, si resulta apropiado.
4. Los sindicatos afiliados (y la propia ITF) deberán dar mayor prioridad a las labores de campaña.
5. Los sindicatos afiliados deberán garantizar que:
 - Las personas que envíen a las reuniones internacionales están cualificadas y motivadas para participar.
 - Los miembros comprenden plenamente la necesidad de integrar las actividades de negociación y organización internacionales con las nacionales.
 - El sindicato dedica los recursos humanos y financieros necesarios para las actividades internacionales

Fotocopie y distribuya estas frases o colóquelas en una pizarra.

Pida a los/as participantes, tal vez divididos en pequeños grupos, que reflexionen sobre:

- ¿Cuál de estas recomendaciones ha sido cumplida con éxito por su sindicato?
- Si su sindicato ha adoptado políticas nuevas, ¿qué resultados prácticos han tenido?
- Si su sindicato no ha adoptado políticas nuevas, ¿cuáles han sido los obstáculos que lo han impedido y cómo pueden superarse estos obstáculos?

Actividad 2: Diez medidas prácticas a favor de la solidaridad internacional

Esta actividad requiere tiempo y lo ideal sería realizarla a final de un curso o de un seminario y/o cuando los participantes necesitan tiempo para relacionarse e moverse libremente. También resulta un buen ejercicio para que se comuniquen quienes participan en eventos de grandes dimensiones o en los que participen más de 16 personas.

Divida a los participantes en parejas. A cada pareja entregue diez grandes fichas y un rotulador. Pida a cada pareja que dedique de 15 a 20 minutos a la siguiente tarea:

Utilicen las fichas para escribir (claramente) los diez pasos prácticos más importantes que, en su opinión, debe dar su sindicato para mejorar la solidaridad sindical en la industria de los transporte global. Las propuestas pueden referirse a actividades en el lugar de trabajo, a escala nacional o internacional.

Anime a los participantes a imaginar actividades concretas y prácticas. “Más educación” o “mejor comunicaciones” son demasiado generales. Es mejor, por ejemplo, proponer “organizar un taller para altos representantes que aborde la función de la ITF” o “publicar un boletín mensual que contengan informes sobre las reuniones internacionales.”

Recoja todas las fichas, barájenlas y divida a los participantes en grupos de cuatro personas. Vuelva a repartir las fichas. Esta vez, cada grupo deberá tener 20 fichas. Pida a cada grupo que dedique de 15 a 30 minutos a la siguiente tarea:

Estudien y analicen las ideas o propuestas que contienen las fichas. Seleccionen las diez fichas que consideren más importantes y útiles. Descarten el resto de las fichas.

A continuación, agrupe a los/las participantes en grupos de ocho personas. Cada grupo deberá tener de nuevo 20 fichas frente a ellos. Pida que de nuevo seleccionen las diez fichas que consideren más importantes y útiles y descarten el resto.

Repita el proceso (en grupos de 16, etc) hasta los participantes terminen divididos en dos grandes grupos. Pida a cada grupo que designe a una persona que presentará a la plenaria su selección de 10 fichas.

Pegue las 20 fichas finales en una pared o en una pizarra. Debatan y analicen estas fichas e intenten alcanzar un acuerdo sobre los diez mejores pasos prácticos para la solidaridad global. Si fuera necesario, celebren una votación.

Directorio de organizaciones internacionales

Organizaciones sindicales internacionales

Confederación Internacional de Organizaciones Internacionales Libres (CIOSL)

5 Boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruselas
Bélgica
Tel: +32-2-224 02 11
Fax: +32-2-201 58 15
Email: internetpo@icftu.org
Web: www.icftu.org

Sindicatos Globales

Agrupación a las principales instituciones del movimiento sindical internacional – la CIOSL, las Federaciones Sindicales Globales (véase abajo) y la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
Web: www.global-unions.org

Federaciones Sindicales Globales Internacional de la Educación (IE)

5 Boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruselas
Bélgica
Tel: +32-2-224 06 11
Fax: +32-2-224 06 06
E-mail: headoffice@ei.ie.org
Web: www.ei-ie.org

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW)

Route des Acacias 54
PO Box 1412
CH-1227 Carouge-Geneva
Suiza
Tel: +41-22-827 37 77
Fax: +41-22-827 37 70
Email: info@ifbww.org
Web: www.ifbww.org

Federación Internacional de los Trabajadores de la Química, la Energía y las Minas e Industria Diversas (ICEM)

