

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers, por Sarah Mosoetsa y Michelle Williams (coords.). *Una reseña*

La obra es coordinada por Sara Mosoetsa y Michelle Williams y aborda los intentos que ha tenido la fuerza de trabajo para recuperar el poder que ha perdido en las últimas décadas ante las recientes reformas precarizantes.

El conjunto de ensayos que conforman el libro fueron impartidos como conferencias en la Universidad de Witwatersrand en Johannesburgo, Sudáfrica, organizada por la Universidad Global del Trabajo. El enfoque principal de las conferencias es reconfigurar las relaciones de poder de manera que la explotación del trabajo sea disminuida. Los temas además de girar en torno a los trabajadores, lo hacen en países o regiones exclusivas del “Sur Global”, término que a pesar de incluir una dirección cardinal, no se refiere a una ubicación precisa, sino es utilizado por los autores y por diversos académicos internacionalmente para denominar a ciertos países que comparten características geopolíticas y económicas similares, además de intereses y objetivos compartidos. Características que se aproximan, más no se igualan al anticuado término de “Tercer Mundo”. Cada capítulo estudia un tema y escenario distinto escrito por diversos especialistas.

El libro contiene tres partes con varios capítulos cada una. La primera parte, “*Countering Exploitation and Marginalization*” inicia con un capítulo llamado “*South African Labour’s Response to Climate Change: the Threat of Green Neoliberal Capitalism*” escrito por Jacklyn Cock, en el cual se analiza la especialización productiva que se presenta en Sudáfrica en las industrias que tienen un uso intensivo de carbón. El reto necesario que se presenta es el de crear economías verdes y por consecuencia, también empleos verdes que contribuyan sustancialmente a preservar o restaurar la calidad del ambiente. La autora señala a la vez que con esta transición a la

economía y empleos verdes, habrá pérdidas de empleos, por lo que los trabajadores que se vean afectados deben contar con protección y dicha transición debe incluir trabajos que paguen salarios suficientes para vivir, que cumplan con los requerimientos de salud y seguridad, que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo y además que exista una estabilidad en el mismo.

En el capítulo siguiente, *“Women, Gender and Power in Trade Unions”* escrito por Akua Britwum, Karen Douglas y Sue Ledwith se estudia el tema de la participación de las mujeres en los sindicatos y demás formas de organización colectiva del trabajo. Se menciona un incremento en participación pero no así en el liderazgo de estos mismos a pesar de las medidas a favor de la igualdad de género. Los resultados del estudio presente demuestran que en los países estudiados (Brasil, Canadá, Ghana, República de Corea, Sudáfrica, Turquía, Reino Unido, Zambia y Zimbabue), la proporción de mujeres dentro de la fuerza de trabajo y dentro de los sindicatos ha incrementado. Sin embargo, dentro de estas cifras es necesario precisar que las mujeres generalmente ocupan posiciones con roles subordinados como lo es el de tesorera dentro de los puestos de liderazgo. Por lo cual se evidencia que las mujeres no tienen la posibilidad de influenciar en las decisiones, ni participar en la misma, reflejando el hecho de que la inclusión de las mujeres en este tipo de estructuras no garantiza la promoción de los intereses de las mujeres. Por tanto, las principales barreras para la ocupación de puestos de liderazgo por las mujeres son: la cultura patriarcal de los sindicatos (que en algunas veces alienta el acoso sexual), la hostilidad hacia las mujeres, resistencia a compartir el poder, y por último, se suma la percepción general de que los puestos de liderazgo dentro del sindicato están reservados para hombres. Por lo que se concluye que estas barreras deben ser superadas y por lo tanto, se deberían realmente incluir los intereses de las mujeres dentro de los sindicatos, ya sea en su estructura orgánica pero también en las prácticas diarias.

