

ÍNDICE GLOBAL DE LOS DERECHOS DE LA CSI 2018

Los peores países
del mundo para
los trabajadores y
las trabajadoras

Índice

Preámbulo	4	Derechos más vulnerados en el mundo	28
Puntos destacados	6	Ataques contra las libertades civiles	28
Clasificación de países en 2018	8	Arrestos, detenciones y encarcelamientos arbitrarios	30
Mapa del mundo	8	Exclusión de trabajadores de la protección laboral	32
Clasificación de países	10	Erosión de la negociación colectiva	36
La peor región del mundo	12	Creciente criminalización del derecho de huelga	38
Oriente Medio y Norte de África	12	Tres tendencias mundiales sobre los derechos de los trabajadores/as en 2018	40
Asia-Pacífico	14	Reducción del espacio democrático	40
África	16	Influencia empresarial ilimitada	42
Américas	18	Poder legislativo	44
Europa	20	Índice Global de los Derechos de la CSI explicado	48
Los diez peores países del mundo para los trabajadores	22	Descripción de las clasificaciones	49
Arabia Saudita	22	Lista de indicadores compuestos	50
Argelia	22	I. Libertades civiles	50
Bangladesh	23	II. Derecho a establecer o afiliarse a sindicatos	51
Camboya	23	III. Actividades sindicales	52
Colombia	24	IV. Derecho de negociación colectiva	52
Egipto	24	V. Derecho de huelga	53
Filipinas	25		
Guatemala	26		
Kazajstán	26		
Turquía	27		

Preámbulo

Los trabajadores y trabajadoras están viendo reducido su espacio democrático, al tiempo que se incrementa la influencia empresarial sin control alguno. El Índice Global de los Derechos de la CSI ha constatado restricciones a la libertad de expresión, así como protestas y ataques cada vez más violentos contra los defensores de los derechos de los trabajadores/as. El trabajo decente y los derechos democráticos fueron debilitados en prácticamente todos los países, mientras que la desigualdad continuó en aumento.

Regímenes represivos van en aumento, con un deterioro de los derechos y libertades en **Argelia, Belarús y Egipto**. La caída de **Turquía** en la autocracia vino a demostrar la fragilidad de la paz y la democracia, y el injusto encarcelamiento del ex presidente Luiz Inácio Lula da Silva en **Brasil** constituye un sombrío mensaje para la clase trabajadora.



“Comida, alojamiento y transporte cuestan más de lo que ganamos – el salario no nos da para cubrir estas necesidades”.

Marselina y Luminka

Fabricación de semiconductores, Indonesia

La democracia está siendo atacada en países donde no se garantizan los derechos de la población a organizarse, expresarse y emprender acciones. Los Gobiernos de tres de los países más poblados del mundo – **China, Indonesia y Brasil**– adoptaron leyes que deniegan a los trabajadores/as la libertad sindical, restringen la libertad de expresión y recurrieron al ejército para reprimir disputas laborales. **El número de países que denegaron o reprimieron la libertad de expresión se ha incrementado, pasando de 50 en 2017 a 54 en 2018.**

Intereses comerciales liderados por la Cámara de Comercio de los EE.UU. ejercieron una fuerte influencia sobre los Gobiernos en ciertos países, incluyendo **Moldova y Rumania**, socavando la negociación colectiva. Las prácticas antisindicales de **Samsung** desplegando tácticas para denegar a los trabajadores/as la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva quedarían al descubierto en documentos incautados en sus oficinas en Corea. **El 81 por ciento de los países han vulnerado el derecho de negociación colectiva.**

El poder de la democracia para cambiar las reglas quedó de manifiesto con los nuevos Gobiernos electos en **Islandia, Canadá y Nueva Zelandia** actuando en interés de los trabajadores/as, con la introducción de leyes para salvar la brecha salarial de género, la concesión de permisos remunerados a las víctimas de la violencia doméstica, incrementos salariales para los trabajadores/as de cuidados y la derogación de legislaciones laborales represivas.

La quinta edición del Índice Global de los Derechos de la CSI clasifica a 142 países en función del grado de respeto hacia los derechos de los trabajadores.

Los diez peores países para los trabajadores y las trabajadoras en 2018 son **Argelia, Bangladesh, Camboya, Colombia, Egipto, Guatemala, Kazajstán, Filipinas, Arabia Saudita y Turquía**.

Haití, Kenya, Mauritania, Macedonia y España tuvieron una peor clasificación en 2018, debido al aumento de los ataques contra los derechos de los trabajadores/as, tanto en la ley como en la práctica.

La clasificación de **Irlanda** mejoró en 2018 tras concederse a los trabajadores autónomos, incluyendo periodistas, actores y músicos, el derecho a la negociación colectiva y a estar representados por un sindicato.

La región de Oriente Medio y el Norte de África (OMNA) sigue siendo **la peor del mundo** en lo que respecta a los derechos fundamentales en el trabajo. Millones de trabajadores y trabajadoras migrantes en **Arabia Saudita** se encuentran atrapados en condiciones de esclavitud moderna bajo el sistema de la *kafala*.

En 2018, fueron asesinados sindicalistas en nueve países: **Brasil, China, Colombia, Guatemala, Guinea, México, Níger, Nigeria y Tanzania**; y **el número de países donde los trabajadores se exponen a ser víctimas de asesinatos, violencia física, amenazas de muerte e intimidación, ha aumentado considerablemente, pasando de 59 en 2017 a 65 en 2018**. Tan solo en **Colombia**, 19 sindicalistas fueron asesinados durante el año.

Pese a los esfuerzos colectivos para conseguir mejores salarios y condiciones de trabajo, ha habido un aumento de la represión, intimidación y discriminación a que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras. En **Filipinas, India y Bangladesh**, los trabajadores siguen luchando por aseverar su derecho básico a asociarse libremente y se enfrentaron a una violenta oposición por parte de los empleadores.

La represión del Estado contra el movimiento sindical independiente se intensificó en **Turquía, Kazajstán y Belarús**. **El número de países donde se registraron detenciones y arrestos arbitrarios de trabajadores ha aumentado, pasando de 44 en 2017 a 59 en 2018**.

Incluso en países con una fuerte tradición democrática, como **España**, las autoridades reprimieron acciones de huelga pacíficas y procesaron a dirigentes sindicales utilizando disposiciones legales franquistas. **En el 87 por ciento de los países se ha vulnerado el derecho de huelga**.

Cualquier acción colectiva fue sistemáticamente reprimida en varios países africanos, incluyendo **Kenya y Nigeria**, donde las autoridades prohibieron manifestaciones en el sector

educativo y enviaron al ejército para reprimir las protestas, matando a un trabajador. **El número de países donde los trabajadores sufrieron actos de violencia pasó de 59 en 2017 a 65 en 2018**.

Se están produciendo cambios a nivel mundial en cuando a las condiciones de trabajo. **En 65 por ciento de los países se excluye a los trabajadores del derecho a establecer o afiliarse a un sindicato, lo que representa un incremento respecto al 60 por ciento en 2017**. Más y más trabajadores y trabajadoras en la mano de obra global no están cubiertos por ninguna protección en base a la legislación laboral: 2,5 millones de personas en la economía informal, millones de trabajadores/as migrantes, aquellos que tienen un trabajo precario y los empleados en empresas de plataformas.

Amazon, una plataforma de comercio electrónico, ha sido acusada de establecer condiciones de trabajo intolerables en empleos mal pagados e inseguros en sus almacenes en el **Reino Unido y EE.UU**. En sus centros logísticos en **Italia, Alemania y España** se registraron diversas huelgas reclamando mejores salarios y condiciones.

Los trabajadores y sus sindicatos defienden derechos y libertades, se organizan para reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras, para poner término a las violaciones y acabar con la codicia corporativa. Es hora de cambiar las reglas.

Sharan Burrow

Secretaria General,
Confederación Sindical Internacional

Puntos destacados

Esta es la quinta edición del Índice Global de los Derechos de la CSI.

Documenta las violaciones de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores.

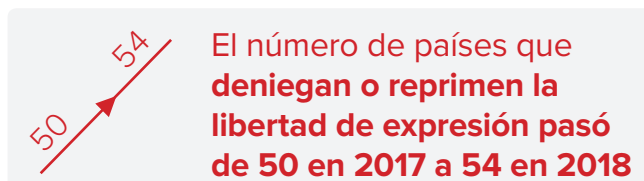
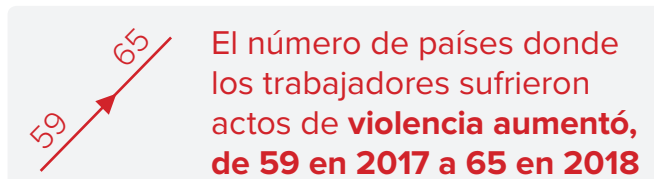
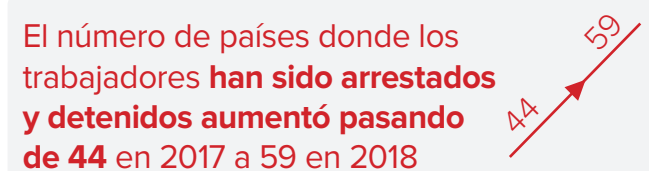
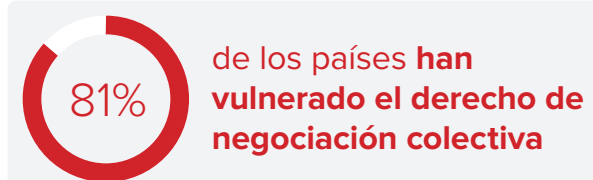
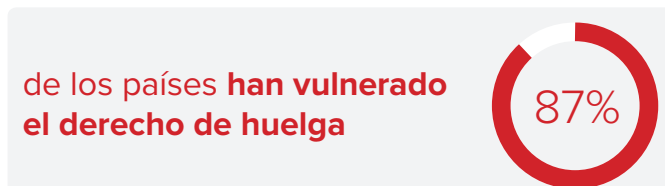
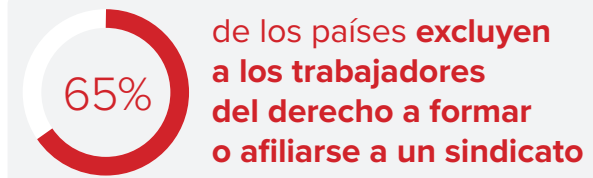
Peor región para los trabajadores/as

Oriente Medio y Norte de África

10 peores países para los trabajadores/as

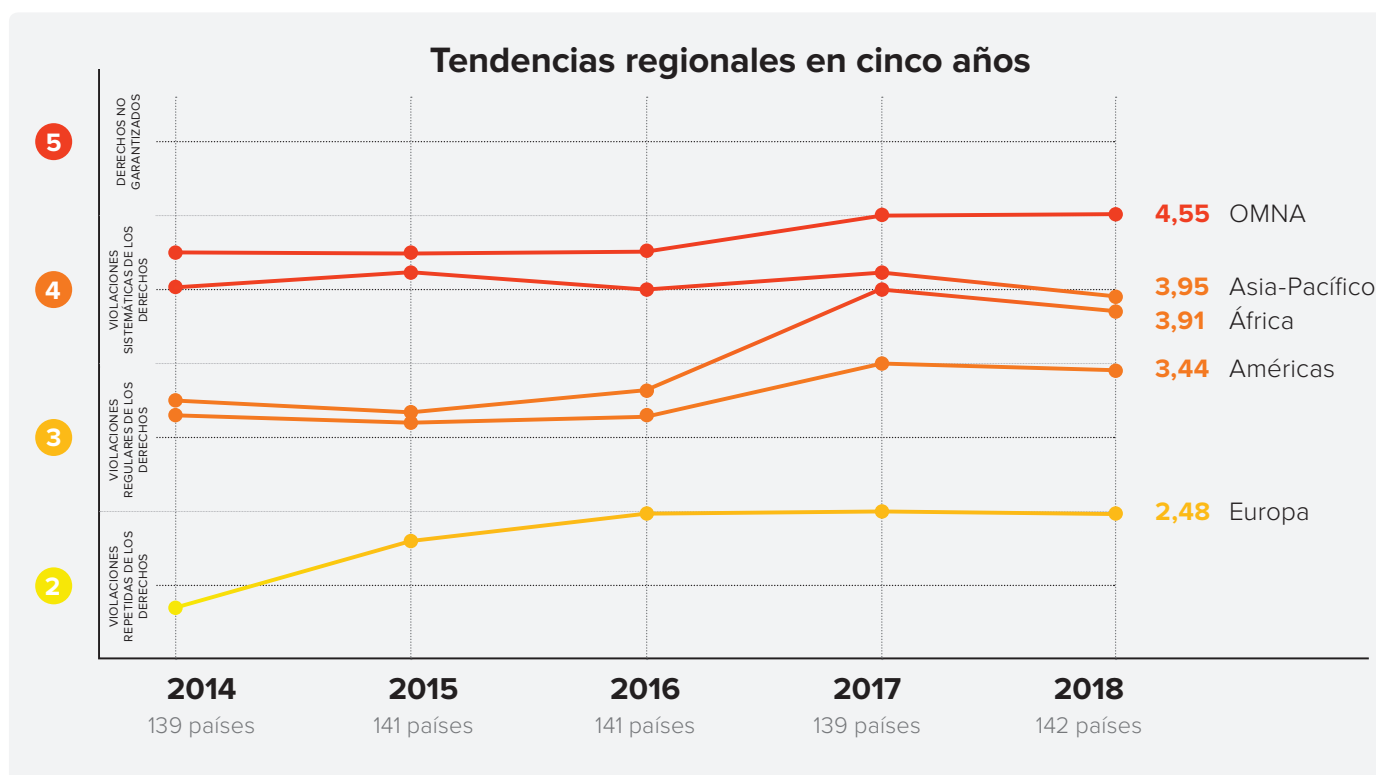
Arabia Saudita	Egipto
Argelia	Filipinas
Bangladesh	Guatemala
Camboya	Kazajstán
Colombia	Turquía

Violaciones de los derechos de los trabajadores/as



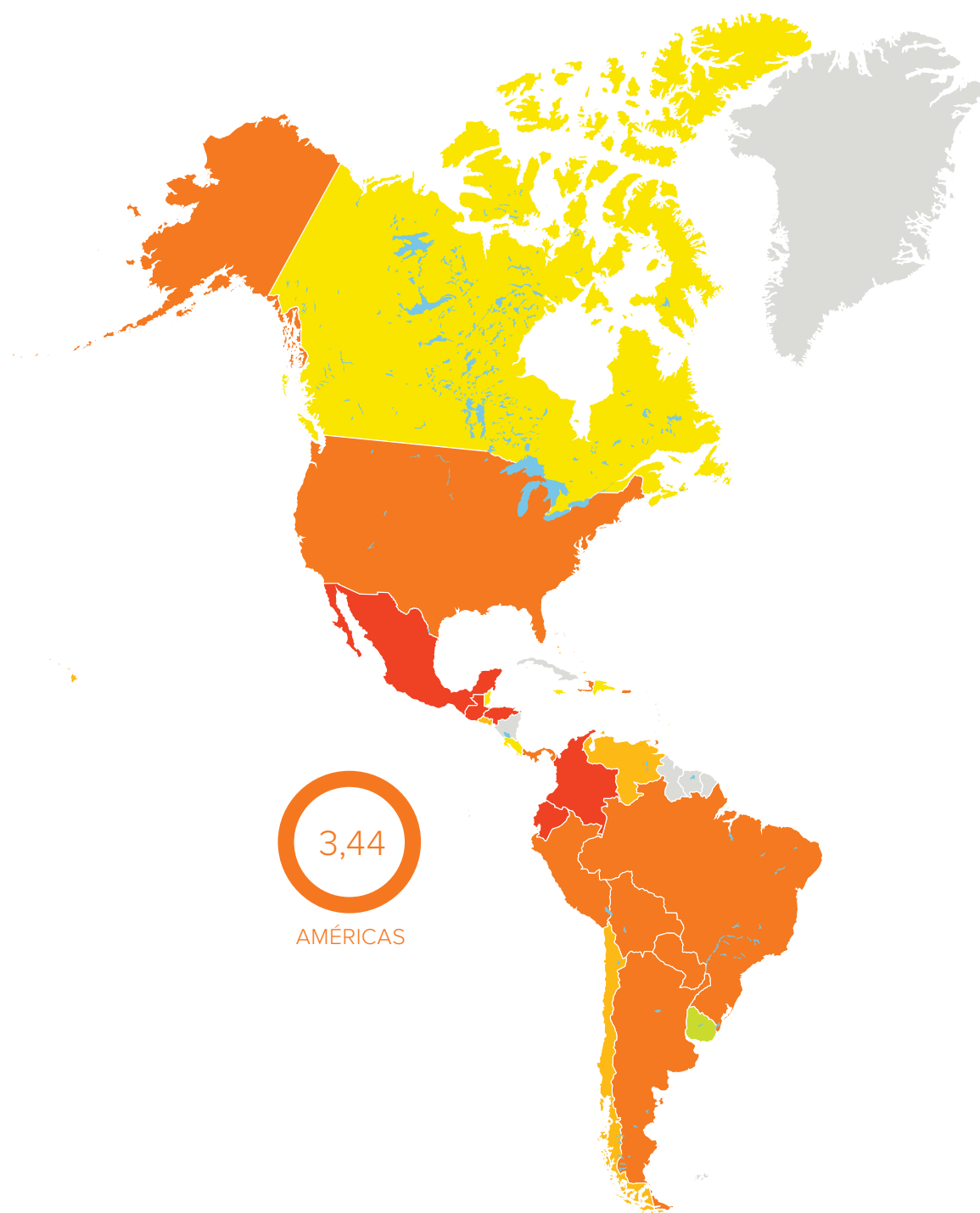
Compañías que vulneran los derechos de los trabajadores/as

- Grupo Sonelgaz, **Argelia**
- Orchid Sweater Factory, **Bangladesh**
- Haesong Corporation Ltd, **Bangladesh**
- Deliveroo, **Bélgica**
- Cambrew, **Camboya**
- Southland Garment Factory, **Camboya**
- Gawon Apparel Factory, **Camboya**
- Capital Bus, **Camboya**
- Astilleros Brodosplit, **Croacia**
- Authority of Real Estate Taxes, **Egipto**
- Tourah Cement Company, **Egipto**
- Aswan Cement Factory, **Egipto**
- Grasberg Mine, **Indonesia**
- PT Freeport, **Indonesia**
- Gawon Apparel Factory, **Indonesia**
- Samsung, **Corea**
- New World First Bus Company, **Hong Kong (China)**
- Vitasoy, **Hong Kong (China)**
- General Motors, **Corea**
- Amertron Incorporated, **Filipinas**
- Shin Sun Tropical Fruit Corp, **Filipinas**
- Sumitomo Fruit Company, **Filipinas**
- Amazon, **España**
- BinLadin Group, **Arabia Saudita**
- Al-Hajry Overseas Company, **Arabia Saudita**
- Mina Cooke de Sibanye, **Sudáfrica**

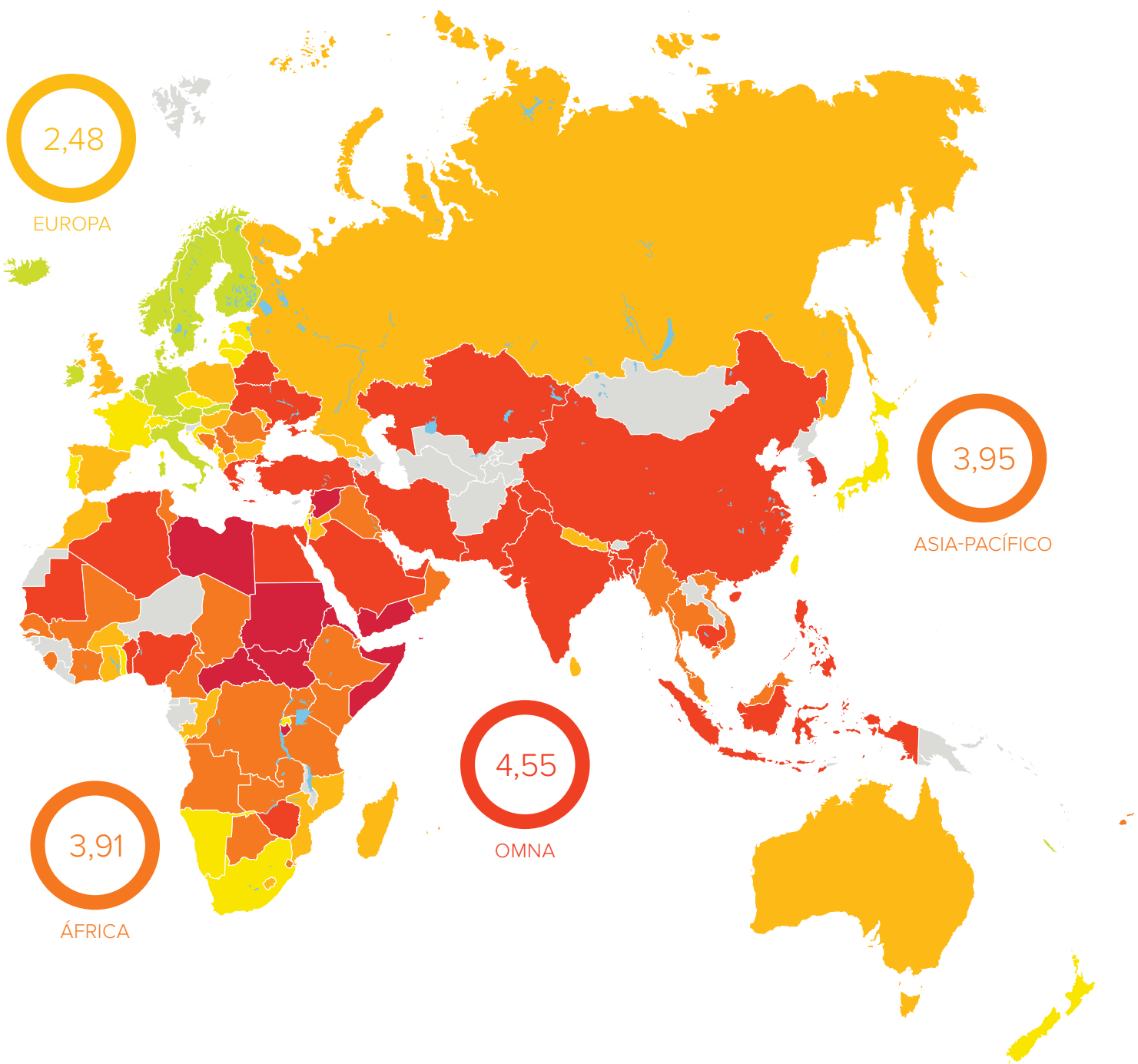


El Índice Global de los Derechos de la CSI muestra cuáles son los peores países del mundo para trabajar por medio de la clasificación de 142 países en una escala del 1 al 5 basada en el grado de respeto de los derechos de los trabajadores. Las violaciones se registran cada año, de abril a marzo. Este año se publica la quinta edición del Índice Global de los Derechos de la CSI. El Informe de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales incluye información detallada de los casos registrados en cada país, que puede consultarse en survey.ituc-csi.org.

Clasificación de países en 2018



- 5+ Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho
- 5 Derechos no garantizados
- 4 Violaciones sistemáticas de los derechos
- 3 Violaciones regulares de los derechos
- 2 Violaciones repetidas de los derechos
- 1 Violaciones irregulares de los derechos
- No hay datos



Clasificación de países en 2018

Clasificación 5+

Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho

Burundi	•	República Centroafricana	•	Sudán del Sur	•
Eritrea	•	Siria	•	Yemen	•
Libia	•	Somalia	•		
Palestina	•	Sudán	•		

Clasificación 5

Derechos no garantizados

Arabia Saudita	•	Egipto	•	Kuwait	•
Argelia	•	Emiratos Árabes Unidos	•	Laos	•
Bahréin	•	Filipinas	•	Mauritania	↗
Bangladesh	•	Grecia	•	México	•
Belarús	•	Guatemala	•	Nigeria	•
Benín	•	Honduras	•	Pakistán	•
Camboya	•	Hong Kong (CHINA)	•	Qatar	•
China	•	India	•	Turquía	•
Colombia	•	Indonesia	•	Ucrania	•
Corea (REPÚBLICA DE)	•	Irán	•	Zimbabwe	•
Ecuador	•	Kazajstán	•		

Clasificación 4

Violaciones sistemáticas de los derechos

Angola	•	Kenya	↗	Tanzania	•
Argentina	•	Líbano	•	Trinidad y Tobago	•
Bolivia	•	Malasia	•	Túnez	•
Bosnia Herzegovina	•	Malí	↗	Uganda	•
Botswana	•	Mauricio	↗	Vietnam	↘
Brasil	•	Myanmar	↘	Zambia	•
Camerún	•	Omán	↗		
Chad	•	Panamá	•		
Congo, REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL	•	Paraguay	•		
Côte d'Ivoire	•	Perú	•		
Djibouti	•	Rumania	•		
Estados Unidos	•	Senegal	•		
Etiopía	•	Serbia	•		
Fiji	↘	Sierra Leona	•		
Haití	↗	Swazilandia	↘		
Iraq	↘	Tailandia	•		

Clasificación 3

Violaciones regulares de los derechos

Albania	•	Federación Rusa	•	Marruecos	•
Australia	•	Georgia	•	Moldova	•
Bahamas	•	Ghana	•	Mozambique	↗
Bulgaria	•	Hungría	•	Nepal	•
Burkina Faso	↘	Jordania	↘	Polonia	↘
Chile	•	Lesotho	↘	Reino Unido	↘
Congo (REPÚBLICA DEL)	•	Liberia	•	Sri Lanka	•
El Salvador	•	Macedonia	↗	Venezuela	•
España	↗	Madagascar	↘		

Clasificación 2

Violaciones repetidas de los derechos

Barbados	•	Japón	•	República Dominicana	•
Belice	↘	Letonia	•	Rwanda	•
Canadá	•	Lituania	•	Singapur	↘
Costa Rica	•	Malawi	•	Sudáfrica	•
Croacia	•	Montenegro	•	Suiza	•
Estonia	↗	Namibia	↘	Taiwán	•
Francia	↗	Nueva Zelandia	•	Togo	•
Israel	↘	Portugal	•		
Jamaica	↘	República Checa	•		

Clasificación 1

Violaciones esporádicas de los derechos

Alemania	•	Finlandia	•	Países Bajos	•
Austria	•	Irlanda	↘	Suecia	•
Bélgica	↘	Islandia	•	Uruguay	•
Dinamarca	•	Italia	•		
Eslovaquia	•	Noruega	•		

Comparación respecto a 2017:

Sin cambios o nuevo en 2018

Peor puesto

Mejor puesto

•

↗

↘

La peor región del mundo

REGIÓN		2018	ESCALA	
OMNA	18 PAÍSES	4,55	(4) Violaciones sistemáticas de los derechos a (5) Derechos no garantizados	
Asia-Pacífico	22 PAÍSES	3,95	(3) Violaciones regulares de los derechos a (4) Violaciones sistemáticas de los derechos	
África	37 PAÍSES	3,91	(3) Violaciones regulares de los derechos a (4) Violaciones sistemáticas de los derechos	
Américas	25 PAÍSES	3,44	(3) Violaciones regulares de los derechos a (4) Violaciones sistemáticas de los derechos	
Europa	40 PAÍSES	2,48	(2) Violaciones repetidas de los derechos a (3) Violaciones regulares de los derechos	

Oriente Medio y Norte de África

En 2018 la región de Oriente Medio y el Norte de África (OMNA) sigue siendo la peor del mundo para los derechos de los trabajadores y trabajadoras, con una clasificación media de 4,55. El azote de la guerra seguía devastando **Libia, Palestina, Siria y Yemen**, privando a millones de la protección básica y despojándolos de sus derechos y libertades.

Siria

6,1 millones de desplazados internos.
4,6 millones de personas han huido del país

Yemen

7 millones de personas amenazadas por el hambre. Cerca de **3/4 partes de la población** necesita asistencia humanitaria

Arresto, detención y encarcelamiento

En **Argelia** y **Egipto**, los intentos de establecer un movimiento sindical independiente fueron sistemáticamente aplastados por las autoridades. En Argelia, el Gobierno sigue negándose a registrar a la CGATA y continúa con el desmantelamiento metódico de su afiliado SNATEG a través de disoluciones arbitrarias, despidos colectivos y condenando a sus líderes. En Egipto los trabajadores no pueden ejercer su derecho a la huelga, puesto que la fuerza policial inmediatamente reprime cualquier protesta pacífica, procediendo a la detención preventiva de dirigentes sindicales e intimidando a sus familiares. En la **fábrica de cemento Aswan**, la policía irrumpió brutalmente para dispersar una sentada organizada por los trabajadores reclamando mejores medidas de seguridad, después de que vertido de peligrosos productos químicos ocasionase la muerte de un trabajador y graves lesiones a otros cinco. Todos los huelguistas fueron arrestados, siendo acusados de instigación a la huelga y obstruir el trabajo.

Exclusión de trabajadores de la protección laboral

En los **países del Golfo**, la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras, es decir, los migrantes, continúan excluidos de la cobertura de la legislación laboral en virtud del sistema de la kafala. Los trabajadores migrantes se encontraron sistemáticamente expuestos a la explotación y a graves abusos físicos y psicológicos análogos al trabajo forzoso y la esclavitud.

En **Arabia Saudita**, 49 ex trabajadores del **BinLadin Group** fueron sentenciados en enero de 2017 a recibir 300 latigazos además de condenas de hasta cuatro meses de prisión por haber reclamado el pago de salarios adeudados.

Recientemente se registraron esfuerzos en **Qatar** y **Kuwait** para proporcionar garantías mínimas a los trabajadores migrantes, incluyendo la posibilidad de terminar unilateralmente sus contratos. Otros países del Golfo siguen mostrándose reacios a conceder derechos laborales básicos a los trabajadores migrantes.

Reformas a la legislación laboral en Qatar

Los compromisos asumidos en noviembre de 2017 por el Gobierno de Qatar con la Organización Internacional del Trabajo establecerían un nuevo estándar para los países del Golfo. El programa de cooperación técnica entre la OIT y Qatar favorecerá la transición a un sistema moderno de relaciones laborales, en el marco del cual el organismo de la ONU establecerá por vez primera una oficina en el país. El Gobierno de Qatar se comprometió a eliminar el sistema de la kafala, incluyendo la abolición de los permisos de salida, establecer un salario mínimo para todos los trabajadores y empezar a estructurar los derechos a la libertad sindical para los trabajadores migrantes, que a partir de ahora podrán elegir a sus representantes en los comités laborales. Un nuevo procedimiento de quejas permitirá a los trabajadores migrantes presentar reclamaciones a través de los mecanismos nacionales de resolución de conflictos, con asistencia de la OIT.

Violaciones de los derechos de los trabajadores/as



En 17 de los 18 países se han vulnerado los derechos de negociación colectiva y de huelga



Los 18 países excluyen a ciertos trabajadores de la legislación laboral



“Estuve en Arabia Saudita tres años. Trabajaba en una familia de nueve personas. No tenía vacaciones, ni un día libre, y estaba siempre trabajando, aparte de cuando podía dormir unas pocas horas. **Trabajaba al menos veinte horas al día**”.