109 Avenue Emile-de-Béco
B-1050 Bruselas
Bélgica
Tel: +32-2-626 20 20
Fax: +32-2-648 43 16
Email: icem@geo2.poptel.org.uk
Web: www.icem.org

Federación Internacional de Periodistas (IFJ)

155 Rue de la Loi
B-1040 Bruselas
Bélgica
Tel +32-2-235 22 00
Fax +32-2-235 22 19
Email: ifj@ifj.org
Web: www.ifj.org

Federación Internacional de los Trabajadores del Metal (IMF)

Route des Acacias 54 bis
PO Box 563
CH-1227 Carouge-Geneva
Suiza
Tel: +41-22-308 50 50
Fax: +41-22-308 50 55
Email: imf@iprolink.ch
Web: www.imfmetal.org

Federación Internacional de Trabajadores de Textil y Piel (ITGLWF)

8 Rue Joseph Stevens
B-1000 Bruselas
Bélgica
Tel: +32-2-512 26 06
Fax: +32-2-511 09 04
Email: itglwf@compuserve.com
Web: www.itglwf.org

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
Reino Unido
Tel: +44-020-7403 27 33
Fax: +44-020-7357 78 71
Email: mail@itf.org.uk
Web: www.itf.org.uk

Unión Internacional de Trabajadores de Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA)

Rampe du Pont-Rouge 8
CH-1213 Petit-Lancy
Ginebra
Suiza
Tel: +41-22-793 22 33
Fax: +41-22-793 22 38
Email: iuf@iuf.org
Web: www.iuf.org

Federación Internacional de los Servicios Públicos (ISP)

45 Avenue Voltaire
F-01210 Ferney-Voltaire
Francia
Tel: +33-50-40 64 64
Fax: +33-50-40 73 20
Email: psi@world-psi.org
Web: www.world-psi.org

Union Network International (UNI)

Avenue Reverdil 8-10
CH-1260 Nyon
Suiza
Tel: +41-22-365 21 00
Fax: +41-22-365 21 21
Email: contact@union-network.org
Web: www.union-network.org

Organizaciones internacionales dedicadas a la investigación y la educación laborales

Global Labour Institute (GLI)

Ave Wendt 12
CH-1203 Ginebra
Suiza
Tel/Fax: +41-22-3446363
Email: gli@iprolink.ch
Web: www.global-labour.org

Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de los Trabajadores (FIAET)

PO Box 8703
Youngstorget
N-0028 Oslo
Noruega
Tel: +47-23 06 12 88
Fax: +47-23 06 12 70
Email: jmehlum@online.no
Web: www.ifwea.org

Fuentes de información en internet

Labourstart (www.labourstart.org) es una web que ofrece noticias diarias sobre el movimiento laboral mundial y donde encontrarán foros de debate sobre diversos temas. Cuenta con apartados en 10 idiomas y animan a que se les unan más. Laborstart depende de la participación de los activistas de todo el mundo que le envían información.

Cyber Picket Line (www.cf.ac.uk/socsi/union/) es una web que cuenta con numerosas fuentes de información de utilidad. Entre éstas destacamos un directorio general de sindicatos del mundo entero con enlaces a sus respectivas webs. Listas de publicaciones de utilidad, de humoristas gráficos, centros de investigación, próximas

conferencias y cursos sobre estudios sindicales en diversas universidades. También encontrarán un enlace con una web en la que pueden anunciar sus huelgas. La web está organizada por Steve Davies, un veterano investigador asociado a la Unidad de Investigación de PSI, en la Universidad de Cardiff, RU. Depende de la participación de activistas del mundo entero.

Organizaciones internacionales Intergubernamentales

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

4 Route des Morillons
CH-1211 Ginebra
Suiza
Tel: +41-22-798 86 85
Fax: +41-22-799 61 11
Email: ilo@ilo.org
Web: www.ilo.org

Fondo Monetario Internacional (FMI)

700 19th Street, N.W.
Washington DC 20431
USA
Tel: +1-202-623 7000
Fax: +1-202-623 4661
Email: publicaffairs@imf.org
Web: www.imf.org

Banco Mundial

1818 H Street, N.W.
Washington DC 20433
USA
Tel: +1-202-477 1234
Fax: +1-202-477 6391
Web: www.worldbank.org

Organización Mundial del Comercio (OMC)

Rue de Lausanne 154
CH-1211 Ginebra 21
Suiza
Tel: +41-22-739 51 11
Fax: +41-22-731 42 06
Email: enquiries@wto.org
Web: www.wto.org

Notas

Notas