En el tercer capítulo, *“Local Government Call Centres: Challenge or Opportunity for South African Labour?”* escrito por Babalwa Magoqwana y Sandra Matatu, el tema principal es la creciente industria de los centros de llamadas, la cual representa 100,000 empleos para el año 2009 en Sudáfrica, principalmente en la ciudad de Johannesburg. Esta industria se caracteriza por la alta flexibilidad. A su vez las condiciones de trabajo incluyen una estricta vigilancia y control; las llamadas son monitoreadas silenciosamente. Además la fuerza de trabajo ocupada en este tipo de centros no requiere ningún tipo de cualificación o entrenamiento. Al mismo tiempo, los empleados sufren de problemas físicos asociados con

el trabajo en el centro de llamadas como lesiones causadas por tensión, insomnio, pérdida de la voz y del oído. En cuanto a las condiciones laborales, se caracterizan por salarios bajos, alta supervisión, trabajo monótono, aburrimiento y aislamiento. En este tipo de empleo, la sindicalización es nula, muy baja o es desalentada por los patrones. La alta supervisión hace difícil la organización entre los trabajadores. De los centros en Sudáfrica, 25% de ellos cuenta con sindicalización para sus trabajadores, una cifra aún más baja que el promedio internacional en la actividad (40%). Esto se debe a que a la naturaleza individual de dichos trabajos que inhibe la acción colectiva entre los trabajadores.

El capítulo “*Why labour unions have failed Bangladesh’s garment workers?*” escrito por Zia Rahman y Tom Langford es dedicado al trabajo en las fábricas textiles realizado por una cantidad considerable de trabajadores en Bangladesh, el cual tiene como característica la baja sindicalización. Los autores señalan que la baja sindicalización se debe en gran parte por la preeminencia de mujeres en este trabajo, pues las mujeres no tienden a sindicalizarse. Otro fenómeno que provoca la baja sindicalización es que ésta se perciba de forma negativa, debido a que la historia está ligada a movimientos políticos de los sindicatos, lo cuales está acompañados de corrupción.

Es por ello que los trabajadores textiles se agruparon fuera del sindicato. Sin embargo, para reclamar sus derechos laborales realizan protestas o se unen a las máximas federaciones laborales del país para reclamar sus derechos laborales. El trabajo textil es inspeccionado por organismos considerados corruptos e inclinados al sector patronal. Por otro lado, no existen recursos para llevar a cabo las inspecciones, además de que los trabajadores son tan pobres que no podrían pagar cuotas sindicales, y por tanto el aspecto económico se convierte en la barrera principal para representar los intereses de los trabajadores. Es de resaltar que recientemente ha habido esfuerzos del partido político Bangladesh Workers Party y de otras organizaciones internacionales o filantrópicas, al lado de ayuda internacional y de las ONGs que han hecho que a partir de los años 90s los sindicatos hayan florecido en el trabajo textil en Bangladesh.

En la segunda parte del libro, “*Political Movements and Trade Unions?*” se estudia la relación entre los movimientos políticos y los sindicatos desde diversos escenarios del mundo, más allá de los contextos en donde existe la explotación. Esta parte inicia con el capítulo “*Brazilian labour relations in Lula’s era: Telemarketing operators and their unions?*” el cual aborda la temática de un subtipo de lo que el autor denomina subproletariado, un fenómeno constante en Latinoamérica, como son los operadores de ventas por

teléfono en la época de Lula. El autor busca retar la concepción de que el lulismo sea una ideología incapaz e construir formas autónomas de organización y que se considere al estado como clave para reducir la desigualdad. Los operadores de teléfono sufren de condiciones laborales que propician el desarrollo de problemas de salud. En dicho sector es característico que los salarios sean los más bajos a nivel mundial y las condiciones de trabajo mencionadas son consecuencias del llamado infotaylorismo y alta rotación laboral con contratos de corto plazo. La alta rotación obstaculiza la formación y consolidación de órganos de representación de los intereses de los trabajadores y por tanto no se pugna por sus intereses. En 2008, en el gobierno de Lula se publicó la Ley de Telemarketing para regular este tipo de trabajo, pero las condiciones tampoco fueron mejoradas, sino se dio más importancia a los derechos de los consumidores. A lo largo de los años siguientes las condiciones de trabajo, paga de salarios y acoso psicológico incrementaron; suscitaron huelgas y éstas fueron suprimidas pero se obtuvieron algunas mejoras como incrementos al salario, más vales de despensa e igualdad salarial. Dichos vendedores son organizados a pesar de no tener experiencia en el tema, han conseguido que algunas de sus demandas sean cumplidas sin necesitar del Estado para que fueran cumplidas.