Selante

Trabajadora del hogar, Arabia Saudita

Este año, la región de Asia y el Pacífico nuevamente se sitúa detrás de OMNA como la segunda peor región del mundo en cuanto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Aumento de la violencia

Violencia física e intimidación constituyeron prácticas habituales para impedir el establecimiento de sindicatos. En **India** y **Bangladesh**, se registraron este año innumerables informes de amenazas a la integridad física de los trabajadores y sus familias. La policía no tuvo reparos en suprimir las protestas brutalmente, ocasionando numerosos heridos.

Criminalización del derecho de huelga

Se dieron varios casos de despidos sumarios de trabajadores por ejercer su derecho a la huelga: en **Indonesia**, donde 4.200 mineros en la **mina Grasberg** fueron despedidos por tomar parte en una acción de huelga; en **Myanmar**, donde 184 sindicalistas perdieron su empleo por supuestas “reducciones de pedidos”; y en **Camboya**, donde 588 trabajadores fueron despedidos después de una huelga en el sector del vestuario.



“Samsung recurre a la mafia, a la policía. Compra al ejército, compra a la policía, compra al Gobierno”.

Ismail

Trabajador fabril, Indonesia

Arresto, detención y encarcelamiento

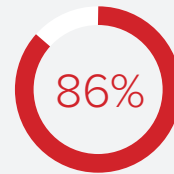
En 2018, cierto número de activistas y líderes sindicales continúan en prisión a causa de sus actividades sindicales. En **Corea**, tras los llamamientos internacionales solicitando su liberación y los compromisos del nuevo presidente al respecto, se concedería a **Han Sang-gyun**, líder de la *Korean Confederation of Trade Unions* (KCTU), la libertad condicional luego de haber sido condenado a tres años de prisión por organizar la movilización popular del 14 de noviembre de 2015 contra las represivas reformas laborales del anterior gobierno de la presidenta Park Geun-hye. Sin embargo, **Lee Young-joo**, antigua secretaria general de la KCTU, fue detenida el 27 de diciembre de 2017 cuando salía de la sede del Partido Democrático que gobierna el país, donde venía realizando una huelga de hambre desde hacía 10 días en protesta por las enmiendas introducidas en la Ley de Normas Laborales. Lee había permanecido refugiada en la sede de la KCTU, después de que se dictara una orden de detención contra ella por sus actividades como secretaria general de la central sindical y en especial por su papel en la movilización popular. En **China**, muchos sindicalistas y activistas defensores de los derechos fueron arbitrariamente detenidos y condenados en 2018. **Liu Shaoming**, activista sindical y fundador de *Volunteers for Workers' Rights*, fue condenado el 7 de julio de 2017 a cuatro años y medio de cárcel por “incitar a la subversión contra el poder estatal”. Tras la violenta represión a nivel nacional en 2015, varios abogados laboristas y defensores de los derechos permanecieron detenidos arbitrariamente en instalaciones penitenciarias secretas. Tres de ellos, **Li Chunfu**, **Jiang Tianyong** y **Xie Yang**, indicaron haber sido víctimas de tortura física y psicológica durante su detención.

“Advierto al Gobierno que, aunque despliegue una represión inédita contra la KCTU y encarcele a su presidente, sus políticas laborales regresivas no podrán tener éxito”.

Han Sang-gyun

Presidente de la KCTU, 10 de diciembre de 2015

Violaciones de los derechos de los trabajadores/as



En el 86% de los países se excluye a trabajadores de la legislación laboral



En los 22 países se han vulnerado los derechos de negociación colectiva y de huelga

Con situaciones humanitarias en franco deterioro y conflictos profundamente enraizados, **Burundi, la República Centroafricana, Eritrea, Somalia y Sudán del Sur**, tuvieron que batallar para mantener el Estado de derecho en sus territorios.

65% En el 65% de los países de la región de África los trabajadores se exponen a sufrir violencia física

Aumento de la violencia

En otros países africanos se siguen denegando derechos colectivos a numerosos trabajadores y, en algunos casos, las protestas para defender dichos derechos terminaron con una violenta represión. En **Nigeria**, el Gobierno prohibió las actividades de los sindicatos del sector educativo. Las protestas por esta decisión arbitraria fueron violentamente reprimidas por el ejército y un trabajador fue asesinado por varios hombres armados no identificados durante una huelga. También en **Zimbabwe** el Gobierno prohibió las huelgas en el sector bancario. En **Sudáfrica**, 1.500 trabajadores fueron despedidos tras haber organizado una huelga en la **mina Cooke de Sibanye**. En muchos países, líderes sindicales fueron arrestados por motivos dudosos, a fin de instigar un clima de terror e intimidación en el movimiento sindical, como sería el caso en **Camerún, Níger y la República Democrática del Congo**.

Violaciones de los derechos de los trabajadores/as



de los países excluyen a trabajadores de la legislación laboral



En 36 de los 37 países se vulneró el derecho de huelga



En los 37 países se vulneraron los derechos de negociación colectiva

Exclusión de trabajadores de la protección laboral

En el África subsahariana, la gran mayoría de los trabajadores/as está empleada en la economía informal. En 2015, el sector agrícola, basado esencialmente en la agricultura de subsistencia y a pequeña escala, representaba el 65 por ciento del empleo total en la región, mientras que la proporción de trabajadores/as en la economía informal suponía el 66 por ciento del empleo total no agrícola. El empleo en la economía informal creció hasta el 82,7 por ciento en **Malí**, 70,7 por ciento en **Lesotho** y 60 por ciento en **Etiopía**. Pese a que estos trabajadores y trabajadoras son extremadamente vulnerables a distintos abusos, muchas violaciones nunca se denuncian. La situación se ve agravada por la escasa capacidad de los servicios de inspección del trabajo para intervenir en estos sectores. La considerable escasez de informes sobre violaciones de los trabajadores/as en la región dificultó además una evaluación exhaustiva de la situación respecto a los derechos de los trabajadores/as en varios países, como por ejemplo en **Togo**.



“Con 1.200 birr (40 USD) más al mes, **podría comprar comida y ropa para mi familia**”.

Aman

Vendedor de naranjas, Etiopía

El continente americano sigue plagado por un clima generalizado de extrema violencia y represión contra los trabajadores y sindicalistas.

19 sindicalistas fueron asesinados en Colombia en 2017

Aumento de la violencia

Tan solo en **Colombia** fueron asesinados 19 sindicalistas en 2017 y muchos más fueron agredidos físicamente y recibieron amenazas de muerte. Este año, la cifra de muertos en **Guatemala** asciende ya a 87 sindicalistas asesinados desde 2004, crímenes que continúan sin haber sido juzgados. En **Brasil**, tres líderes sindicales fueron asesinados en un contexto de crecientes tensiones en las relaciones laborales.

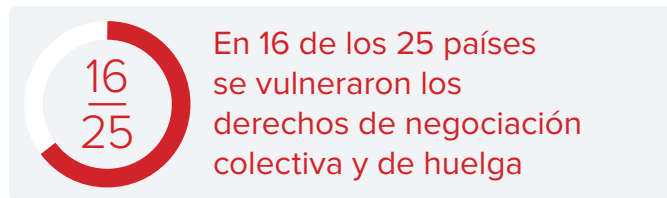
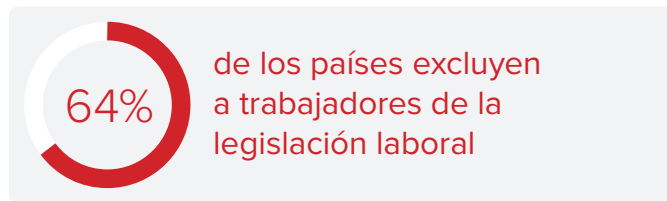


“En los lugares donde no hay sindicato, los trabajadores no pueden defender sus derechos”

Aureliana

Trabajadora del banano, Guatemala

Violaciones de los derechos de los trabajadores/as

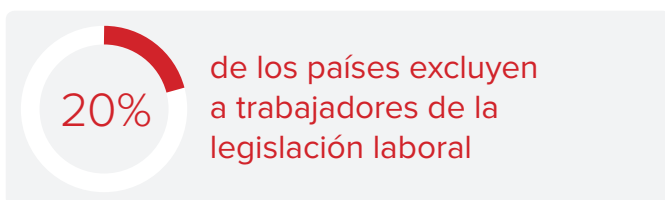
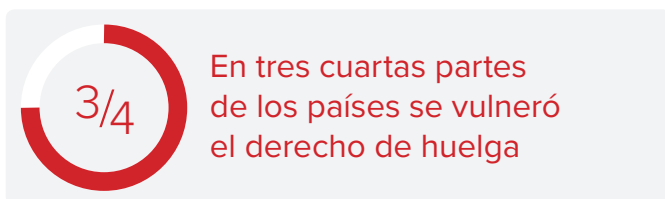
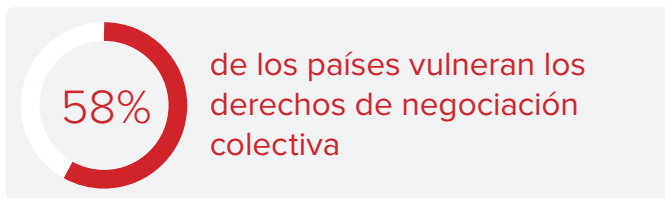


Erosión de la negociación colectiva

Las prácticas antisindicales siguen estando muy extendidas en muchos países latinoamericanos. Los sindicatos se enfrentan a una reiterada denegación del registro y un grave menoscabo de los derechos de negociación colectiva con la prevalencia de contratos de protección y la creación de sindicatos amarillos para impedir una genuina representación de los trabajadores. En **México**, por ejemplo, se denegó el registro en tres ocasiones al sindicato de la confección Cone Denim Yecapixtla y, entre tanto, la compañía registró su propio sindicato amarillo. Del mismo modo, el registro de SNTEPE-PEMEX en la industria de gas y petróleo, fue deliberadamente retrasado por el ministerio desde 2014, sin causa justificada. Despidos y otras medidas discriminatorias antisindicales son también comunes.

En Europa, los trabajadores y las trabajadoras siguen sufriendo la persistencia de los efectos negativos de las medidas de austeridad que prácticamente desmantelaron los marcos existentes de negociación colectiva, especialmente en países afectados por las políticas impuestas por la Troika (Comisión Europea, Banco Central Europeo y Fondo Monetario Internacional), como **Portugal, España y Grecia**.

Violations of workers' rights



Erosión de la negociación colectiva

En 2017-18, los países europeos se caracterizaron también por un declive en el respeto del diálogo tripartito – declive que ha socavado la gobernanza del mercado laboral. En **Francia**, un año después de que el polémico proyecto de ley “El Khomri” de reforma del Código del Trabajo fuese adoptado sin debate parlamentario, el nuevo Gobierno electo eludió cualquier debate democrático, adoptando ordenanzas igualmente controvertidas, que socavan la jerarquía de las normas debilitando considerablemente la protección de los trabajadores/as. En **Macedonia**, el Gobierno se negó de plano a renegociar el convenio colectivo general para el sector público, ignorando las solicitudes de KSS. En **Polonia**, el diálogo social tripartito sobre las reformas legislativas fue socavado por la ausencia de consultas genuinas del Gobierno con los sindicatos. El Gobierno empleó a menudo una base legal errónea para el proceso de consulta, estableciendo deliberadamente plazos muy cortos para responder, no aportando la documentación necesaria o incluyendo en las consultas cláusulas ilegales de manera que el hecho de no responder implicaba la aprobación del proyecto de ley por parte de los sindicatos.

Arresto, detención y encarcelamiento

La represión del Estado contra los sindicatos independientes se incrementó en **Belarús** donde los líderes del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Industria Electrónica de Belarús (REP), son objeto de una investigación criminal en su contra, acusados de evasión de impuestos en relación con la ayuda recibida de donantes como parte de la cooperación sindical al desarrollo. En **Kazajstán**, la antigua líder de la central sindical desaparecida CN-TUK, **Larisa Kharkova**, fue condenada a cuatro años de restricción de libertad de movimiento, cinco años de inhabilitación para ocupar cualquier cargo público y 100 horas de trabajos forzados, en base a cargos falsos de malversación. En **Turquía** continuó la purga del Estado, con una serie de arrestos de dirigentes sindicales, entre los que figura **Elif Cuhadar**, miembro de la ejecutiva de KESK, detenida por sus declaraciones durante una mesa redonda en 2014. En **Rusia** se registraron graves actos de injerencia en las actividades sindicales, con la disolución de la Asociación Interregional de Trabajadores de la Industria del Automóvil (ITUWA) por orden de un tribunal, en enero de 2018, debido a sus programas de cooperación con IndustriALL.

En **Croacia**, las medidas de discriminación antisindical son frecuentes, y los trabajadores que intentan formar un sindicato suelen ser amenazados con no renovarles sus contratos de duración determinada, que representan el 90 por ciento de los contratos de empleo en el país. Los miembros del sindicato en los **Astilleros Brodosplit**, notorios por sus agresivos métodos antisindicales, recibieron veladas amenazas, presionándose a los trabajadores a abandonar el sindicato.

Se registró asimismo una creciente tendencia a procesar a los sindicalistas para reprimir las protestas en **España**, donde el Gobierno reactivó una disposición franquista criminalizando las acciones de huelga, o en **Ucrania**, donde 94 mineros fueron demandados por llevar a cabo una huelga reclamando un aumento de sueldo.



“Hay demasiados accidentes. Un amigo perdió dos dedos, otro perdió una mano. Queremos seguridad en el trabajo y mejores salarios”.

Adnan
Industria electrónica, Turquía

Ucrania

94 mineros fueron demandados por hacer huelga reclamando un incremento salarial

Los diez peores países del mundo para los trabajadores

Arabia Saudita



- Abusos contra trabajadores migrantes
- Represión del Estado
- Trabajo forzoso

Las libertades civiles básicas continúan denegadas, y todos los trabajadores se ven privados de sus derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva. Las protestas fueron brutalmente reprimidas y sancionadas. En este clima opresivo, los 8,3 millones de trabajadores/as migrantes que hay en el país (más del 90 por ciento de la mano de obra en el sector privado) siguen estando particularmente afectados por el sistema de la kafala. A menudo son engañados a aceptar empleos supuestamente lucrativos en Arabia Saudita, para luego encontrarse con que les confiscan su pasaporte a su llegada siendo obligados a trabajar en puestos distintos a los que aceptaron. Entre tanto, las autoridades continuaron arrestando, deteniendo y deportando a miles de migrantes en situación irregular. En marzo de 2017, el Ministro del Interior lanzó una campaña denominada “Una nación sin violaciones”, en la que daba a los trabajadores migrantes 90 días para regularizar su situación o abandonar el país sin ser penalizados.

Casos de abusos contra trabajadores migrantes

En enero de 2017, 49 ex trabajadores del **BinLadin Group** fueron sentenciados a recibir 300 latigazos además de imponerles condenas de hasta cuatro meses de prisión por haber reclamado el pago de salarios adeudados.

En marzo de 2017, 29 trabajadores indios fueron mantenidos cautivos en durísimas condiciones por la compañía **Al-Hajry Overseas** en Al-Hassa, tras haber reclamado permisos no concedidos. Según un informe de una ONG, muchos trabajadores migrantes intentan escapar, enfren-

tándose a una escalada de violencia y abusos. Muchos países extranjeros han redoblado esfuerzos para rescatar a sus conciudadanos.



“Cuando llegamos al aeropuerto nos quitaron los pasaportes. Si le digo a la patrona que no quiero hacer algo, me obliga a hacerlo. Hasta cuando estoy enferma, me obliga a trabajar”.