Jana Silverman, en el capítulo “*Labour relations in Uruguay under the Frente Amplio Government, 2005-09: From Neoliberalism to neocorporativism?*” aborda el tema de las políticas laborales a favor de los trabajadores en Uruguay; pionero en la región en este tema. Se comentan las buenas condiciones de las cuales gozan los trabajadores desde el siglo XX, y los ataques a los sindicatos por parte del régimen autoritario que entró en 1975. El autor describe las propuestas en pro de los trabajadores de este partido y señala que los efectos creados por estas mejoras a las condiciones de trabajo de los trabajadores de Uruguay, las cuales tuvieron un efecto directo en el mercado laboral. Los niveles de desempleo disminuyeron, el valor real del salario incrementó y la informalidad fue reducida. El tipo de organización en Uruguay encaja bajo la descripción de un modelo neo-corporativista, acorde con el tipo de estructura ordenada y reconocida por el Estado con un monopolio cedido deliberadamente. La constitución tripartita de los consejos salariales es un ejemplo de este modelo. Es importante mencionar que el autor señala que éste, no es un modelo completo en Uruguay sino en vías de ser de esta forma.

Esta idea es seguida por el capítulo “*Can a labour friendly government be friendly to labour? A hegemonic analysis of Brazilian, German and South African experiences*” escrito por Christoph Scherrer y Luciana Hachmann. Este capítulo analiza la relación entre los movimientos laborales y la política a

través de partidos y sindicatos y cómo ha influenciado el neoliberalismo en ellos. Los autores analizan la situación particular de Brasil 2003-2010, Alemania 1998-2005 y Sudáfrica 1999-2008 ya que los tres gobiernos mencionados defraudaron a la fuerza de trabajo en cuanto a las políticas macroeconómicas tomadas. Se señala que en Alemania, en el periodo señalado, Schröder realizó cambios a favor de la competitividad económica, afectando a los trabajadores; sin dejar de lado las excepciones notorias como cogestión de los trabajadores. Schröder terminó renunciando por el descontento popular. En el caso de Sudáfrica, el presidente en turno, Mbeki, entró en tensiones con la confederación sindical (COSATU) por haber tomado medidas como austeridad macroeconómica, liberalización externa y privatización interna. Esas medidas fallaron ya que el desempleo incrementó en los años posteriores. La misma COSATU lograría la renuncia de Mbeki posteriormente. Por último el caso de Brasil es mencionado nuevamente, con Lula quien alcanzó el poder gracias al Partido de los Trabajadores. Lula fue muy accesible con los líderes de trabajo y también con la sociedad civil. También creó consejos de negociación que ponían en el mismo nivel a los empleadores con los sindicatos. El gobierno de Lula además aprobó una ley que reconoció a los sindicatos legalmente, fenómeno que no había sucedido anteriormente.

Posteriormente, “*The Recovered Factories and the Argentine Labour Movement: A Grey Zone in a “New” Social Movement*”, escrito por Bruno Dobrusin analiza la relación que existe entre los movimientos políticos y los laborales, ejemplificando con la recuperación de fábricas en bancarrota por parte de los trabajadores.