Mariam

Trabajadora del hogar, Arabia Saudita

Argelia



- Represión del Estado
- Arrestos y despidos colectivos
- Supresión de protestas

En los últimos años se ha intensificado la represión contra los sindicatos independientes, con un patrón sistemático de despidos o suspensión de dirigentes sindicales y la represión brutal de protestas pacíficas. En 2018, las autoridades continuaron denegando el reconocimiento a *la Confédération Générale Autonome des Travailleurs en Algérie* (CGATA). Pese a su innegable representatividad en los servicios públicos, la CGATA continuó quedando

excluida de los procesos nacionales de diálogo social. Se registraron despidos arbitrarios de sindicalistas en los servicios públicos, correos, medios de comunicación y la educación superior.

Casos de represión del Estado

El *Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz* (SNATEG), afiliado a la CGATA, sigue enfrentándose a una permanente persecución por parte del Estado. En mayo de 2017, las autoridades ordenaron la disolución administrativa de SNATEG, a pesar de los reiterados llamamientos por parte de la CSI para que se revocase la orden. Además, el presidente de SNATEG, **Raouf Mellal**, fue despedido y condenado a dos meses de prisión, acusado de "difamación contra el Director de **Sonelgaz**". Mellal había sido ya sentenciado en 2016 a seis meses de prisión por haber denunciado prácticas de corrupción. En mayo y octubre de 2017, 48 miembros de SNATEG fueron despedidos, mientras que otros 250 sindicalistas fueron suspendidos o degradados. En octubre de 2017, toda la sección sindical de SNATEG en Tizi Ouzou se vio obligada a dimitir bajo amenazas.

Bangladesh



- Violencia
- Arrestos masivos
- Discriminación

Durante años, los trabajadores de Bangladesh se han expuesto a una severa represión del Estado, incluyendo la violenta dispersión de protestas pacíficas recurriendo a la notoria "policía industrial" del país, así como actos de intimidación para prevenir la formación de sindicatos.

Casos de violencia

En el distrito industrial de Ashulia, donde una huelga de una semana de duración fue violentamente reprimida en diciembre de 2016, prosiguieron los actos de represalias contra trabajadores y dirigentes sindicales. Varias oficinas sindicales fueron saqueadas y destrozadas, robando además documentación y equipo de los sindicatos. Nueve miembros de la *Bangladesh Independent Garment Workers Union Federation* fueron detenidos brevemente por las autoridades.

En la **fábrica Orchid Sweater**, matones locales amenazaron y agredieron físicamente a los trabajadores y líderes que intentaban registrar un sindicato recién formado. Los agresores llegaron a presentarse en los domicilios de los líderes sindicales y a amenazar a sus familiares, incluso secuestraron al hermano de uno de los líderes, que sería liberado poco después.

El 16 de agosto de 2017 más de 50 trabajadores de la confección de la empresa **Haesong Corporation Ltd**, en su mayoría mujeres, resultaron heridos tras la agresión de matones a sueldo cuando participaban en una manifestación pacífica contra el fabricante de suéteres. Uno de los organizadores de la National Garment Workers Federation, presente en la sentada, fue secuestrado y no sería liberado hasta la noche. La policía local se negó a procesar las demandas de los trabajadores sobre el secuestro y las agresiones. La protesta estaba relacionada con un conflicto con la empresa Haesong, que el 4 de abril de 2017 había suspendido a 218 trabajadores. Los trabajadores venían reclamando el pago de los días de vacaciones que no habían utilizado en el año 2016.

Camboya



- Intimidación y represalias
- Leyes represivas
- Violencia policial

Los trabajadores/as en Camboya han sufrido desde hace tiempo represalias y violencia por intentar reivindicar sus derechos. En general los empleadores siguen aplicando una agresiva política antisindical, incluso a través de la formación de sindicatos amarillos, que despojan a los trabajadores camboyanos de una genuina representación dejándolos a la merced del empleador. Particularmente preocupante resulta el proyecto de ley sobre salarios, que socavaría y criminalizaría potencialmente el trabajo de los sindicatos así como la labor de los defensores de los derechos sindicales y de grupos de la sociedad civil al prohibir las manifestaciones pacíficas y marginar a los sindicatos independientes.



“Despidieron a 247 trabajadores por haber firmado una petición exigiendo que la fábrica les pagase el salario mínimo. El sindicato pudo conseguir que todos fueran reintegrados”.

Try Soknim

Tejidos, Camboya

Casos de intimidación y represalias

En **Cambrew**, la mayor fábrica de cerveza de Camboya, continuaron las prácticas encaminadas a acabar con los sindicatos. En abril de 2017 la empresa ofreció hasta 10.000 USD a algunos afiliados para que abandonasen el sindicato.

El 7 de junio de 2017, la **fábrica de confección Southland** suspendió durante siete meses a 10 líderes del sindicato independiente *Collective Union Movement of Workers* (CUMW), tras una huelga seguida por 1.500 trabajadores en relación con el reparto del tiempo de trabajo. Según el CUMW, la mayoría de los trabajadores habían sido presionados para que se afiliaran a la *Cambodian Union Federation* (CUF), un sindicato afín al Gobierno que había venido deduciendo de sus salarios las cuotas de afiliación sin su consentimiento, al tiempo que se negaba a apoyar sus reivindicaciones. La acción de huelga fue también fuertemente restringida por las autoridades y los empleadores tomaron represalias contra los huelguistas. Las autoridades de Phnom Penh prohibieron a una coalición de sindicatos independientes que representa a muchos de los 700.000 trabajadores de la confección, que organizara una marcha con ocasión del Primero de Mayo.

La fábrica **Gawon Apparel** despidió a 588 trabajadores tras una huelga, mientras que Cambrew interpuso una querrela reclamando 60.000 USD a la *Cambodian Food and Service Workers Federation* (CFSWF) por ejercer su derecho de huelga.

Colombia



- Asesinatos
- Menoscabo de la negociación colectiva
- Discriminación

En 2017, 19 dirigentes sindicales fueron asesinados en Colombia, más que en ningún otro país. Con una cultura fuertemente enraizada de violencia e impunidad, Colombia sigue siendo el país más peligroso del mundo para los sindicalistas.

Casos de asesinatos

En la noche del 21 de junio de 2017, **Mauricio Vélez López**, vicepresidente nacional de Sintraunal, en la municipalidad de Buenos Aires, Cauca, fue sacado de su casa por dos individuos encapuchados. Su cuerpo sin vida fue encontrado en la madrugada del día siguiente.

El 1 de julio de 2017, **Alberto Román Acosta González**, presidente de la subdirectiva Guacarí del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria (Sintrainagro), fue asesinado por dos sicarios mientras asistía a un partido de fútbol de su hijo. La subdirectiva Guacarí, que representa a los trabajadores azucareros en la región, lleva participando desde hace diez años en esfuerzos coordinados para formalizar empleos y garantizar derechos laborales básicos a los trabajadores. Los actos de violencia, incluyendo agresiones físicas, amenazas de muerte e intimidación, siguieron siendo generalizados en todo el país, creando un clima de miedo que impide a los trabajadores el ejercicio efectivo de sus derechos.

Egipto



- Represión del Estado
- Discriminación
- Arrestos masivos

En 2018, la represión del Estado contra los sindicatos independientes se intensificó, dispersando con mano dura huelgas pacíficas y procediendo a detenciones arbitrarias.

Casos de represión del Estado

El 15 de septiembre de 2017, las autoridades interrogaron y detuvieron durante un mes a nueve líderes sindicales empleados por la **Authority of Real Estate Taxes** por incitación a la huelga, uso indebido de las redes sociales y afiliación a una organización prohibida por la ley. Fuerzas policiales realizaron incursiones en sus domicilios, en una intensa campaña para instigar el temor entre los sindicalistas y sus familias. El día anterior, el sindicato había anunciado una sentada pacífica prevista para el 19 de septiembre.

En junio de 2017, 32 empleados de la **Tourah Cement Company** fueron condenados a tres años de prisión acusados de realizar una “protesta ilegal”. La condena sería reducida a dos meses por el tribunal de apelación. En abril, los trabajadores de Tourah Cement Company habían iniciado una sentada en protesta por la negativa de la compañía a dar efecto a un dictamen judicial indicando que trabajadores que llevaban entre 10 y 15 años empleados como temporales deberían obtener contratos permanentes. Tras 55 días de paro laboral, la compañía seguía sin acatar la sentencia, y en cambio recurrió a 70 guardias de seguridad privada para dispersar a los manifestantes, expulsando a los huelguistas.

Filipinas



- Intimidación y despidos
- Violencia
- Leyes represivas

En un contexto de extremada violencia estatal y supresión de las libertades civiles, trabajadores y sindicalistas en Filipinas se enfrentaron a amenazas e intimidación. En diciembre de 2017, el Congreso prolongó durante un año más la imposición de la ley marcial en Mindanao, levantando temores de que se produzcan mayores abusos de los derechos humanos. Los empleadores recurrieron frecuentemente a tácticas intimidatorias y despidos para impedir que los trabajadores establezcan sindicatos.

Casos de intimidación y despidos

El 1 de diciembre de 2017, **George San Mateo**, líder del sindicato de trabajadores del transporte PISTON, fue detenido por haber organizado una huelga en protesta por los planes del gobierno de retirar progresivamente los

jeepneys. La orden de detención se produjo justo antes de que los líderes de los trabajadores del transporte se reunieran con la presidenta de la comisión del Senado sobre servicios públicos. Cinco días después, George San Mateo fue liberado tras pagar la fianza, sin embargo, el enfrentamiento con el Gobierno se recrudeció cuando el presidente Duterte advirtió que los manifestantes deberían prepararse para enfrentarse a balas de goma y porras.



“Desde el momento en que fichas pasas a ser propiedad de la empresa. Manteniéndonos con contratos temporales mes a mes, les resulta más fácil reemplazarnos si no podemos hacer horas extra”.

Melvin

Costura, Filipinas

En enero de 2017, los trabajadores de la empresa **Amertron Incorporated Philippines** formaron un sindicato en respuesta a un problema persistente de bajos salarios. Tras presentar en agosto una solicitud ante las autoridades para ser reconocido como agente negociador, la empresa empezó a acosar a cargos y miembros del sindicato, amenazándoles con incluirlos en una lista negra y con ser despedidos sin indemnización. A directivos del sindicato les ofrecieron sobornos para que abandonaran el sindicato y dos de ellos fueron suspendidos por distribuir panfletos del sindicato. El sindicato interpuso una denuncia ante las autoridades por prácticas laborales injustas y acoso sindical. La empresa respondería con despidos masivos de los miembros del sindicato, despidiendo en total a 532 trabajadores.

En una flagrante operación para acabar con los sindicatos, la empresa **Shin Sun Tropical Fruit Corp** despidió en marzo de 2017 a 80 trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos 53 miembros del sindica-

to, justo después de que las autoridades ordenaran que se les convirtiera en trabajadores fijos. Los trabajadores convocaron una huelga reclamando su readmisión y regularización. Para finales de mayo, fuerzas del ejército irrumpieron brutalmente para romper el piquete, hiriendo y arrestando a 12 huelguistas, incluido **Vicente Barrios**, líder del *Sumitomo Fruit Company Union* (SUMIFRU), quien sería golpeado e interrogado por la policía.

Guatemala



- **Violencia y asesinatos**
- **Discriminación**
- **Ausencia de garantías procesales**

Guatemala ha seguido siendo uno de los peores países en cuanto a la violación de los derechos de los trabajadores/as, con actos de violencia generalizados y sistémicos contra los trabajadores/as y sindicalistas. El clima dominante de represión, violencia física e intimidación se vio agravado por la incapacidad del Gobierno a proporcionar una protección puntual y adecuada a los sindicalistas amenazados de muerte y a procesar los numerosos casos históricos de asesinatos de sindicalistas.



“El que compra una caja de banano de un lugar no sindicalizado sabe que hay una explotación hacia el trabajador”.

Germán

Cortador de banano, Guatemala

Casos de violencia y asesinatos

En 2017, dos sindicalistas fueron asesinados. **Tomás Francisco Ochoa Salazar**, secretario de conflictos del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Carnes Procesadas Sociedad Anónima (SITRABREMEN), fue asesinado el 1 de septiembre de 2017 cuando salía de la fábrica donde trabajaba. En el ataque también resultó herido de bala **Andy Noel Godínez**, afiliado al mismo sindicato.

Ochoa Salazar había desempeñado un papel clave para obtener el reconocimiento del sindicato de empresa establecido a principios de 2017. Este acto crimina tuvo lugar en un contexto de conflictividad laboral y coacciones a los afiliados del sindicato para obligarlos a abandonar el sindicato. Con el asesinato de Ochoa Salazar son ya 87 los líderes sindicales asesinados en Guatemala desde 2004. Su muerte puso de relieve una vez más el elevado precio que pagan los trabajadores y organizadores sindicales en este país.

Kazajstán



- **Arresto de dirigentes sindicales**
- **Represión del Estado**
- **Discriminación**

Los sindicatos independientes siguen enfrentándose a continuos ataques a la libertad sindical y los derechos sindicales básicos en Kazajstán. Pese a haber recibido fuertes críticas de la OIT, Kazajstán sigue sin reformar su regresiva Ley de Sindicatos, que requiere que todos los sindicatos existentes vuelvan a registrarse. La represión en el sector del petróleo se intensificó, y líderes sindicales del sector fueron sistemáticamente demandados y condenados a penas de prisión.

Casos de arrestos de dirigentes sindicales

Tras la disolución arbitraria de la Confederación de Sindicatos Independientes de la República de Kazajstán (CNTUK) y la detención de **Nurbek Kushakbayev**, vicepresidente de la CNTUK, y de **Amin Yeleusinov**, presidente del sindicato de la *Oil Construction Company* afiliado a la CNTUK, en enero de 2017, ambos líderes fueron sentenciados a dos años y medio de prisión, además de la inhabilitación temporal para ocupar un cargo público tras cumplir sus condenas.

En lo que se considera una parodia de justicia, apoyándose en cargos falsos de malversación, **Larisa Kharkova**, antigua líder de la CNTUK, fue condenada a cuatro años de restricción de libertad de movimiento, cinco años de inhabilitación para ocupar cualquier cargo público y 100 horas de trabajos forzados.

Turquía



- Arresto de dirigentes sindicales
- Discriminación y despidos

En el período posterior al fallido Golpe de Estado en julio de 2016, las libertades civiles fueron severamente recortadas en Turquía y los sindicatos y sus miembros se convirtieron en un objetivo sistemático de ataques con el pretexto de la aplicación del estado de emergencia. Tan solo en abril de 2017, más de 2.125 fueron detenidas y se despidió a 3.974 trabajadores y trabajadoras de servicios públicos. En el transcurso del año, el Gobierno prohibió numerosas huelgas organizadas en los sectores del vidrio y el metal al considerarlas “en detrimento de la seguridad nacional”.



“Aun cuando no se pagan salarios correctos a las personas, **al menos habría que respetarlas y tratarlas con dignidad**”.

Saban

Industria textil, Turquía

Casos de brutalidad policial y arrestos

En abril de 2017, 14 responsables de TUMTIS, incluyendo al presidente de la seccional de Ankara, **Nurettin Kılıçdoğan**, fueron condenados a fuertes condenas de prisión, de entre 1,5 y 6,5 años, por organizar a nuevos miembros y obstaculizar el libre desarrollo de actividades económicas, mientras que **Zeynep Çelik**, enfermera y antiguo miembro del Comité Ejecutivo de DISK, fue arrestada en mayo de 2017.

En agosto de 2017, 682 docentes en las provincias suorientales, miembros del sindicato de la educación *Eğitim-Sen*, fueron objeto de traslados impuestos hacia otras provincias, por su “participación en marchas contrarias a la lucha contra el terrorismo de la República de Turquía”.

En febrero de 2018, **Elif Cuhadar**, miembro del Comité Ejecutivo de KESK, fue detenida por las declaraciones realizadas durante una mesa redonda en 2014.

Otros tres miembros del sindicato de los servicios públicos, **Cagdas Yazici**, **Recep Temel** e **Idil Ugurlu**, fueron detenidos sin el debido proceso en marzo de 2018.

Derechos más vulnerados en el mundo

1. Ataques contra las libertades civiles

Los trabajadores se vieron expuestos a actos de violencia física en prácticamente la mitad de los países incluidos en el Índice de los Derechos 2018. En nueve países se registraron asesinatos de sindicalistas: **Brasil, China, Colombia, Guatemala, Guinea, México, Níger, Nigeria y Tanzania.**



El número de países donde los trabajadores sufrieron actos de violencia pasó de **59 en 2017 a 65 en 2018**

Asesinatos en América Latina

La situación en América Latina es sumamente preocupante, con una violencia generalizada y sistémica combinada con largos años de impunidad respecto a los asesinatos. Para 2018, al menos 87 asesinatos de sindicalistas seguían sin resolver en **Guatemala**. Con 19 asesinatos en 2017, sigue correspondiendo a **Colombia** el triste récord en cuanto al número de sindicalistas asesinados, en una cultura profundamente enraizada y generalizada de violencia e intimidación.

Colombia, Mauricio Fernando Vélez López y Alberto Acosta

En la noche del 21 de junio de 2017, **Mauricio Fernando Vélez López**, vicepresidente nacional del Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Públicas Nacionales (SINTRAUNAL), fue sacado de su domicilio por varios individuos enmascarados. Su cuerpo sin vida fue encontrado en la madrugada del día siguiente, con una bala en la cabeza y signos evidentes de tortura. El 1 de julio de 2017, dos sicarios en moto mataron a tiros a **Alberto Román Acosta**, presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro) seccional Guacarí, en el Ingenio Pichichi, cuando asistía a un partido de fútbol de su hijo en el municipio de El Cerrito, Valle del Cauca. Se produjeron incontables agresiones físicas y amenazas de muerte contra líderes sindicales en 2018. Las autoridades no facilitaron, e incluso en algunos casos redujeron o retiraron, la protección policial adecuada, con lo que numerosos sindicalistas temen por sus vidas o incluso se vieron obligados a exilarse.

Brasil – Wallace Fernaziari y George Neto

Wallace Fernaziari, dirigente del sindicato de transporte público en Guarapari, fue encontrado sin vida dentro de su vehículo en febrero de 2017. Sigue sin haberse identificado a ningún sospechoso, pero el homicidio se produjo después de que varios líderes sindicales del transporte de un pueblo vecino recibieran amenazas por parte de personas que se identificaron como integrantes de grupos parapoliciales y que habían advertido que quemarían los autobuses de los trabajadores que continuaran circulando. El 12 de diciembre de 2017, **George Neto**, líder del *Sindicato dos Rodoviários do Pará*, fue asesinado tras una huelga de los trabajadores de la empresa Belém-Rio. Neto regresaba a su casa cuando fue atacado por varios hombres que se viajaban en un automóvil y que efectuaron tres disparos. Falleció en el hospital como consecuencia de las graves heridas infligidas. El sindicato reclamaba mejores salarios y condiciones laborales para los trabajadores.

Aumento de la violencia en el mundo

En 2017-2018, las huelgas fueron reprimidas por las autoridades, en ocasiones brutalmente dejando numerosos heridos. Trabajadores/as que protestaban pacíficamente reclamando sus derechos se enfrentaron a respuestas violentas por parte de la policía.

Américas

En **Haití**, los empleadores recurrieron a la policía, que cargó violentamente contra los trabajadores y trabajadoras de la confección que tomaban parte en distintas acciones de huelga organizadas en mayo de 2017. Al menos 16 mujeres fueron brutalmente agredidas por la policía dentro de la propia fábrica, por haberse negado a reanudar el trabajo. Algunas incluso serían desvestidas y filmadas por agentes de la policía.

Asia-Pacífico

En **Sri Lanka**, un sindicalista fue secuestrado y amenazado para obligarle a poner fin a una huelga. Sería liberado tres días después, dejándolo abandonado junto a la carretera, con los ojos vendados.

Las manifestaciones fueron reprimidas por la policía de manera violenta en **Bangladesh**.

En **China**, varios activistas defensores de los derechos de los trabajadores, arrestados arbitrariamente durante la “Campaña de represión 709” en 2015, permanecen aún en paradero desconocido.

Oriente Medio y Norte de África

Trabajadores/as que protestaban pacíficamente reclamando sus derechos se enfrentaron a respuestas violentas por parte de la policía en **Egipto**.

África

En **Nigeria**, diversas manifestaciones en el sector de la educación en protesta por el prolongado impago de salarios fueron reprimidas con extrema violencia por el ejército. En junio de 2017, **Adewunmi Olorunfemi**, encargado de bienestar del sindicato *Academic Staff Union of Polytechnics* (ASUP), terminó con una muñeca rota mientras que a su mujer la azotaron con una fusta durante una manifestación en la escuela politécnica de Lagos (LASPOTTECH) en Ikorodu. Según indicaron los manifestantes, muchos de ellos resultaron heridos por los soldados cuando trataban de huir buscando un lugar seguro. En noviembre de 2017, **Abdulmumuni Yakubu**, presidente de la sectorial del *Non-Academic Staff Union* (NASU) en el estado de Kogi, fue asesinado por varios hombres armados no identificados en su domicilio. El asesinato se produjo durante las negociaciones con el Gobierno de Kogi sobre la huelga de los sindicatos de personal no académico en las universidades.

2. Arrestos, detenciones y encarcelamientos arbitrarios

Al igual que en 2017, se registró una tendencia significativa, particularmente en regímenes represivos, a designar como objetivo a dirigentes sindicales, para intentar socavar la capacidad de organización de los sindicatos y crear un clima de intimidación y temor entre los sindicatos y los trabajadores. En 2018, regímenes represivos continuaron persiguiendo a los sindicatos independientes, procesando a sus líderes en base a acusaciones falsas.



El número de países donde hubo **detenciones y arrestos arbitrarios de trabajadores** pasó de **44 en 2017 a 59 en 2018**

China – Abogados encarcelados- **Li Chunfu, Jiang Tianyong y Xie Yang**

Tras la violenta represión a nivel nacional en 2015, varios abogados permanecieron detenidos arbitrariamente en instalaciones penitenciarias secretas. El jurista **Li Chunfu**, arrestado por “subversión contra el poder del Estado”, fue liberado en enero de 2017, desnutrido y sufriendo de violentos ataques de paranoia, siendo diagnosticado con una forma de esquizofrenia. **Jiang Tianyong** y **Xie Yang**, otros dos abogados, también indicaron haber sido objeto de tortura física y psicológica durante su detención.

Irán – Liberado de prisión - **Reza Shahabi**

Reza Shahabi, tesorero del Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Buses de Teherán y Suburbios (Vahed Syndicate), quien ha venido cumpliendo varias condenas de prisión desde junio de 2010 por su defensa pacífica de los derechos de los trabajadores, fue finalmente liberado a principios de marzo de 2018. No obstante, muchos otros activistas continúan arbitrariamente encarcelados y en duras condiciones de detención.

Irán – Fallecido en prisión - **Mohammad Jarrahi**

El 5 de octubre de 2017, el sindicalista **Mohammed Jarrahi** falleció a consecuencia de un cáncer de tiroides que nunca se le trató mientras cumplía una condena de cinco años en la prisión de Tabriz.

Irán – Permanece detenido - **Mahmoud Salehi**

El 28 de octubre de 2017 sería nuevamente encarcelado **Mahmoud Salehi**, uno de los fundadores del Comité de Coordinación de la organización de trabajadores, que ha estado entrando y saliendo de prisión en los últimos 30 años. El 3 de noviembre, Salehi, que padece un grave problema renal, sufrió además un ataque cardíaco. Fue hospitalizado, pero sería transferido de vuelta a la prisión el 11 de noviembre, en contra de la recomendación médica.

Regímenes represivos persiguen a los sindicatos independientes

Belarús – Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Industria Electrónica de Belarús (REP)

Gennady Fedynich, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Industria Electrónica de Belarús (REP), fue procesado por su participación en una manifestación contra el Decreto no. 3 relativo a la prevención de “parásitos sociales”, en marzo de 2017. Las autoridades iniciaron además una investigación criminal contra **Fedynich** y contra **Ihar Komlik**, responsable financiero del REP, acusados de evasión de impuestos en relación con la ayuda recibida de donantes como parte de la cooperación sindical al desarrollo. Ambos líderes se enfrentan a penas de hasta siete años de cárcel y la confiscación de todos sus bienes. Los líderes del REP fueron obligados además a firmar declaraciones comprometiéndose a no abandonar su lugar de residencia como “medida preventiva”, y les confiscaron los pasaportes.

Argelia – Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEG)

Raouf Mellal, presidente del *Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz* (SNATEG), fue despedido y condenado a dos meses de prisión por “difamación contra el Director de Sonelgaz”. En 2016, Raouf había sido ya condenado a seis meses de prisión por haber denunciado prácticas de corrupción demostradas en el seno del **Grupo Sonelgaz**. Esta sentencia se produjo en un contexto de persistente y dura represión contra miembros de SNATEG en toda Argelia, con despidos colectivos y la disolución administrativa del sindicato en mayo de 2017.

Irán - Iranian Teachers' Trade Association (ITTA)

En 2018, **Esmail Abdi**, antiguo secretario general de la *Iranian Teachers' Trade Association* (ITTA), y **Mahmoud Beheshti-Langroudi**, que fuera portavoz de esa misma organización, seguían sirviendo largas condenas pese a haber solicitado la revisión de su proceso en un juicio público. Ambos anunciaron que iniciarían una huelga de hambre en protesta por la falta de independencia del sistema judicial.

3. Exclusión de trabajadores de la protección laboral

En base a las normas internacionales del trabajo, todos los trabajadores, sin distinción, tienen derecho a la libertad sindical. Sin embargo, en 2018, 92 de 142 países excluyen a determinadas categorías de trabajadores de este derecho, a menudo en función de su estatus de empleo. En varios países, algunas categorías de empleados públicos siguen viendo denegado su derecho a la libertad sindical, como por ejemplo los bomberos o el personal de prisiones en Japón. Los trabajadores/as migrantes, del hogar, temporales, quienes trabajan en la economía informal y en la economía de plataformas suelen quedar fuera del ámbito de cobertura de la legislación laboral.



de los países **excluyen a los trabajadores del derecho a formar o afiliarse a un sindicato**

Trabajadores y trabajadoras migrantes en Oriente Medio

La *kafala* es un sistema de patrocinio aplicado en todo Oriente Medio, en función del cual el estatus de inmigración y residencia legal de un trabajador queda vinculado a su patrón durante la duración del contrato, de manera que el trabajador migrante no podrá entrar al país, abandonar su empleo, cambiar de empleador ni –en ciertos casos– salir del país a menos que obtenga la autorización explícita de su empleador. Afecta a 23 millones de trabajadores y trabajadoras migrantes en Oriente Medio.

Arabia Saudita - Compañía Al-Hajry Overseas

En marzo de 2017, 29 trabajadores indios fueron mantenidos cautivos por la compañía **Al-Hajry Overseas** en Al-Hassa, tras haber pedido un permiso. La compañía no solo demandó 13.333 USD (50.000 riyal) a cada trabajador, sino que además se negó a cubrir sus gastos de repatriación. Los trabajadores reclamaron justicia dirigiéndose al Tribunal Laboral en Arabia Saudita y posteriormente remitieron una petición a la “Corte Amir”. Esta última dictaminó que el empleador debía hacerse cargo de los gastos de viaje para su repatriación en el plazo de tres días. Entre tanto, la compañía había detenido a los 29 empleados, manteniéndolos cautivos en un edificio en Alsafania Kouqt. Los trabajadores consiguieron informar sobre sus condiciones de detención a través de las redes sociales, indicando que los estaban maltratando y matando de hambre.

Emiratos Árabes Unidos

Los trabajadores/as migrantes, que representan más del 88,5 de la población activa, siguen viendo denegados sus derechos fundamentales en el trabajo y se enfrentan a la deportación y a un año de prohibición de ingreso en los EAU por hacer huelga. En septiembre de 2017 entró en vigor la Ley Federal no. 10, que limita las horas de trabajo y estipula un descanso semanal y 30 días de vacaciones anuales pagadas, además del derecho a conservar la documentación personal. Establece asimismo el derecho de los empleados a poner fin a su contrato de empleo si el empleador vulnera cualquiera de sus términos. No obstante, los trabajadores/as siguen siendo vulnerables a que los empleadores los acusen de crímenes con una definición tan amplia y vaga como “no proteger los secretos de su empleador”, pasibles de una pena de seis meses de prisión o una multa de hasta 27.225 USD.

Pacto Mundial sobre Migración de la ONU

La adopción del Pacto Mundial sobre Migración, que será debatido por la Asamblea General de la ONU en 2018, brinda la oportunidad de establecer un marco para la migración laboral, que salvaguarde los derechos humanos y laborales, facilitando una acción coordinada por parte de los gobiernos para asegurar que los migrantes y refugiados sean tratados con dignidad y tengan pleno acceso a un empleo decente y a la protección acordada por la ley.

La CSI ha pedido que el Pacto garantice que todos los migrantes y refugiados disfruten del derecho a afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente, y que se les garantice igualdad de trato y no discriminación. Entre las otras demandas básicas están que se ponga fin a los sistemas de residencia “vinculada” o de “patrocinio” en el empleo de migrantes, emprender acciones en los países de origen y destino con vistas a un desarrollo sostenible y trabajo decente, prestar atención a los derechos de las mujeres migrantes, acceso a la justicia y protección social, vías para la regularización y la regulación de la industria de la contratación.

Trabajadores y trabajadoras del hogar en Oriente Medio y Norte de África

En todo el mundo hay 11,5 millones de trabajadores del hogar migrantes, de los que el 70 por ciento son mujeres. En Oriente Medio, se emplea a 2,1 millones de trabajadores/as migrantes en el servicio doméstico. Estos trabajadores y trabajadoras suelen quedar excluidos de la protección laboral.

Líbano

250.000 trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes presentes en el país no están cubiertos por la legislación laboral, y en la práctica son víctimas regularmente del impago de salarios, confinamiento forzoso, no se les conceden días libres y sufren abusos físicos, verbales y sexuales. Según distintos informes, dos trabajadores/as del hogar migrantes mueren cada semana en el Líbano. Muchas de esas muertes se deben a suicidios o intentos de escapar, cuando trabajadoras migrantes prefieren saltar por una ventana de un edificio antes que seguir trabajando en condiciones abusivas y de explotación. Las trabajadoras del hogar migrantes se enfrentan además a ser deportadas si tienen hijos. Desde 2016, las autoridades libanesas han deportado al menos a 21 trabajadoras del hogar con niños.

Kuwait

Una pareja fue arrestada el 6 de marzo de 2017 por torturar a su empleada del hogar. La habían tenido encerrada en su domicilio, privándola de comida. Consiguió escapar y pedir ayuda. Pese a la adopción de una nueva ley sobre el empleo de trabajadores/as del hogar en 2015, los trabajadores y trabajadoras del hogar migrantes siguen enfrentándose a explotación y abusos en base al sistema de la *kafala*.

Trabajo precario en todo el mundo

El trabajo a través de agencias de empleo temporal va en aumento, con 40 millones de trabajadores/as en todo el mundo, principalmente en **Estados Unidos, China, Europa y Japón**.

Los trabajadores/as en formas atípicas de empleo, como el trabajo a tiempo parcial o el empleo temporal, a menudo se ven excluidos del disfrute de los derechos laborales colectivos. El empleo de estas formas de contratación ha aumentado globalmente en los últimos años.

Una creciente mano de obra

Los trabajadores/as temporales representaron el 12,3 por ciento de todos los empleos en **Europa**, 25 por ciento en **Mongolia** y 60 por ciento en **Etiopía y Tanzania**. En **Australia**, uno de cada cuatro empleados tenía un contrato temporal (no teniendo derecho a vacaciones anuales o permisos por enfermedad remunerados, sino que cobran por hora a lo que se añade una compensación adicional, conocida como “*casual loading*”). En **Kenya, Zimbabwe y Malí**, los trabajadores/as temporales representan un tercio de todos los empleados. En el **Reino Unido**, el 2,5 por ciento de los empleados tenían contratos de cero horas, 40 por ciento de los cuales suponían menos de 16 horas a la semana.

Corea – General Motors

En 2017, 6,54 millones de trabajadores/as eran trabajadores atípicos, a tiempo parcial o subcontratados, lo que representa el 32,9 por ciento de los asalariados en el país. Estos trabajadores no se benefician de los mismos derechos que los empleados regulares, como fuera el caso en la industria automovilística, donde los trabajadores temporales de **General Motors** cobraron entre un 40 y un 50 por ciento menos. A pesar de las promesas del presidente coreano, Moon Jae-in, de que se alentaría a las compañías a cambiar el estatus de los trabajadores temporales para convertirlos en empleados a tiempo completo, muchas compañías se mostraron reacias a convertir los contratos, en parte debido a los costos adicionales que supondría dicha conversión.

Trabajadores y trabajadoras en la economía informal

2.500 millones de personas en el mundo están empleadas en la economía informal. En el Sur de Asia, el trabajo informal representa el 82 por ciento del empleo total.

Los trabajadores/as en la economía informal resultan particularmente vulnerables a todo tipo de abusos, puesto que en muchos países quedan excluidos de la legislación laboral: están expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas y peligrosas, sus ingresos son menos seguros y regulares y más bajos, soportan jornadas laborales más largas, son privados del derecho de negociación colectiva o de representación y a menudo están subempleados o tienen condiciones de empleo ambiguas.

Zimbabwe

Apenas el 15,5 por ciento de todos los trabajadores y trabajadoras tenían un empleo formal y contratos permanentes en 2017. En ausencia de políticas gubernamentales para la creación de empleo y la formalización de la economía, los trabajadores y trabajadoras recurren a otras ocupaciones para su sustento y el de sus familias, como por ejemplo la venta ambulante. Sin embargo, las autoridades han declarado la guerra a la venta callejera. En octubre de 2017, los vendedores ambulantes fueron desplazados a la fuerza del distrito comercial del centro de Harare, privándolos de su único medio de subsistencia. En enero de 2018, los vendedores fueron nuevamente amenazados por el gobierno recurriendo al ejército para expulsarlos.

Trabajadores y trabajadoras en la economía de plataformas

Las plataformas de empleo representan en torno a 5.700 millones USD (4.500 millones EUR) de ingresos brutos y emplearon a 12,8 millones de trabajadores activos en 2016.

Con el crecimiento de los mercados comerciales en línea, han surgido nuevas formas de empleo como el *crowd work* y el trabajo a la demanda a través de aplicaciones. Aunque la proporción de empleo en los negocios de plataformas sigue siendo pequeña, empiezan a quedar de manifiesto lagunas legales en notorios conflictos laborales. Algunos gobiernos, incluyendo **Malasia y Nigeria** han adoptado ya estrategias para alentar a su mano de obra a involucrarse en trabajo digital. Conforme se extiende este tipo de empleo, es de esperar que se produzca una mayor inseguridad del empleo, puesto que la legislación laboral generalmente excluye a estos trabajadores de cualquier tipo de protección.

Europa y EE.UU. – Amazon

Amazon, una plataforma de comercio electrónico, ha sido acusada de establecer condiciones de trabajo intolerables con empleos mal pagados e inseguros, en sus almacenes en el **Reino Unido** y EE.UU. En sus centros logísticos en **Italia, Alemania y España** se registraron diversas huelgas reclamando mejores salarios y condiciones. En España, la CGT condenó el despido de 100 trabajadores temporales, calificándolo de represalia por parte de la empresa después de que la plantilla apoyase una acción de huelga.

Bélgica – Deliveroo

SMart, una cooperativa de trabajadores en Bélgica, concluyó un partenariado en 2016 con **Deliveroo**, una plataforma de reparto de comida, en base al cual los repartidores tendrían dos opciones: trabajar como autónomos o firmar un contrato de empleo con SMart. En tanto que empleados de SMart trabajando a través de la aplicación Deliveroo, los repartidores cotizaban con el 6,5 por ciento de sus ingresos, recibiendo a cambio formación en seguridad, seguro de accidentes, seguro de responsabilidad, reembolso del equipamiento ciclista y de la utilización del teléfono móvil y una duración mínima de cada turno, entre otros beneficios. Para febrero de 2017, casi el 90 por ciento de los repartidores de Deliveroo en Bélgica estaban empleados a través de SMart. No obstante, en octubre de 2017 Deliveroo puso fin su partenariado con SMart. Los 3.828 repartidores de Deliveroo registrados en SMart se vieron obligados a volver a trabajar como autónomos, perdiendo todos los beneficios que acordaba SMart.

4. Erosión de la negociación colectiva

En 2018, 86 países excluían a ciertas categorías de trabajadores del derecho de negociación colectiva, mientras que en 115 países se registraron serias restricciones a la negociación colectiva, como la negativa de empleadores o de las autoridades a negociar, restricciones respecto al ámbito de la negociación o injerencia en el proceso, limitando las relaciones laborales o haciendo que resultasen irrelevantes.

En la última década, se ha producido un debilitamiento dramático de la negociación colectiva, así como una erosión de la cobertura de los convenios a nivel global. Se estima que entre 2008 y 2013 se registró un descenso del 4,6 en la cobertura de las negociaciones, frente a una reducción media en densidad sindical del 2,3 en el mismo período. En algunos países, ciertos grupos de trabajadores, especialmente los funcionarios públicos, siguen viendo denegados sus derechos de negociación colectiva en 2018.



de los países han **vulnerado el derecho de negociación colectiva**

Denegación de derechos de negociación colectiva

En **Hong Kong** la legislación laboral no estipula la negociación colectiva ni ninguna otra forma de consulta con los sindicatos. En consecuencia, menos del uno por ciento de los trabajadores de Hong Kong están protegidos por un convenio colectivo, y los empleadores suelen negarse a entablar negociaciones colectivas con los sindicatos. En la empresa **New World First Bus Company**, la dirección rechazó las propuestas de diálogo sobre un aumento del salario básico y una reducción de la jornada laboral, mientras que en **Vitasoy**, empresa fabricante de bebidas, el director general se ha negado a dialogar, prefiriendo mantener “intercambios” con los empleados, por medio de reuniones trimestrales.

Prácticas antisindicales de Samsung

La empresa emplea diversas tácticas para denegar a los trabajadores/as la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, quedarían al descubierto en documentos incautados en sus oficinas en **Corea**. La fiscalía emprendió una investigación después de encontrarse información que parece confirmar el enfoque “no sindicatos” adoptado por la dirección de las empresas.



“El que tiene dinero, puede comprar la ley. Eso es lo que hace Samsung”.

Herfin

Fabricación de semiconductores, Indonesia

Impacto de la austeridad sobre la negociación colectiva

La adopción de medidas de austeridad para contrarrestar los efectos de la crisis económica y financiera mundial ha tenido efectos devastadores y de larga duración sobre las relaciones laborales, particularmente en los países europeos.

En **Grecia**, el paquete de austeridad introducido en 2010 apuntaba a la total descentralización de la negociación colectiva, el desmantelamiento de la relación “jerárquica” establecida entre los distintos niveles de negociación, la abolición del mecanismo de ampliación y la preeminencia de los convenios de empresa sobre los sectoriales. Entre 2010 y 2013, el número de convenios industriales o profesionales que cubrían la totalidad del país descendió pasando de 65 a apenas 14. Entre 2009 y 2013, el número de trabajadores con derecho a la negociación colectiva se redujo del 83 por ciento al 40 por ciento. Los resultados de casi una década de reformas de la negociación colectiva y la abolición del diálogo social ha sido una enorme reducción salarial generalizada y un considerable incremento de la proporción de empleados sumidos en la pobreza pese a tener trabajo. En 2015, el 35,7 por ciento de la población corría el riesgo de caer en la pobreza o la exclusión social en Grecia, el tercer porcentaje más elevado de Europa. El 22,2 por ciento de la población sufrió privaciones materiales considerables. Estas reformas tuvieron también un papel crucial amplificando las desigualdades salariales a partir de 2012.

En **Rumania**, la Ley de Diálogo Social de 2011, introducida unilateralmente por el Gobierno, desmanteló totalmente la negociación colectiva aboliendo las negociaciones a nivel nacional y acordando mayor importancia a los convenios colectivos negociados a nivel de empresa. En 2010 había 47 convenios sectoriales. Para 2011, se puso fin a las negociaciones a nivel sectorial a causa de las disposiciones legales restrictivas sobre la designación de representantes de trabajadores y empleadores facultados para tomar parte en las negociaciones, y desde entonces no se ha podido concluir ningún convenio sectorial. En 2017, apenas el cinco por ciento de los empleados del sector privado estaban cubiertos por un convenio colectivo. Entre 2008 y 2013, la cobertura de la negociación colectiva se redujo pasando de cerca del 100 por ciento en 2010 a aproximadamente el 35 por ciento en 2013. La tasa de trabajadores pobres alcanzó el 19 por ciento en 2016.

5. Creciente criminalización del derecho de huelga

Las huelgas han sido severamente restringidas o prohibidas en 123 de los 142 países, un incremento significativo frente a los 116 de 139 países en 2017. En la mayoría de estos países, los trabajadores y trabajadoras que intentan ejercer su derecho a la huelga se enfrentan a despidos y otras medidas de represalias.



de los países han vulnerado el derecho de huelga

Arrestos y despidos

El número de despidos alcanzó un nivel sin precedentes en **Indonesia**, donde 4.200 trabajadores de **PT Freeport** fueron despedidos por hacer huelga en la mina Grasberg en Papúa entre mayo y agosto de 2017. En Camboya, 588 trabajadores fueron despedidos tras una huelga en la fábrica **Gawon Apparel**.

Resulta particularmente preocupante la escalada de arrestos y detenciones durante protestas pacíficas. En **India**, en 2017, más 2.200 empleados públicos fueron arrestados en Madras cuando participaban en un piquete de huelga reclamando una revisión salarial y mejoras en la seguridad social. En otros incidentes, agentes de la policía de Haryana cargó contra los participantes en una manifestación pacífica para mostrar su solidaridad con compañeros despedidos en una planta manufacturera del sector del automóvil. Más de 400 trabajadores, entre los que había 35 mujeres, fueron detenidos.



“Tengo que coser alrededor de 150 prendas completas por hora. **Los supervisores a menudo me gritan y me dicen que soy perezosa y una mala trabajadora**”.

Ms Theary

Costura, Camboya

Condenas de prisión por acción de huelga

En India, 13 trabajadores, de los que 12 eran delegados sindicales, fueron condenados a cadena perpetua por su presunta participación en violentas confrontaciones que tuvieron lugar en una fábrica de automóviles en 2012. A pesar de no existir pruebas que demuestren su presencia en la planta durante los hechos, fueron arrestados y acusados en base a una lista de nombres facilitada por la dirección.

España – UGT

Dos representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT) se enfrentan a penas de hasta siete años de prisión, por su participación en la huelga general de 2012. Fueron juzgados en virtud del artículo 315.3 del Código Penal español, una ley que data de la época franquista y rescatada por el actual gobierno para acallar las protestas.

En **Kazajstán**, **Nurbek Kushakbayev**, vicepresidente de la Confederación de Sindicatos Independientes de la República de Kazajstán (CNTUK), fue condenado a dos años y media de prisión por llevar a cabo una huelga de hambre, considerada ilegal, en el sector del petróleo. La sentencia imponía además el pago de 92.985 USD (75.000 EUR) como compensación y su inhabilitación para cualquier “actividad pública” durante dos años luego de cumplir su condena. Decenas de trabajadores en el sector petrolero serían juzgados por tomar parte en esa misma huelga, mientras que otro líder de la CNTUK, **Amin Yeleusinov**, fue condenado a dos años de prisión acusado de malversación, con una clara motivación política.

En **Ucrania**, 94 mineros fueron demandados por llevar a cabo una huelga reclamando un aumento de sueldo, mientras que en **Camboya** la principal cervecería del país, **Cambrew**, con un largo historial de ataques contra los sindicatos, interpuso una querrela contra la *Cambodian Food and Service Workers Federation* (CFSWF), reclamando 60.000 USD por el ejercicio de su derecho de huelga. La reclamación sería desestimada por los tribunales.

En octubre de 2017, en un contexto de creciente represión del Estado, el primer ministro **egipcio** dictó una orden estableciendo que cualquier caso de protesta, huelga o sentada sea remitido a los Tribunales de Seguridad del Estado, después de haber sido juzgados en los tribunales ordinarios.

Tres tendencias mundiales sobre los derechos de los trabajadores en 2018

1. Reducción del espacio democrático

El espacio civil continúa reduciéndose en todo el mundo, y el trabajo decente y los derechos democráticos se vieron debilitados en prácticamente todos los países, mientras que la desigualdad continuó en aumento.



Regímenes represivos en alza

Se ha registrado un continuo deterioro del respeto a las libertades civiles en regímenes represivos como **Argelia**, **Belarús** y **Egipto**. La caída de Turquía en la autocracia vino a demostrar la fragilidad de la paz y la democracia.

Prosiguen los conflictos armados

Numerosos países, incluyendo **Burundi**, **la República Centroafricana**, **Eritrea**, **Libia**, **Palestina**, **Somalia**, **Sudán del Sur**, **Siria** y **Yemen**, se enfrentan a conflictos armados, resultando muy difícil aplicar el Estado de derecho.

Ataques contra la democracia

Varios países democráticos no han sido capaces de garantizar los derechos de la población a organizarse, expresarse y emprender acciones. En **Brasil**, las protestas contra la ley antisindical no. 13.467 fueron brutalmente reprimidas por las autoridades. El 24 de mayo de 2017 la policía disparó contra varios manifestantes en Río de Janeiro y São Paulo, hiriendo a 29 personas. También en **Argentina**, el 18 de diciembre de 2017, en el marco de la represión de las manifestaciones de protesta contra la reforma de las pensiones, 60 manifestantes quedaron detenidos y 162 personas debieron recibir atención médica. En **España**, dos representantes de la UGT fueron procesados en virtud de una ley que data de la época franquista y que criminaliza las protestas, por su participación en una huelga general en 2012.

Al igual que en 2017, un número significativo de protestas fueron prohibidas o severamente reprimidas por las autoridades, procediendo a la detención sistemática de trabajadores y sindicalistas, y registrándose oleadas de despidos como represalia.

Defensores de la democracia

2018 estuvo asimismo marcado por el creciente recurso a querrelas por difamación, utilizado por los empleadores contra los líderes sindicales por ejercer su derecho a la libertad de expresión, creando así un clima de intimidación y temor que impide que la gente exprese sus opiniones.

Indonesia

Eduard Marpaung, secretario general de la Confederación de Sindicatos Indonesios para la Prosperidad (KSBSI), fue condenado en base a Ley núm. 11 sobre información y transacciones electrónicas, y al artículo 311 del Código Penal sobre difamación, tras una denuncia presentada por Gusmawati Anwar en relación con comentarios publicados en la página Facebook de KSBSI. Marpaung había sido sistemáticamente convocado para ser interrogado, pero continuamente vio denegado su derecho a acceder al contenido de la denuncia. En noviembre de 2017, Marpaung fue condenado a dos años de prisión además de imponerle una multa de 100 millones de rupias (7.345 USD).

Camboya

Van Narong y **Pel Voeun**, dos miembros de la Cambodian Labour Confederation (CLC), fueron acusados de difamación y condenados a prisión en octubre de 2017. Habían participado en una protesta en febrero de 2016 contra **Capitol Bus** reclamando la readmisión de choferes que habían sido despedidos por afiliarse al sindicato. Además habían presentado una denuncia contra dos trabajadores afiliados a un sindicato amarillo, que agredieron brutalmente a los manifestantes. El tribunal desestimó la denuncia por falta de pruebas, mientras que los dos miembros del sindicato amarillo presentaron a su vez una denuncia por difamación contra Van Narong y Pel Voeun. El tribunal en este caso sentenció a los dos miembros de la CLC a seis meses de prisión y al pago de una multa de 20 millones KHR (4.985 USD).

Djibouti

Ahmed Khadar Nour y **Omar Ali Ewado**, respectivamente secretario general y secretario general adjunto del *Syndicat des Enseignants du Premier Degré de Djibouti* (SEP), fueron detenidos por los servicios de seguridad en marzo de 2017, acusados de difamación y conducta ofensiva por haber enviado una carta al presidente turco a través de la embajada de Turquía en Djibouti. La carta, redactada por la Internacional de la Educación (IE), formaba parte de una campaña internacional de solidaridad con el sindicato de educación turco Eğitim-Sen, en protesta por los despidos y el arresto de docentes turcos desde el fallido golpe de Estado de julio de 2016. Gracias a una gran movilización de la comunidad educativa internacional, los dos líderes finalmente fueron liberados después de pasar ocho días tras las rejas.

2. Influencia empresarial ilimitada

La influencia de empresas e inversores extranjeros en la adopción de enmiendas regresivas a la legislación laboral ha sido todavía más visible en 2018. En muchos países, el diálogo social tripartito se vio recortado y los derechos de los trabajadores/as severamente socavados.



La Cámara de Comercio Americana destinó **82 millones USD** a campañas de presión en 2017

La Cámara de Comercio Americana – distorsión de la democracia

Moldova

El 21 de septiembre de 2017 el Parlamento adoptó la Ley no. 188 enmendando y complementando el Código Laboral. Esta ley incorporaba únicamente las propuestas remitidas por representantes de asociaciones patronales e inversores extranjeros, pese a los esfuerzos de los sindicatos contra esas propuestas anti-obreras. Las enmiendas incluían nuevos motivos de despido, se eliminaba la necesidad de obtener la aprobación del sindicato antes de despedir a un representante sindical y se reducía la duración del permiso no remunerado para ocuparse del cuidado de los hijos. Los esfuerzos empresariales para dismantelar las garantías y protecciones para los trabajadores continuaron en 2018 con presiones ejercidas por **AmCham Moldova**, la **Asociación de Empresas Europeas** y la **Asociación de Inversores Extranjeros**, a través del **Consejo Económico**, para la elaboración de un nuevo Código Laboral que reduciría los derechos y protecciones de los empleados en el trabajo.

Serbia

La legislación laboral está dictada esencialmente por los intereses patronales. El 80 por ciento de las recomendaciones remitidas al gobierno por el **Consejo de Inversores Extranjeros** (FIC por sus siglas en inglés) serían aceptadas, incluyendo mayor flexibilidad en el uso de contratos de duración determinada y horas extraordinarias, y una revisión de las normas relativas al despido de trabajadoras embarazadas. La influencia del FIC quedó en evidencia cuando el gobierno serbio decidió establecer un grupo de trabajo para la implementación del Libro Blanco del FIC, un informe anual del sector privado sobre el clima empresarial en el país.

Montenegro

La reforma de la legislación laboral en curso ha estado fuertemente influenciada por la **Cámara de Comercio Americana** (AmCham) y líderes empresariales locales. La influencia de la AmCham en relación con cuestiones relativas a las políticas laborales y económicas es considerable; se estima que los miembros de la AmCham representan hasta un 40 por ciento del PIB del país. Según un Memorando de Entendimiento, la patronal busca eliminar los supuestos obstáculos a la competitividad introduciendo cambios como: posibilidad de concluir un número ilimitado de contratos de duración determinada; eliminación de las disposiciones legales que permiten a los trabajadores reclamar los salarios adeudados sin límite de tiempo; abolición del modelo actual que determina los salarios; y procedimientos simplificados de despido.

Los miembros de la AmCham representan hasta el 40% del PIB de Montenegro

Apropiación corporativa de las relaciones laborales

Rumania

A instancias del FMI, la UE y los inversores extranjeros, en 2011 se emprendieron reformas estructurales drásticas para “incrementar la flexibilidad del empleo y los salarios”. La Ley de Diálogo Social, que entró en vigor sin haber consultado con los sindicatos, abolía los convenios colectivos nacionales, estableciendo unos criterios de representación y cobertura muy poco razonables para la negociación colectiva a nivel sectorial. A nivel de empresa, la representatividad se incrementó hasta un umbral inalcanzable de “50+1” (50 por ciento más uno de toda la plantilla) y los criterios para formar un sindicato se fijaron en un mínimo de 15 miembros fundadores en la misma empresa. Las pequeñas y medianas empresas (PyME) representan en Rumania gran parte de la economía. Tan solo en el sector minorista, 600.000 de los 800.000 trabajadores/as del sector están empleados en PyME. Como resultado de las reformas, se deniega de manera efectiva a más de un millón de empleados en PyME la libertad sindical.

Con el asesoramiento del FMI se denegó a 1 millón de trabajadores/as la libertad sindical en **Rumania**

Las instituciones financieras controlan la política

Portugal

Las medidas adoptadas durante los años de la Troika repercutieron en una importante disminución de la negociación colectiva y la cobertura de los convenios colectivos. En 2013, el número de trabajadores/as cubiertos por un convenio colectivo representaba una octava parte de los cubiertos en 2008, lo que dejaba a cerca de 1,6 millones de trabajadores/as sin cobertura. Aunque se produjo una lenta recuperación en la negociación colectiva a partir de 2014, con la abrogación de varias medidas de austeridad regresivas, los sindicatos portugueses han denunciado las presiones ejercidas por el FMI y la Comisión Europea para que se mantengan ciertas medidas de la “era de la Troika” para “mejorar la

flexibilidad del mercado de trabajo”, incluyendo normativa sobre el despido.

Medidas de la Troika dejaron a 1,6 millones de trabajadores sin cobertura de convenios colectivos en **Portugal**

Grecia

El Grupo de Expertos establecido para revisar los marcos del mercado de trabajo se declaró, en su informe de 2016, a favor del restablecimiento de un sistema de convenios colectivos a nivel de toda la industria y un salario mínimo estatutario fijado a través del diálogo social. No obstante, en 2017 el FMI ha seguido presionando para que no se introduzca cambio alguno respecto al paquete de reformas introducido desde 2010, considerando sostenibles las “mejores prácticas” derivadas de la política dictada por la Troika.

Conflictos de interés corporativos

Bangladesh

Los trabajadores/as de la fábrica **Orchid Sweater** intentaron en diversas ocasiones registrar su sindicato desde febrero de 2016, pero el Director Adjunto de Trabajo rechazaría reiteradamente su solicitud por motivos poco claros. Los sindicatos sospechan que la influencia del propietario de la fábrica, **Mohammad Fazlul Azim**, poderoso empresario y antiguo miembro del Parlamento, ha venido frustrando sus intentos.

Liberia

Parlamentarios, que son a su vez propietarios de fincas agrícolas, han obstaculizado ciertas decisiones que habrían redundado favor de los intereses de los trabajadores, como ocurriera con la Ley de Trabajo Decente de 2015. La adopción de dicha ley, que establecía derechos fundamentales del trabajo, se vio dificultada por las objeciones planteadas por algunos parlamentarios, que frenaron el proceso y alteraron su contenido. Los sindicatos sospechan además que el Parlamento no ha logrado hasta la fecha establecer un Consejo de Salario Mínimo por los mismos motivos.

3. Poder legislativo

La elaboración de leyes es un instrumento efectivo y poderoso para la transformación social y la protección de los derechos en el trabajo. En 2018, varios países adoptaron leyes progresistas que contribuyeron a mejorar los derechos de los trabajadores/as, fomentando el progreso social. No obstante, en otros países los gobiernos adoptarían leyes regresivas que atentaron seriamente contra la legalidad y la capacidad de los trabajadores y sus sindicatos para garantizar y ratificar sus derechos básicos en el trabajo.

Represión legal – Brasil, China, Indonesia

Brasil – Denegación de la libertad sindical a los trabajadores/as

El 13 de julio de 2017, el Parlamento brasileño adoptó la Ley 13.469, que reforma la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). Sus disposiciones representan un grave ataque a la negociación colectiva y socavan seriamente los derechos y protecciones de que disfrutaban los trabajadores/as. La CLT reformada establece la posibilidad general de que, por medio de la negociación colectiva, se deroguen a la baja los derechos y protecciones reconocidos por la legislación laboral a favor de los trabajadores, con la única excepción de los derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional. Además, la CLT los trabajadores que dispongan de un diploma de la enseñanza superior y que perciban un salario por lo menos dos veces superior al límite máximo de beneficios del régimen general de la previsión social (5.645 BRL, equivalente a 1.505 USD al mes) podrán derogar, por medio de contratos individuales de trabajo, lo dispuesto en la legislación y en los convenios y acuerdos colectivos. La CLT amplía asimismo la definición de trabajador autónomo, permitiendo que se excluya la calificación de trabajador dependiente aun cuando el trabajador autónomo trabaje de forma exclusiva y permanente para una empresa. Esta disposición deniega de manera efectiva a esta categoría de trabajadores los derechos de libertad sindical y negociación colectiva reconocidos por la legislación laboral.

China – Restricción de la libertad de expresión y opinión

El 6 de diciembre de 2017, el Consejo de Estado adoptó las Reglas de Aplicación para la Ley sobre contraespionaje, que entraría en vigor en 2014. En base a dichas Reglas, la seguridad del Estado puede investigar cualquier acto de subversión aunque no esté necesariamente vinculado al espionaje, restringiendo aún más la libertad de expresión y de opinión, incluyendo situaciones como “inventar o distorsionar los hechos, publicar o distribuir textos o información que ponga en peligro la seguridad nacional, o crear, transmitir o publicar productos u otras publicaciones que pongan en peligro la seguridad nacional”. La Reglas amplían además el concepto de “financiación” del espionaje, incluyendo la aportación de fondos a aquellos que lleven a cabo actos de espionaje aun cuando el dinero no se utilice para ese fin y el donante no sea consciente de la conducta ilegal. Esto reforzará considerablemente la facultad de la seguridad del Estado en sus acciones contra activistas. En los últimos años las autoridades chinas han introducido toda una serie de nuevas leyes relativas a la seguridad del estado, para defender a China frente a amenazas percibidas tanto desde dentro como desde fuera de sus fronteras.



“No es justo que las mujeres quedemos excluidas de empleos permanentes **que nos dan acceso a derechos de maternidad**”.

Diah

Fabricación de semiconductores, Indonesia

Indonesia – Supresión militar de disputas laborales

En Indonesia, el papel del ejército a la hora de reprimir manifestaciones y conflictos laborales se oficializó con la firma el 23 de enero de 2018 de un memorando de entendimiento entre el Ejército Nacional y la Policía. El memorando establece que el ámbito de cooperación incluye “gestionar manifestaciones, huelgas y conflictos sociales, y ofrecer protección durante actividades de los ciudadanos o del Gobierno que puedan provocar conflictos, y otras situaciones que requieran asistencia”. Este acuerdo de cooperación reforzada tiene lugar en vísperas de las elecciones regionales (junio de 2018) y generales (2019) y derivarán en una renovada mano dura contra los trabajadores/as organizados. En los últimos años, los sindicatos han venido desempeñando un papel esencial en la vida política del país, obteniendo importantes victorias con la elección de líderes sindicales como miembros del Parlamento. Desde Reformasi, la ola de reformas que siguieron el fin de la dictadura de Suharto en 1998, numerosas huelgas tendrían lugar en toda Indonesia, intensificándose entre 2011 y 2013. Implicaron a millones de trabajadores, obligando al Gobierno a introducir aumentos importantes al salario mínimo –una media del 27 por ciento anual– y un incremento de las prestaciones sanitarias. Pero las movilizaciones de trabajadores, incluyendo huelgas generales en 2012 y 2013, así como acciones legales, asustaron a las empresas haciendo que el gobierno restringiese el poder de los sindicatos designando varios estados industriales como “objetivos nacionales vitales”, prohibiendo así de hecho cualquier acción de protesta, y eliminando las negociaciones anuales regulares respecto a los aumentos del salario mínimo.

Cambios legislativos positivos – Islandia, Canadá, Nueva Zelandia

Islandia – Salvar la brecha salarial de género

Desde la creación del Índice de la CSI, Islandia ha registrado siempre una puntuación perfecta en cuanto al respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva. Esta actitud constructiva y de colaboración ha tenido repercusiones positivas para los trabajadores y trabajadoras en general. El 1 de enero de 2018, Islandia se convertiría en el primer país del mundo en dar un paso decisivo para cumplir con la igualdad salarial entre hombres y mujeres. En base a las nuevas disposiciones de la ley, todas las firmas con 25 o más empleados deberán obtener un certificado demostrando que remuneran igual a todas las personas que realicen la misma tarea, independiente de su género, sexualidad u origen étnico. En caso de no demostrar esa igualdad salarial podrían imponerles multas. Cuando en 2017, las mujeres seguían ganando alrededor del 14 por ciento menos que los hombres, el gobierno se comprometió a erradicar la brecha salarial de género antes de 2022.

Canadá – Permisos remunerados a las víctimas de violencia doméstica

El 14 de junio de 2017, Canadá ratificó por fin el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Además, en marzo de 2018, el gobierno federal anunció su proyecto de enmienda del Código Laboral para incluir cinco días de permiso remunerado en caso de violencia doméstica para los trabajadores/as en lugares de trabajo regulados a nivel federal. Este nuevo anuncio se sumaba a la promesa realizada en 2017 de conceder diez días de permiso remunerado a cualquier trabajador o trabajadora que fuese víctima de violencia doméstica. Estos compromisos representan una victoria para los sindicatos canadienses, que han venido abogando desde hace años para obtener permisos remunerados en caso de violencia doméstica. En 2016, Manitoba introdujo ya la asignación de cinco días de permiso remunerado en caso de violencia doméstica. La respuesta internacional a la violencia en el mundo del trabajo ha venido tomando impulso en los últimos años, con estudios que han demostrado la amenaza que supone la violencia a la dignidad, seguridad, salud y el bienestar de todos y su enorme impacto sobre trabajadores/as, empleadores y la sociedad en general. La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT iniciará en junio de 2018 un proceso de elaboración de normas con vistas a la adopción de un instrumento internacional que sentaría las bases para tomar medidas para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Nueva Zelanda – Aumentos salariales para los cuidadores y abrogación de leyes laborales represivas

El 18 de abril de 2017, el gobierno neozelandés anunció que se había alcanzado un acuerdo con los trabajadores en los sectores estatales de servicios de cuidados en residencia para personas mayores y discapacitados, así como de servicios y asistencia a domicilio y en la comunidad, que derivarían en incrementos salariales de entre 15 y 50 por ciento para esos trabajadores y trabajadoras. El acuerdo se produjo tras una decisión de los tribunales en una demanda de equidad salarial presentada por el sindicato Service and Food Workers Union (ahora E tū) contra la administración de una residencia de ancianos, en defensa de una de las cuidadoras y varios otros miembros del sindicato. El sindicato adujo básicamente que la remuneración en el sector de cuidados a personas mayores era inferior a lo que se ofrecería si los empleados trabajasen en un sector mayoritariamente masculino. Tanto el Tribunal de Empleo, en 2013, como el Tribunal de Apelaciones, un año después, acordaron que la baja tarifa horaria de los cuidadores/as era el resultado de discriminación de género, y que la Ley de Igualdad Salarial de 1972 era aplicable. El gobierno establecería por tanto un grupo de trabajo conjunto sobre equidad salarial, con representantes de sindicatos y empleadores, cuya tarea sería recomendar “principios acordados sobre equidad salarial que pudieran ser aplicados en todos los sectores de la economía”. En 2016, se aceptaron las recomendaciones del grupo de trabajo, siendo suplementadas por el gobierno a fin de aclarar la comparación de empleos respecto a la equidad salarial. En breve se introducirían cambios a la Ley de Relaciones de Empleo de 2000 y a la Ley de Igualdad Salarial de 1972.

Los cambios represivos que fueran introducidos en la legislación de empleo en 2010 y 2013 serían abordados por el nuevo gobierno de coalición, tras entablar consultas con los sindicatos nacionales con vistas a su derogación. El 29 de enero de 2018, el gobierno introdujo un proyecto de ley para enmendar la Ley de Relaciones de Empleo de 2000 con vistas a reinstaurar los derechos fundamentales de los trabajadores y sindicales, incluyendo: restauración de las pausas obligatorias para descanso y comidas; restauración de la obligación de negociar a menos que haya una buena razón para no hacerlo; la eliminación de las deducciones salariales parciales en caso de huelga en acciones laborales de nivel inferior; y la restauración de acceso al sindicato sin necesidad de obtener consentimiento previo del empleador. Las consultas con los sindicatos incluyeron asimismo diálogo sobre la restauración de los derechos de empleo para los trabajadores/as de la industria del cine y su derecho de negociación colectiva, que les fueran robados por la codicia de la producción estadounidense durante el rodaje de El Señor de los Anillos.



“Representa una enorme victoria, no solo para mí, sino para miles de trabajadoras y trabajadores del sector de cuidados – y no sólo para hoy sino para muchos años por venir”.

Kristine Bartlett

Cuidadora de ancianos, Nueva Zelanda

Índice Global de los Derechos de la CSI explicado

1. Documentación de las violaciones

La CSI documenta las violaciones de los derechos laborales colectivos internacionalmente reconocidos por Gobiernos y empleadores. La metodología se basa en las normas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, en particular el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Se envían cuestionarios a 331 centrales nacionales de 163 países para que informen sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores, indicando detalles relevantes.

Se celebran diversas reuniones regionales con expertos en derechos humanos y sindicales, en las cuales se distribuye, se explica y se completa el cuestionario.

Una vez tiene constancia de una violación, la CSI contacta directamente a los sindicatos por teléfono y por correo electrónico para confirmar los hechos relevantes al respecto.

Los investigadores jurídicos analizan la legislación nacional e identifican secciones en las que no se están protegiendo de manera adecuada los derechos laborales colectivos reconocidos a nivel internacional.

2. Publicación de las violaciones en el Informe Anual de la CSI

La información documentada es resumida y consolidada por el personal de la CSI en forma de texto. La información está accesible al público en el sitio web de la CSI, en survey.ituc-csi.org.

3. Codificación del texto

El texto correspondiente a cada país en el Informe de la CSI es contrastado con una lista de 97 indicadores derivados de los Convenios y la jurisprudencia de la OIT, que representan determinadas violaciones de los derechos de los trabajadores en la ley en la práctica.

Un país recibe un punto cada vez que la información textual corresponde con un indicador. Cada punto tiene el valor 1. Tras la codificación del texto de un país, se suma el número de puntos para obtener una puntuación final.

4. Clasificación de países

Los países se clasifican en grupos de 1 a 5, dependiendo de la medida en que se cumplen los derechos laborales colectivos. Se han establecido 5 grupos con clasificaciones del 1 al 5, donde 1 es la mejor y 5 la peor clasificación que un país puede obtener. El nivel de desarrollo económico, tamaño y ubicación del país no se han tenido en cuenta, puesto que los derechos fundamentales son universales y todos los trabajadores del mundo deben tener acceso a ellos. Cuanta más alta sea la puntuación de un país, menos derechos tienen sus trabajadores a expresarse con una voz colectiva debido a la incapacidad del Gobierno para garantizar los derechos.

Descripción de las clasificaciones

1. Violaciones esporádicas de los derechos

Los derechos laborales colectivos están por lo general garantizados. Los trabajadores pueden sindicalizarse libremente y defender sus derechos de manera colectiva con el Gobierno y/o las empresas y pueden introducir mejoras en sus condiciones laborales por medio de la negociación colectiva. Las violaciones de los derechos de los trabajadores/as no son inexistentes pero no se producen de manera regular.

2. Violaciones repetidas de los derechos

Los derechos laborales colectivos en los países clasificados en el grupo 2 son ligeramente más débiles que en los países del grupo 1. Ciertos derechos han sido objeto de repetidos ataques por parte de los Gobiernos y/o las empresas y han socavado la lucha para conseguir unas condiciones laborales mejores.

3. Violaciones regulares de los derechos

Gobiernos y/o empresas interfieren regularmente en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de dichos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes.

4. Violaciones sistemáticas de los derechos

Los trabajadores de los países del grupo 4 han denunciado violaciones sistemáticas. El Gobierno y/o las empresas están firmemente decididos a acallar la voz colectiva de los trabajadores poniendo en peligro los derechos fundamentales.

5. Derechos no garantizados

Los países clasificados en el grupo 5 son los peores países del mundo para trabajar. Si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a unos regímenes autocráticos y a unas prácticas laborales injustas.

5+. Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho

Los derechos de los trabajadores en los países clasificados en el grupo 5+ están igual de limitados que en los países del grupo 5. No obstante, en los países del grupo 5+ la situación está vinculada a unas instituciones disfuncionales como resultado de un conflicto interno y/o una ocupación militar. En tales casos, el país se clasifica por defecto en el grupo 5+.

Lista de indicadores compuestos⁽ⁱ⁾

I. Libertades civiles

A. Violaciones en la ley

1. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95; Estudio General, párrafos 31-32
2. Violación del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174; Estudio General, párrafos 35-39
3. Falta de garantías procesales adecuadas
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120; Estudio General, párrafos 29, 31-32

B. Violaciones en la práctica

4. Asesinato o desaparición de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60; Estudio General, párrafos 28-30
5. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (4) se comete contra un dirigente sindical
6. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (4)
7. Otros tipos de violencia física
Recopilación de la OIT, párrafos 42-60; Estudio General, párrafos 28-30, 33
8. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (7) se comete contra un dirigente sindical
9. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (7)
10. Amenazas e intimidación
Recopilación de la OIT, párrafos 35, 44, 58, 60
11. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (10) se comete contra un dirigente sindical
12. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (10)
13. Arresto, detención, encarcelamiento, inculpación e imposición de multas a sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 61-95; Estudio General, párrafos 31-32
14. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (13) se comete contra un dirigente sindical
15. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (13)
16. Vulneración del derecho a la libertad de movimiento
Recopilación de la OIT, párrafos 122-124; Estudio General, párrafo 34
17. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (16) se comete contra un dirigente sindical
18. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (16)
19. Vulneración del derecho a la libertad de expresión y de reunión
Recopilación de la OIT, párrafos 130-174; Estudio General, párrafos 35-39
20. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación de (19) se comete contra un dirigente sindical
21. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (19)
22. Falta de garantías procesales adecuadas
Recopilación de la OIT, párrafos 48-57, 75-83, 89-90, 96-120; Estudio General, párrafos 29, 31-32

II. Derecho a establecer o afiliarse a sindicatos

A. Violaciones en la ley

23. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271; Estudio General, párrafos 45-67
24. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293; Estudio General, párrafos 68-70
25. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308; Estudio General, párrafo 71
26. Restricciones a la libertad de elección de la estructura y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362; Estudio General, párrafos 79-90
27. Monopolio sindical
Recopilación de la OIT, párrafos 311-332; Estudio General, párrafo 91
28. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 339-345; Estudio General, párrafo 104
29. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
Recopilación de la OIT, párrafos 677-709; Estudio General, párrafos 180-188
30. Despido y suspensión de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674; Estudio General, párrafos 199-210, 213
31. Otros actos de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675; Estudio General, párrafos 199-212
32. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 813-836; Estudio General, párrafos 214-224
33. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
Recopilación de la OIT, párrafos 710-768; Estudio General, párrafos 189-198
34. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)-(33)

B. Violaciones en la práctica

35. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
36. Exclusión del derecho a establecer o afiliarse a sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271; Estudio General, párrafos 45-67
37. Condiciones para el registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 272, 275-293; Estudio General, párrafos 68-70
38. Registro de sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 273, 294-308; Estudio General, párrafo 71
39. Restricciones a la libertad de elección de la estructura y la composición de los sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 333-337, 360-362; Estudio General, párrafos 79-90
40. Monopolio sindical
Recopilación de la OIT, párrafos 311-332; Estudio General, párrafo 91
41. Favoritismo o discriminación entre sindicatos
Recopilación de la OIT, párrafos 339-345; Estudio General, párrafo 104
42. Disolución/suspensión de sindicatos legalmente constituidos
Recopilación de la OIT, párrafos 677-709; Estudio General, párrafos 180-188
43. Despido y suspensión de sindicalistas
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 789-798, 799-802, 804-812, 658-666, 674; Estudio General, párrafos 199-210, 213
44. Otros actos de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 769-781, 782-788, 799-803, 654-657, 658, 660, 675; Estudio General, párrafos 199-212
45. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación (43) y/o (44) se comete contra un dirigente sindical
46. Severidad
Violación extendida y/o sistemática (43) y/o (44)
47. Garantías legales efectivas frente a medidas de discriminación antisindical
Recopilación de la OIT, párrafos 813-836; Estudio General, párrafos 214-224
48. Derecho a establecer o afiliarse a federaciones
Recopilación de la OIT, párrafos 710-768; Estudio General, párrafos 189-198
49. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (23)-(33)

III. Actividades sindicales

A. Violaciones en la ley

50. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271; Estudio General, párrafos 45-67
51. Derecho a administrar libremente un sindicato
Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494; Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127
52. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426; Estudio General, párrafo 121
53. Injerencia en el proceso electoral
Recopilación de la OIT, párrafos 392-404, 427-453
54. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519; Estudio General, párrafos 108, 128-135
55. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (50)-(54)

B. Violaciones en la práctica

56. Exclusión del derecho a llevar a cabo actividades sindicales
Recopilación de la OIT, párrafos 210-271; Estudio General, párrafos 45-67
57. Derecho a administrar libremente un sindicato
Recopilación de la OIT, párrafos 369-387, 454-494; Estudio General, párrafos 108, 109-112, 124-127
58. Condiciones de elegibilidad de los representantes
Recopilación de la OIT, párrafos 405-426; Estudio General, párrafo 121
59. Injerencia en el proceso electoral
Recopilación de la OIT, párrafos 392-404, 427-453
60. Derecho a organizar sus actividades y establecer sus programas
Recopilación de la OIT, párrafos 495-519; Estudio General, párrafos 108, 128-135
61. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (56)-(60)

IV. Derecho de negociación colectiva

A. Violaciones en la ley

62. Exclusión del derecho de negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 885-911; Estudio General, párrafos 261-264
63. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 912-924; Estudio General, párrafo 250
64. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567; Estudio General, párrafos 254-259
65. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 944-983; Estudio General, párrafos 238-243
66. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058; Estudio General, párrafos 244-249
67. Injerencia en los convenios colectivos
Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053; Estudio General, párrafos 251-253
68. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (62)-(67)

B. Violaciones en la práctica

69. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
70. Exclusión del derecho de negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 885-911; Estudio General, párrafos 261-264
71. Exclusión/restricción de temas cubiertos por la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 912-924; Estudio General, párrafo 250
72. Arbitraje obligatorio impuesto en la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-928, 992-997, 566-567; Estudio General, párrafos 254-259
73. Reconocimiento a efectos de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 944-983; Estudio General, párrafos 238-243
74. Menoscabo y/o insuficiente promoción de la negociación colectiva
Recopilación de la OIT, párrafos 925-943, 988-991, 998-1000, 924-1043, 1058; Estudio General, párrafos 244-249
75. Injerencia en los convenios colectivos
Recopilación de la OIT, párrafos 940-943, 1001-1023, 1047-1053; Estudio General, párrafos 251-253
76. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (69)-(75)

V. Derecho de huelga

A. Violaciones en la ley

77. Exclusión del derecho de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 572-594; Estudio General, párrafos 154-160, 169
78. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546; Estudio General, párrafos 165-168, 173
79. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
Recopilación de la OIT, párrafos 595-627; Estudio General, párrafos 161-162, 164
80. Arbitraje obligatorio
Recopilación de la OIT, párrafos 564- 569; Estudio General, párrafo 153
81. Condiciones previas para las huelgas
Recopilación de la OIT, párrafos 547-563; Estudio General, párrafos 170-172
82. Injerencia en acción de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 628-653; Estudio General, párrafos 174-175
83. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
Recopilación de la OIT, párrafos 667-674; Estudio General, párrafos 176-179
84. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (77)-(83)

B. Violaciones en la práctica

85. Serios obstáculos al ejercicio del derecho en la práctica
La gran mayoría de la población queda excluida de este derecho en la práctica
86. Exclusión del derecho de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 572-594; Estudio General, párrafos 154-160, 169
87. Exclusión/restricciones en función del objetivo y el tipo de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 526-544, 545-546; Estudio General, párrafos 165-168, 173
88. Garantías compensatorias en caso de restricciones legales
Recopilación de la OIT, párrafos 595-627; Estudio General, párrafos 161-162, 164
89. Arbitraje obligatorio
Recopilación de la OIT, párrafos 564-569; Estudio General, párrafo 153
90. Condiciones previas para las huelgas
Recopilación de la OIT, párrafos 547-563; Estudio General, párrafos 170-172
91. Injerencia en acción de huelga
Recopilación de la OIT, párrafos 628-653; Estudio General, párrafos 174-175
92. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación descrita en (91) se comete contra un dirigente sindical
93. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (91)
94. Sanciones en caso de acciones de huelga legítima
Recopilación de la OIT, párrafos 667-674; Estudio General, párrafos 176-179
95. Cometidos contra dirigentes sindicales
La violación descrita en (94) se comete contra un dirigente sindical
96. Severidad
Violación extendida y/o sistemática de (94)
97. Falta de garantías procesales adecuadas
Ausencia de un proceso adecuado para tratar las violaciones (85)-(96)

(i) La metodología se apoya en las normas sobre derechos fundamentales del trabajo, basándose en el derecho internacional sobre derechos humanos, y en particular en los Convenios de la OIT núms. 87 y 98, así como la jurisprudencia desarrollada por los mecanismos de control de la OIT. Véanse la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf) y el Estudio general de la OIT sobre la libertad sindical y negociación colectiva, 1994 ([http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)) La lista de indicadores se ha adaptado de Sari y Kucera, Documento de Trabajo de la OIT No. 99, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_150702.pdf).

Sobre la CSI

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es una organización integrada por centrales sindicales nacionales, cada una de las cuales agrupa a los sindicatos de ese país en particular. Fue fundada el 1 de noviembre de 2006, aglutinando a las organizaciones anteriormente afiliadas a la CIOSL y a la CMT (ambas ahora disueltas), así como a algunas centrales sindicales nacionales que no tenían ninguna afiliación internacional en ese momento. La Confederación cuenta con 331 organizaciones afiliadas en 163 países y territorios de los cinco continentes, con una membresía total que ronda los 207 millones de trabajadores, de los que el 40 por ciento son mujeres. Forma parte asimismo de la Agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) junto con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) que congregan a los sindicatos nacionales de una determinada profesión o industria a escala internacional. La CSI cuenta con oficinas especializadas en varios países alrededor del mundo, y tiene carácter consultivo general ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

CSI Confederación Sindical Internacional

5 Bd Roi Albert II, Bte 1 – B-1210 Bruselas, Bélgica

Tel.: +32 2 224 02 11 — info@ituc-csi.org — www.ituc-csi.org

Editora responsable : Sharan Burrow, Secretaria General