Dobrusin detalla la historia de Argentina desde el gobierno de Perón, que a pesar de tener un origen y apoyo de la clase obrera, afectó negativamente a los trabajadores mediante sus medidas. Esto fue posible con sindicatos que estaban en apoyo al régimen como fue el Confederación General del Trabajo. Desde la elección de Menem, un candidato supuestamente con una visión en pro de los trabajadores, Argentina tomó importantes y numerosas reformas estructurales hacia un modelo neoliberal, lo cual afectaba negativamente a los trabajadores. A partir del fracaso de dichas reformas, muchas empresas cayeron en bancarrota y no pudieron pagar salarios que debían a los trabajadores ni los créditos a sus acreedores. Aprovechando las leyes argentinas, los trabajadores pudieron operar las fábricas que se encontraban en bancarrota, gestionándolas autónomamente temporalmente. En este estudio se analiza el caso de una fábrica Zanon y ADOS, una fábrica y una clínica.

En el último capítulo escrito por Sarbeswara Sahoo, “*Organizing Informal Women Workers for Green Livelihoods: The Self Employed Women’s Association in Gujarat*” se estudia el tema de los trabajos y viviendas verdes que han surgido a partir del actual calentamiento global. Estos trabajos se enfocan en actividades que no incluyan la emisión de gases nocivos para el ambiente y con uso bajo de recursos naturales.

En este sentido, varios estudios han concluido que las más afectadas por estos cambios serán las mujeres pobres en razón de todo lo que deben pasar para poder llegar a laborar y así subsistir. En razón de esa conclusión, particularmente se analiza SEWA que es una organización india de trabajadoras informales en la región de Gujarat, India. Esta organización es de las más grandes del mundo teniendo estimados de hasta 2.5 millones de afiliadas a nivel mundial. La organización busca que las mujeres sean auto-suficientes y que haya un empleo completo, que incluya seguridad en diferentes ramas como salud, alimentación, vivienda entre otras.

La asociación tuvo conquistas como legislación a favor de derechos de trabajadores de la construcción, derechos de vendedores ambulantes, enrolladores de cigarrillos, seguridad social para los trabajadores informales a nivel nacional, entre otras mencionadas en el capítulo. El capítulo hace énfasis en que, el género es importante para la transición a un modo de vida sustentable, por ello, a las afiliadas, buscan propiciarles viviendas verdes, a través de uso de energía solar; entregando estufas limpias a las afiliadas y lámparas solares además de diversas otras iniciativas como realizar ecoturismo, plantar flores y cosechar orgánicamente. En el estudio son analizadas tres iniciativas particulares de actividades que proporcionan un empleo completo sin uso intensivo de recursos o emisión de gases. Estos son los mencionados trabajos verdes que son buscados por este sindicato, como crear cooperativas, plantar árboles en terrenos reclamados y la recolección de deshecho. Para concluir, la autora hace algunas recomendaciones para poder implementar estos planes efectivamente y ampliar sus beneficios.

Este libro es una herramienta que expone diversos problemas que enfrenta la fuerza de trabajo en diversos escenarios actuales que abarcan distintas ocupaciones, lugares geográficos y hasta el género de la fuerza de trabajo en cuestión. Al mismo tiempo, menciona posibles soluciones a los problemas descritos, todas en favor de que el trabajo deje de precarizarse sin perjudicar a los demás factores relacionados con él. Los diversos autores exponen la relación de los movimientos de trabajo con la política, movimientos particulares que han realizado los trabajadores pugnando por sus intereses. Pero es de hacer notar, que principalmente la unión de

los trabajadores, ya sea en sindicatos u otras agrupaciones, es tomado como punto clave para la exigencia del cumplimiento de las demandas de los trabajadores. Cuando muchas personas en las mismas condiciones se unen, es innegable que pueden conseguir los resultados que desean, en este caso se han conseguido pequeñas victorias particulares en favor de los intereses de los trabajadores. Por tanto, es fundamental estudiar estos casos y demás casos de acciones en contra de la creciente precarización del trabajo para tener bases e ideas que sirvan como inspiración para reivindicar el trabajo justo.

José Pablo Hernández Ramírez*

* Becario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo