EMPLEOS MÁS SEGUROS Y SINDICATOS MÁS FUERTES

Reforzar el poder de las trabajadoras y los trabajadores a través de la seguridad y la salud

UNI global union

©2022 UNI Global Union

INDEX

P3 Resumen

P4 Introducción

P9 Los sindicatos vencem a pesar de los desafíos de la era de la pandemia

P12 Estrategias exitosas de sindicalización en el ámbito de la SST en los sectores de los cuidados y del comercio

P20 Conclusión

RESUMEN

La crisis de la Covid-19 ocasionó oleadas de enfermedades, agotamiento mental y físico y la muerte de trabajadores esenciales en residencias, tiendas de comestibles, almacenes y centros de distribución. En respuesta a la pandemia y a los problemas de siempre que ésta exacerbó, los sindicatos desarrollaron estrategias y tácticas eficaces para reforzar el poder sindical mediante la movilización para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo (SST). En este proyecto, una colaboración entre los sectores de Cuidados y de Comercio de UNI Global Union, se examinan las lecciones aprendidas en los dos últimos años y se presentan recomendaciones para aprovechar las victorias de los trabajadores en materia de SST.

La pandemia mundial de Covid-19 y sus repercusiones económicas pusieron de manifiesto la vulnerabilidad de las y los trabajadores del sector de los cuidados y el comercio frente a entornos laborales inseguros e insalubres, y provocaron la organización en torno a cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. En el sector del comercio, la espectacular expansión del comercio electrónico y del trabajo en almacenes creó nuevos peligros y un nuevo reconocimiento de la naturaleza esencial del propio trabajo. En el sector de los cuidados, los peligros físicos y el estrés mental de la pandemia aumentaron con cada nueva oleada del virus. Los trabajadores pasaron a la acción a nivel mundial, utilizando su poder colectivo para garantizar la seguridad de sus lugares de trabajo, familias y comunidades.

En este informe se describe cómo la SST se ha convertido en un punto de convergencia para las y los trabajadores que luchan por sus derechos a escala mundial. Comprobamos que los trabajadores de Europa, Asia y América han utilizado cinco enfoques exitosos en esta lucha:

- **1** enfatizando la SST en la negociación colectiva con los empleadores,
- **2** presionando a los líderes gubernamentales para que promuevan reformas,
- **3** participando en actividades de colaboración con organizaciones comunitarias,
- **4** convirtiendo los comités de SST en catalizadores de sindicalización, y
- **5** definiendo los problemas de salud mental como de igual valor que los de la salud física.

Gracias a estas estrategias, las y los trabajadores hicieron valer su poder de una forma nueva, y los sindicatos asumieron una responsabilidad aún mayor en la negociación de mejoras en las normas, procedimientos y equipos diseñados para mantener la seguridad de las y los trabajadores, especialmente en momentos de riesgo.

Durante 2020 y 2021, el personal de los sectores de los cuidados y de comercio estuvo a la vanguardia de los nuevos enfoques de sindicalización en torno a las cuestiones de salud y seguridad, y mediante acuerdos con los empleadores, investigaciones y directrices de seguridad, UNI apoyó los esfuerzos de los sindicatos afiliados para reunir a los trabajadores respecto a las cuestiones de SST, no sólo para conseguir lugares de trabajo más seguros, sino como vía para conseguir un mayor poder sindical y mejoras en los salarios y las condiciones de trabajo. El legado a largo plazo de la pandemia todavía se está desplegando, pero esperamos que los logros recientes en la mejora de la SST durante la emergencia sanitaria se conviertan en la base de los compromisos a largo plazo para mejorar las condiciones de todos los trabajadores en un mundo pospandemia.

A la luz de la urgencia constante de las cuestiones de SST para las y los trabajadores a nivel mundial, UNI y sus afiliadas piden a la Organización Internacional del Trabajo que defina sin demora la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental.

INTRODUCCIÓN

Las y los trabajadores de las residencias de ancianos, de las tiendas de comestibles, de los almacenes y de los centros de distribución, más esenciales que nunca a causa de la crisis mundial de la Covid-19, se han enfrentado a oleadas de enfermedades, agotamiento mental y físico y muertes desde que comenzó la pandemia. Los investigadores de UNI Global Union escucharon los testimonios de estos trabajadores de primera línea en los sectores de los cuidados y del comercio y descubrieron que todos sus relatos apuntan a una única y clara conclusión: Las y los trabajadores consideran que la salud y la seguridad son su preocupación más urgente en el lugar de trabajo y un punto de convergencia para la acción.

A medida que continúa esta crisis sanitaria mundial sin precedentes, las y los trabajadores tanto de los cuidados como del comercio se están sindicalizando para lograr mejoras fundamentales en la seguridad y la salud en el lugar de trabajo como nunca antes. En este informe, un proyecto conjunto de UNICARE y UNI Comercio, se describen las campañas sindicales recientes, la mayoría de las cuales han surgido en respuesta a la pandemia. Las conclusiones apuntan a estrategias y tácticas eficaces para reforzar el poder sindical mediante la sindicalización en torno a cuestiones de seguridad y salud en el trabajo.

Hace cuarenta años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) una prioridad, instando a todos los gobiernos a formular y aplicar políticas nacionales en la materia.[1] En octubre de 2021, UNI Global Union se sumó a los sindicatos de todos los continentes para solicitar a la OIT que defina la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental.[2] Al esforzarnos por mantener la seguridad de todos los trabajadores, sabemos que la verdadera protección comienza por garantizar que los trabajadores de todo el mundo tengan derecho a afiliarse a un sindicato y a elegir de forma independiente comités de seguridad y salud. Según la Secretaria General de UNI Global Union, Christy Hoffman:

La Covid-19 ha puesto la seguridad laboral en primer plano en la deliberación mundial sobre los derechos de los trabajadores y ha evidenciado el papel indispensable desempeñado por los sindicatos para mantener a las y los trabajadores a salvo de las antiguas y las nuevas formas de riesgos en el trabajo. Ha llegado el momento de establecer nuevas normas de seguridad mediante la negociación y la reglamentación para proteger a todas las personas. El derecho a la salud y la seguridad es fundamental.[3]

A lo largo de la pandemia, los sindicatos han demostrado su papel fundamental en la protección de la salud de los trabajadores negociando mejores normas y procedimientos en relación con el hacinamiento, el acceso a los equipos de protección personal (EPP), los coeficientes de personal, el "derecho a la desconexión" y la protección contra la violencia en el trabajo. Pero nuestro trabajo dista mucho de ser exhaustivo. Por ejemplo, está claro que el legado a largo plazo de la pandemia para los trabajadores sigue desplegándose, a juzgar por el aumento espectacular de las tasas de lesiones en Amazon y las consecuencias para la salud mental de la vigilancia constante en los telecentros.

Este informe va más allá de las iniciativas institucionales para centrarse en las y los trabajadores mismos. Destacamos varias victorias recientes de los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio, y profundizamos en múltiples casos para revelar enfoques de gran utilidad a la hora de reforzar el poder de los trabajadores en relación con la SST. En todos los casos queda demostrado que cuando los trabajadores se unen y actúan para proteger la salud y la seguridad en el trabajo, adquieren un poder que puede generar un cambio positivo y de gran alcance en su lugar de trabajo.

En cada uno de los casos describimos cómo los trabajadores se movilizaron con respecto a cuestiones específicas de SST o aprovecharon éstas para hacer valer su voz y cómo esos esfuerzos condujeron a mejoras tangibles en el lugar de trabajo. Los estudios de caso se basan en entrevistas con representantes y miembros de los sindicatos realizadas en otoño de 2021. Ilustran claramente nuestra opinión de que la salud y la seguridad pueden y deben ser una herramienta esencial de sindicalización para ayudar a los trabajadores a consolidar su poder colectivo.

El propósito de este informe es poner de relieve a los trabajadores que utilizan diversas prácticas que convierten los problemas de SST en posibilidades de sindicalización y en nuevas fuentes de poder para sus sindicatos en numerosos países. En pocas palabras, el objetivo de un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores sólo podrá alcanzarse si éstos aumentan y hacen valer su poder colectivo.

[1] Organización Internacional del Trabajo, Normas internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm

[2] UNI Global Union, Los sindicatos refuerzan la protección de los trabajadores y piden que se incluya la salud y la seguridad en el Pacto de Derechos Fundamentales de la OIT, 10 de oct. de 2021, https://www.uniglobalunion.org/wddw2021.

[3] Los sindicatos refuerzan la protección de los trabajadores y piden que se incluya la salud y la seguridad en el Pacto de Derechos Fundamentales de la OIT, 10 de oct. de 2021, https://www.uniglobalunion.org/wddw2021.

INFORMES RECIENTES DE UNI GLOBAL UNION SOBRE SST

La legislación, los reglamentos y los protocolos de seguridad y salud en el lugar de trabajo codificados antes de la pandemia han sido objeto de examen a escala mundial, ya que la crisis ha puesto de manifiesto sus puntos débiles. UNI Global Union ha estudiado múltiples sectores, identificando los nuevos peligros resultantes tanto de la Covid-19 como de las tecnologías cambiantes en el lugar de trabajo, y ha abogado por el reconocimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como derechos fundamentales que la OIT debería reconocer.

En el sector de los cuidados, los principales informes de la UNI sobre cuestiones de seguridad de la pandemia son los siguientes:

- Negociar un escudo contra la Covid-19: Directrices para la respuesta de los sindicatos
- Resumen de las acciones sindicales, gubernamentales y empresariales en el mundo para mejorar las condiciones en el sector de los cuidados de larga duración durante la COVID-19
- El trabajo más peligroso: El impacto de la COVID-19 en los trabajadores de cuidados de larga duración en Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Irlanda y Australia
- La crisis de los cuidados: La necesidad urgente de una actuación responsable de los inversores en las residencias de ancianos

En el sector del comercio, los principales informes son:

- Directrices para la seguridad de los trabajadores y de los clientes del sector de la moda durante la pandemia de la COVID-19
- Directrices sobre las medidas de protección para los trabajadores de los sectores de la alimentación y los supermercados
- El impacto de la transición digital en los trabajadores del comercio en Asia y el Pacífico en el contexto de la pandemia de Covid-19
- Siguen siendo esenciales: Los cambios en el comercio minorista de la alimentación ponen de relieve la necesidad de que los sindicatos crezcan
- Los hipermercados de alimentación son esenciales en la crisis
- La verdad incómoda: la pandemia de violencia y acoso en el comercio

También merecen mencionarse, si bien no son específicos a nuestros dos sectores, los siguientes:

https://www.uniglobalunion.org/news/unions-kick-global-push-essential-workers-world-day-decent-work

https://www.uniglobalunion.org/wddw2021

https://www.facebook.com/UNIGlobalUnion/videos/891758684877991/

PUNTOS DE INFLEXIÓN DE LA SST

La pandemia existente y sus consecuencias económicas han puesto de manifiesto la profunda vulnerabilidad de los trabajadores del sector servicios ante lugares de trabajo inseguros e insalubres. Tradicionalmente, asociamos los trabajos peligrosos a la explotación minera, la pesca, la agricultura y la industria manufacturera, pero los empleos del sector de los servicios figuran ahora entre los más peligrosos del mundo.[4]

La sindicalización de las y las trabajadoras de servicios de primera línea durante la pandemia ha aumentado de forma espectacular, sobre todo en las campañas que destacan las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. La sindicalización en torno a la SST puede hacer que las voces de los trabajadores resuenen entre los miembros de la comunidad y aliados, y que se refuerce el poder de los sindicatos, allanando el camino hacia un mayor poder para el movimiento laboral en general.

A finales del siglo XIX y principios del XX, las y los trabajadores luchaban literalmente por su vida en el trabajo, combatiendo condiciones laborales deplorables, inseguras e insalubres, largas jornadas y semanas laborales de seis o incluso de siete días. En todo el mundo, los trabajadores se sindicalizaron y exigieron el fin de las prácticas abusivas, de los lugares de trabajo peligrosos y de los horarios agotadores. Manifestaron en las calles y presionaron a los gobiernos locales y nacionales para que establecieran leyes y reglamentos que protegieran a hombres, mujeres y niños de la explotación, de las lesiones y de la muerte. En este proceso, ampliaron sus filas y su poder económico mediante la solidaridad y la acción colectiva.

Desde siempre, algunas de las campañas más logradas para proteger a las y los trabajadores en el trabajo han surgido de profundas crisis de salud o seguridad. Aunque única en muchos aspectos, la crisis sanitaria actual de la Covid-19 evoca recuerdos de catástrofes pasadas que hicieron visible una mano de obra hasta entonces invisible y arrojaron luz sobre sistemas económicos que necesitaban un cambio imperioso.

Por ejemplo, el 24 de abril de 2013, al menos 1.100 trabajadores murieron y más de 2.500 resultaron heridos cuando se derrumbó el edificio del complejo textil Rana Plaza en Dhaka (Bangladesh), el desastre más mortífero de la historia de la industria de la confección.[5] Como consecuencia de la tragedia, UNI, junto con IndustriALL Global Union, negoció el Acuerdo de Bangladesh para mejorar las normas de seguridad y responsabilizar a las empresas. Más de ocho años después, la seguridad en las fábricas de Bangladesh se ha transformado.[6] En este informe se afirma que la expansión y el fortalecimiento de los sindicatos, con una sindicalización vigilante y la presión sobre los empresarios, los consumidores y los gobiernos, son las mejores vías para avanzar.

En 1992, en Nueva Escocia (Canadá), la catástrofe de la mina de carbón de Westray causó la muerte de 26 mineros y abrió una investigación de años sobre la seguridad en las minas y un llamamiento a una mayor responsabilidad de las empresas en materia de seguridad y salud de los trabajadores. La muerte de los mineros se produjo después de que la empresa ignorara repetidamente las advertencias sobre el polvo de carbón explosivo y la ventilación insuficiente. Los inspectores de seguridad habían descubierto infracciones, pero no lograron hacer cumplir sus propias órdenes.[7]

[4] UNI Global Union, *El trabajo más peligroso: El impacto de la COVID-19 en los trabajadores de cuidados de larga duración en Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Irlanda y Australia,* Febrero de 2021, https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/the_impact_of_covid-19_fin.pdf.

[5] Organización Internacional del Trabajo, *El accidente del Rana Plaza y sus consecuencias,* https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2021/02/the_impact_of_covid-19_fin.pdf

[6] Senado de los Estados Unidos, *Comisión de Relaciones Exteriores, Seven Years After Rana Plaza, Significant Challenges Remain*, 5 de marzo der 2020, https://www.govinfo.gov/content/pkg/CPRT-116SPRT39906/pdf/CPRT-116SPRT39906.pdf; Organización Internacional del Trabajo, *El accidente del Rana Plaza y sus consecuencias,* https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm

[7] Simon Fridlyand, "Lessons from the Westray Mine," MRO Magazine, 1 de junio de 2007, https://www.mromagazine.com/features/lessons-from-the-westray-mine/

Como resultado de la acción constante de los trabajadores, el gobierno canadiense promulgó nuevas leyes, incluyendo una adición al código penal en 2003 declarando: “Toda persona que se compromete a dirigir, o tiene la autoridad, para hacerlo, la forma en que otra persona hace el trabajo o realiza una tarea está bajo la obligación legal de tomar medidas razonables para evitar daños corporales a esa persona, o a cualquier otra, derivados de ese trabajo o tarea”.[8]

La mayoría de los países tienen ahora normas nacionales en materia de seguridad y salud, y, como Canadá, algunos han aprobado y aplicado leyes que permiten el enjuiciamiento de las empresas que violan las normas de SST. Pero a medida que el sector de los servicios supera a la industria manufacturera para dominar las economías del Norte global, la pandemia de coronavirus se ha convertido para los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio en lo que las catástrofes de Rana Plaza y Westray fueron para la industria manufacturera y la minera: un catalizador para el cambio.

En 2022, el alcance de nuestra tragedia colectiva continuada no conoce fronteras, ya que la pandemia sigue poniendo de manifiesto la ineficacia de la normativa y la legislación en materia de SST en todos los países. Los trabajadores y sus aliados se esfuerzan por adaptarse y afrontar el reto de organizarse eficazmente ante una crisis sin precedentes. Los más afectados, como resultado directo de la naturaleza de su trabajo, son los de los sectores de los cuidados y del comercio, objeto de este estudio.

El personal de los sectores de los cuidados y del comercio se enfrenta a la pandemia

Los cuidadores viven y trabajan cada día en entornos que los hacen extremadamente vulnerables al coronavirus. La encuesta realizada por UNI Care en 2021 entre 3.000 trabajadores del sector de los cuidados en 36 países reveló que se enfrentan a una escasez constante de personal, a salarios bajos y a condiciones de seguridad insuficientes. Un análisis realizado por Amnistía Internacional, UNI Global Union y la Internacional de Servicios Públicos concluyó que al menos 17.000 trabajadores sanitarios murieron en el primer año de la pandemia.[9]

Los cuidadores de las residencias de ancianos y de los cuidados a domicilio tienen que hacer frente a altas tasas de infección y muerte en lo que se ha convertido en uno de los trabajos más mortíferos del mundo.[10] Al principio de la pandemia, las trabajadoras y los trabajadores se enfrentaron a dificultades para obtener suficientes equipos de protección personal (EPP), lo que complicó aún más los esfuerzos de las autoridades políticas y de salud pública para controlar la propagación del virus. Una trabajadora entrevistada en Bélgica dijo que a menudo tenía que usar el EPP de un compañero de trabajo que acababa de terminar su jornada laboral.[11]

[8] Bill C-45, *An Act to Amend the Criminal Code (criminal liability of organizations)*, 2nd Session, 37th Parliament, 2003, https://www.parl.ca/DocumentViewer/en/37-2/bill/C-45/royal-assent.

[9] Amnistía Internacional, Internacional de Servicios Públicos y UNI Global Union, Covid-19: *El número de muertes de trabajadores de la salud se eleva a al menos 17.000, mientras las organizaciones piden una rápida difusión de las vacunas,* 5 de marzo de 2021, https://www.amnesty.org/en/latest/news/2021/03/covid19-health-worker-death-toll-rises-to-at-least-17000-as-organizations-call-for-rapid-vaccine-rollout/; UNI Global Union, *Negociar un escudo contra la Covid-19: Directrices para la respuesta de los sindicatos,* 4 marzo de 2021, https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/building_a_shield_final_english.pdf.

[10] UNI Global Union, *El trabajo más peligroso: El impacto de la COVID-19 en los trabajadores de cuidados de larga duración en Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Irlanda y Australia,* Febrero de 2021, https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2021/02/the_impact_of_covid-19_fin.pdf

[11] UNI Global Union, Risking Their Lives To Help Others Survive (Arriesgando su vida para ayudar a otros a sobrevivir), 4 de marzo de 2021, https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2021/03/risking_their_lives_report.pdf

Estas situaciones eran habituales y persistían a pesar de que el personal de cuidados suele necesitar mascarillas, guantes y desinfectante de manos incluso en condiciones normales.

Las y los trabajadores del comercio se enfrentan a retos similares a los de los cuidados. Requieren EPI, protocolos de distanciamiento social y normas de SST claras y bien aplicadas, pero la naturaleza de su trabajo es fundamentalmente distinta de la de los trabajadores asistenciales y conlleva retos específicos. Por ejemplo, según la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, las lesiones entre los trabajadores de almacenes sitúan esta ocupación entre las 10 más peligrosas, siendo las caídas, los resbalones y los tropezones, los esguinces, las distensiones y los desgarros algunos de los problemas más comunes.[12]

Los trabajadores del sector minorista de la alimentación y del comercio electrónico se vieron profundamente afectados por la crisis de la Covid-19. Cuando los gobiernos instituyeron el confinamiento, industrias enteras detuvieron la producción, las tiendas cerraron y disminuyó el consumo de muchos bienes.

Sin embargo, los minoristas de alimentos y las empresas de comercio electrónico vieron un aumento de la demanda, ya que las personas confinadas buscaban alimentos y otros artículos de primera necesidad, y a menudo se abastecían para los largos periodos de aislamiento. El personal del comercio minorista de la alimentación y de los supermercados, junto con los trabajadores de los servicios de limpieza, fueron repentinamente reconocidos como trabajadores esenciales, incluso mientras seguían luchando por salarios y condiciones de trabajo decentes. Con el inicio de la pandemia se encontraron luchando también por su vida.[13]

[12] Soter Analytics, Warehouse Safety, 27 de octubre de 2020, https://soteranalytics.com/safety-topics/what-is-warehouse-safety/; U.S. Bureau of Labor Statistics, Powerpoint Presentation: 2018 Survey of Occupational Injuries & Illnesses Charts Package, 7 de noviembre de 2019, https://www.bls.gov/iif/soii-charts-2018.pdf.

[13] Organización Internacional del Trabajo, ILO Sectoral Brief: La Covid-19 y comercio minorista de alimentos, rev. junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741342.pdf.

LOS SINDICATOS VENCEN A PESAR DE LOS DESAFÍOS DE LA ERA DE LA PANDEMIA

Para los trabajadores de los países que carecen de una normativa rigurosa en materia de seguridad y salud o que no aplican la normativa existente, o los que se enfrentan a otros retos de la era de la pandemia, desde 2020 la sindicalización ha sido difícil. No obstante, muchos trabajadores y sus sindicatos lograron importantes victorias a pesar de los desafíos constantes.

En Australia, cuando la pandemia puso de manifiesto graves problemas de seguridad y salud para los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio, el Australian Services Union (ASU) comenzó a capacitar a los miembros sobre su derecho a rechazar trabajo peligroso. Esto creó un espacio para conversaciones sobre temas de SST en general y oportunidades para animar a más trabajadores a convertirse en representantes de SST.

En Hungría, Los directivos de las empresas se enfrentan a pocas repercusiones cuando no garantizan la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Cuando estalló la pandemia, los sindicatos intervinieron rápidamente para presionar por pequeños cambios que supusieron una gran diferencia para ola fuerza de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores húngaros que daban positivo por el coronavirus sólo recibían el 65% de su salario normal si se quedaban en casa, lo que creaba un claro incentivo para ir a trabajar estando enfermos o contagiados. El uso de mascarillas se convirtió en algo vital para proteger a los compañeros de trabajo, pero los trabajadores también necesitaban descansos regulares para su propia salud y comodidad. El sindicato de trabajadores del comercio minorista Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) luchó por conseguir que todo el personal hiciera las tan necesarias pausas para no tener que llevar mascarillas, lo que dio lugar a una nueva norma que exige pausas de 10 minutos cada dos horas. Otra campaña dirigida a los supermercados Spar creó zonas especialmente cerradas para los cajeros, de modo que no se vieran obligados a trabajar en condiciones de frío, viento y lluvia.

En Estados Unidos, el United Food and Commercial Workers (UFCW) ha estado en la vanguardia de la protección y la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores durante la pandemia. Por ejemplo, desde el principio el sindicato proporcionó a sus miembros información actualizada sobre las protecciones de SST y la necesidad de utilizar los EPI. El sindicato creó un centro específico en Internet donde los trabajadores podían rellenar una encuesta sobre seguridad y salud o presentar una queja relacionada con la salud. En algunos casos, el sindicato negoció con éxito una remuneración de "héroe" o "peligro" que reconocía el papel que desempeñaba el personal de los supermercados al proporcionar a las comunidades acceso a los alimentos y a los servicios esenciales durante los confinamientos.

El UFCW mejoró radicalmente las disposiciones de seguridad en los acuerdos de negociación en 2021. La Sección 5 del UFCW, que representa a los trabajadores de los supermercados en el norte de California, negoció uno de los acuerdos de seguridad más completos del país con el gigante minorista Safeway, que incluye disposiciones sobre descansos pagados para lavarse las manos, suministros adecuados de productos de limpieza en las tiendas, aumento del personal para la limpieza y la reposición de existencias, adaptaciones para que los empleados mayores de 65 años puedan autoaislarse, pagas a los trabajadores que deben autoaislarse como resultado de una infección por Covid-19 y ayuda financiera para los costes de cuidado de los niños.[14] El UFCW también presionó a los gobernadores de los estados para que clasificaran a los trabajadores de los supermercados como trabajadores de emergencia, lo que les permitía acceder a guarderías gratuitas y facilitaba el acceso a los EPI.

[14] John Logan, "Grocery Unions Protect Workers and Save Lives," *thehill.com*, 3 de Abril de 2020, https://thehill.com/blogs/congress-blog/labor/490964-grocery-unions-protect-workers-and-save-lives.

En Canada, los trabajadores de cuidados de larga duración (CLD) se enfrentan cada día al riesgo de exposición a infecciones, así como a largas horas y a intensas exigencias físicas y emocionales. Unifor representa a trabajadores de apoyo personal, enfermeras, cocineros, trabajadores de servicios ambientales, asistentas, especialistas en fisioterapia y recreación y muchos otros que trabajan en los centros CLD en Canadá. En 2020, Unifor colaboró con otros sindicatos del sector sanitario para presionar al Ministerio de Sanidad a fin de que mejorara los suministros de EPI para quienes trabajan en primera línea en residencias de ancianos y hospitales, lo que supuso un importante paso adelante en la protección de los trabajadores sanitarios vulnerables.[15] Y en 2021, la Sección 8300 de Unifor consiguió una victoria en la mesa de negociación, firmando un nuevo acuerdo con importantes mejoras en materia de SST especialmente la tan necesaria baja por enfermedad remunerada- para el personal de cuidados de larga duración del centro Hillel Lodge de Ottawa.[16]

En el Reino Unido, Usdaw representa al personal de los almacenes que prestan servicio a Next, una multinacional minorista, y actualmente la mayor empresa de ropa y calzado en línea del país. Los representantes de SST del sindicato adoptaron un enfoque innovador, colaborando con la dirección para preparar los emplazamientos a fin de que los trabajadores pudieran regresar con seguridad tras el confinamiento inicial en 2020. Una zona de empaquetado que anteriormente contaba con 40 mesas una detrás de otra, con personal trabajando en cada una, se modificó para incluir solo 14 mesas, cada una encerrada en un módulo de dos metros cuadrados para aislar a cada trabajador/a.

En España, la federación sindical CCOO del Habitat utilizó mecanismos en sus convenios colectivos para responder rápidamente a las preocupaciones de sus miembros y organizarse en torno a las acciones específicas de la pandemia en 2020 y 2021. El sindicato apoyó a los afiliados en todo momento y asesoró a los trabajadores sobre la forma de realizar su trabajo desde la perspectiva de la seguridad y la salud, tanto la propia como la de sus clientes. Durante la pandemia, los cuidadores se acogieron cada vez más a un protocolo, negociado por CCOO antes de la crisis, para buscar ayuda para los problemas de salud mental. El protocolo ayuda a CCOO a identificar los entornos de trabajo insalubres que pueden tener problemas específicos, incluido el acoso. El sindicato pudo renovar la participación de los trabajadores durante la crisis conectando en línea con los miembros, aumentando las reivindicaciones para organizarse en torno a los bajos salarios y reclamando un mejor acceso a los EPI.

[15] Unifor, *Health Care Unions Welcome Significantly Improved COVID-19 Protections for 400,000 Health Care Workers*, 5 de octubre de 2020, https://www.unifor.org/news/all-news/health-care-unions-welcome-significantly-improved-covid-19-protections-400000-health.

[16] Unifor, *Hillel Lodge LTC Workers Ratify First Collective Agreement*, 9 de noviembre de 2021, https://www.unifor.org/news/all-news/hillel-lodge-ltc-workers-ratify-first-collective-agreement.

LA SST FOMENTA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LAS HUELGAS EN AMAZON

El gigante del comercio electrónico internacional Amazon ha sido citado por los riesgos para la salud y la seguridad en numerosos países antes y durante la pandemia. A pesar de la resistencia de la empresa, las protestas y huelgas de los trabajadores la han obligado a negociar nuevas normas en materia de SST.[17]

En 2021, UNI Global Union publicó un informe, Essentially Irresponsible, (Esencialmente irresponsable), sobre las condiciones de trabajo abusivas de Amazon, sus actividades antisindicales y la amenaza que supone la empresa en su rápida expansión para dominar el comercio digital mundial, sosteniendo que:

Al igual que nuestro mundo cambiará radicalmente tras la pandemia, también lo hará Amazon. Pero la cuestión de si el dominio de la empresa sobre nuestros mercados y comunidades se estrechará dependerá de la resistencia de los reguladores, las organizaciones comunitarias, los sindicatos y los activistas antimonopolio.[18]

Los trabajadores de Amazon en España, Italia y Francia han recurrido a los legisladores y han iniciado huelgas para exigir seguridad en el trabajo.[19] Un tribunal francés ordenó a Amazon que colaborara con los sindicatos para hacer frente a los riesgos y que dejara de vender todo lo que no fueran productos esenciales de alimentación, higiene y salud hasta que se establecieran medidas de seguridad. Los propios trabajadores exigieron una mayor seguridad en Italia, secundando sus reivindicaciones con varias huelgas. En España, la federación sindical FSC- CCOO pidió a la Inspección de Trabajo del Gobierno que revisara las respuestas de Amazon en materia de SST.

La empresa tuvo que cumplir en Europa, incluso cuando despedía a los trabajadores de Estados Unidos que exponían sus problemas de seguridad y salud en sus almacenes y centros de distribución. Sólo el poder conjunto de las y los trabajadores sindicalizados, el gobierno y la sociedad civil puede garantizar que Amazon no modifique el trabajo y nuestras economías de forma peligrosa e inhumana para todos sus trabajadores.

[17] Liz Alderman and Adam Satariano, "Amazon's Showdown in France Tests Its Ability to Sidestep Labor," *The New York Times*, 14 de mayo de 2020, https://www.nytimes.com/2020/05/14/technology/amazon-unions-france-coronavirus.html.

[18] UNI Global Union, *Esencialmente irresponsable*, 29 de julio de 2020, https://uniglobalunion.org/report/essentially-irresponsible-amazon-and-covid-19

[19] UNI Global Union, Amazon's poor social performance during the COVID19 crisis is a threat, new UNI report | UNI Global Union

ESTRATEGIAS EXITOSAS DE SINDICALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SST EN LOS SECTORES DE LOS CUIDADOS Y DEL COMERCIO

Desde siempre, las crisis relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo han propiciado campañas eficaces para sindicalizar y reformar industrias o sectores específicos. A lo largo de la pandemia de Covid-19, las y los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio han aprovechado los fallos y las violaciones en materia de seguridad y salud sin precedentes para organizarse con sus compañeros de trabajo, a menudo reforzando el poder sindical en este proceso.

Las inquietudes relativas a la SST se han convertido en un poderoso punto de convergencia en una variedad de situaciones en todos los países donde UNI realizó su encuesta. Las experiencias de los trabajadores proporcionan señales convincentes para esfuerzos futuros más allá de la crisis actual. A continuación, describimos casos de organización eficaz en torno a la salud y la seguridad en cinco categorías:

- Negociación colectiva,
- Presión sindical sobre el gobierno,
- Colaboración entre sindicatos y organizaciones comunitarias,
- Comités de SST que abren nuevas oportunidades de organización, y
- La salud mental como cuestión de seguridad y salud.

A Negociación colectiva: Las respuestas rotundas a las crisis de SST refuerzan el poder de los trabajadores

En los casos en los que las y los trabajadores tienen un sindicato y un convenio colectivo sólido con disposiciones en materia de SST, los miembros del sindicato han aprovechado las cuestiones de SST para reforzar su poder en el lugar de trabajo, no solamente resolviendo los problemas mediante el diálogo entre los representantes sindicales y la dirección, sino también movilizando a los miembros del sindicato para que emprendan acciones colectivas. En algunos casos, los trabajadores sin sindicato se han animado a sindicalizarse en respuesta a los problemas de seguridad y salud.

Estados Unidos

El personal sanitario y del comercio de Estados Unidos, agotado e indignado por la presión incesante a la que se ve sometido a raíz de la pandemia y por la indiferencia de los empleadores con respecto a su salud física y mental, se declaró en huelga y presionó para que se mejoraran las disposiciones en materia de seguridad y salud mediante la negociación colectiva.

En el estado de Illinois, los miembros del Service Employees International Union Healthcare Illinois-Indiana (HCII) notificaron a sus empleadores en 70 residencias de ancianos que iniciarían una huelga si no se satisfacían sus reivindicaciones de protocolos de seguridad más estrictos, más EPI y salarios más altos. Su acción dio sus frutos en mayo de 2020, cuando consiguieron un convenio mejorado que en definitiva afectó a 10.000 trabajadores. El convenio incluía un salario base de 15 dólares por hora, tres meses de paga por peligrosidad pandémica, tiempo libre remunerado por infección y enfermedad Covid-19, y protecciones de seguridad mucho mejores.[20]

En noviembre de 2020, 800 cuidadores de 11 residencias de ancianos del área de Chicago se declararon en huelga durante 12 días antes de que su empleador volviera a la mesa de negociación con concesiones importantes. Su victoria incluyó un aumento de sueldo y mayor remuneración por la pandemia Covid-19, acceso garantizado a los EPI y días adicionales de enfermedad retribuidos por Covid-19.[21] El SEIU registró un notable aumento del número de cuidadores que se afiliaron al sindicato tras estas y otras espectaculares victorias.

[20] SEIU HCII, *Historic Strike Averted as Nursing Home Workers Win Tentative Agreement Providing For Essential Resources for the Pandemic and Beyond*, 7 de mayo de 2020, https://seiuhcilin.org/2020/05/historic-strike-averted-as-nursing-home-workers-win-tentative-agreement-providing-for-essential-resources-for-the-pandemic-and-beyond/.

[21] SEIU HCII, *Victory! Striking Frontline Workers Win Contract With Significant Gains in Wages, Pandemic Pay, Sick Days, and PPE*, 5 de dic. de 2020, https://seiuhcilin.org/2020/12/victory-striking-frontline-workers-win-contract-with-significant-gains-in-wages-pandemic-pay-sick-days-and-ppe/.

B Presión sindical sobre el gobierno

En algunos países, las acciones que comenzaron como esfuerzos de sindicalización para proteger a las y los trabajadores esenciales durante la pandemia, se ampliaron para incluir el cabildeo a favor del cambio legislativo, así como la cooperación entre los sindicatos y los líderes electos para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y la salud de las y los trabajadores más allá de la crisis actual. En noviembre de 2021, por ejemplo, tras meses de esfuerzo por parte de los sindicatos suizos, los ciudadanos de ese país aprobaron una enmienda constitucional para mejorar los salarios y las condiciones del sector de los cuidados a largo plazo.[22]

Argentina

Una iniciativa en Argentina, encabezada por sindicatos y empleadores, condujo a un acuerdo destinado a garantizar que durante los meses de abril y mayo de 2020 los trabajadores suspendidos de sus puestos de trabajo por el cierre de las empresas debido al Covid-19 seguirían percibiendo el 75% de sus salarios netos.

La cámara de comercio nacional y las organizaciones sindicales colaboraron en la creación de un plan para suavizar las restricciones impuestas por el confinamiento con el paso del tiempo. El movimiento sindical también presionó al gobierno para que mejoraran la cobertura sanitaria de las y los trabajadores de todos los sectores y las condiciones de trabajo de las personas más afectadas por la pandemia.

El gobierno argentino tomó varias decisiones importantes, como la de declarar rápidamente la Covid-19 como enfermedad profesional. Se prohibió a las empresas despedir a los trabajadores durante la emergencia y se puso en marcha un Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), que incluía asistencia a las empresas para evitar la pérdida de empleos.

En el sector de los cuidados, Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), la federación argentina de trabajadores de la sanidad, se reunió con los legisladores y negoció garantías por parte del gobierno de que todos los trabajadores de la sanidad en cuarentena seguirían cobrando sus salarios íntegros mientras no trabajasen.

Todos los trabajadores sanitarios recibieron primas para recompensar sus esfuerzos durante el pico de la pandemia. La FATSA reforzó la formación profesional durante la pandemia, en muchos casos con el apoyo del Ministerio de Trabajo, lo que ayudó a las trabajadoras y los trabajadores a prepararse mejor para cumplir los nuevos protocolos y adoptar nuevas medidas de bioseguridad.

Héctor Daer, Secretario Adjunto de FATSA y Presidente de UNI Américas, elogió la colaboración:

> **El gobierno argentino tuvo una reacción muy positiva ante nuestras peticiones. Es esencial garantizar los salarios de las trabajdoras y los trabajadores porque hoy el miedo a la pérdida de ingresos puede hacer que la crisis se agrave.[23]**

Los esfuerzos de la FATSA durante la pandemia fueron incesantes. Los activistas utilizaron los medios digitales y las reuniones presenciales para fomentar una relación más estrecha con todas las secciones del país. En 2021 se eligieron nuevos delegados sindicales en los sectores público y privado. La campaña salarial del sindicato, bajo el lema “Sin salarios, no hay salud”, demostró la unidad y la cohesión interna logradas en dos años de intenso esfuerzo. Todo el país se adhirió a este lema, que se tradujo en un importante incremento salarial.

En el sector del comercio, respondiendo a la presión ejercida por FAECYS, el poder legislativo argentino está contemplando una ley para hacer que los comités de salud y seguridad sean obligatorios en todos los lugares de trabajo. De aprobarse la ley, las y los trabajadores tendrán derecho a elegir o designar a los miembros de los comités internos de SST del lugar de trabajo.

Países Bajos

> **Estamos hablando de cosas elementales: dignidad y humanidad. Vivimos en un país muy civilizado, así que no veo la razón por la que no deberíamos tener éxito.**
>
> **Marcin**, Sindicalizador de la FNV y trabajador migrante

En los Países Bajos, la federación de sindicatos holandeses, FNV, ha defendido los derechos de más de 800.000 trabajadores migrantes en el sector de comercio desde 2019. Los llamados acuerdos “todo incluido” con los empleadores en torno al trabajo, el transporte, la vivienda y los seguros obligan a las y los trabajadores migrantes a depender de sus empleadores mucho más que otros trabajadores, una situación que ha aumentado durante la pandemia.

[22] UNI Global Union, *Los ciudadanos suizos respaldan la iniciativa de los cuidadores*, 20 de noviembre de 2021, https://uniglobalunion.org/news/more-than-applause-swiss-voters-back-care-worker-initiative/

[23] UNI Global Union, *UNI Global Union, Argentina lucha contra la COVID-19*, 2 de abril 2020, https://uniglobalunion.org/news/argentina-battles-covid-19-with-trade-union-support/

Países Bajos *[cont.]*

Según una encuesta de la FNV, en el momento álgido de la pandemia, en 2020, dos tercios de los trabajadores migrantes que respondieron no habían recibido sus propias tarjetas de seguro médico holandesas, lo que dificultaba enormemente el acceso a la asistencia sanitaria. Muchos informaron de que los guardias contratados por las agencias de empleo entraban en las casas de los trabajadores e imponían multas ridículas por pequeñas infracciones.[24]

Los trabajadores inmigrantes siempre se han enfrentado a retos especiales en materia de SST, ya que a menudo viven y trabajan con demasiada gente en espacios reducidos y confinados, y se ven obligados a trabajar a un ritmo rápido, especialmente en los centros de distribución. Un responsable de sindicalización de la FNV describió a estos trabajadores como una nueva subclase de "personas ocultas" en una forma de "esclavitud moderna". El sindicato está construyendo una comunidad con una red de apoyo a los trabajadores migrantes, pero los confinamientos han dificultado esta tarea.

Durante la pandemia, el distanciamiento social se ha hecho aún más difícil que en el pasado. Y con la generalización de los pedidos online, las ya largas jornadas de trabajo no han hecho más que aumentar. David, un trabajador portugués que vive apiñado con otras siete personas y trabaja en un centro de distribución de ropa, explicó sus dificultades:

Soy asmático crónico. Como sabrán, el coronavirus te afecta los pulmones, así que para las personas con asma es difícil.... Mi trabajo consiste en recoger ropa y meterla en cajas para enviarla a los clientes. Antes de que la ropa llegue a mí, pasa por 20 o 30 personas. ¿Cómo voy a estar en seguridad? Es casi imposible.[25]

Con el apoyo de la FNV, los trabajadores migrantes relataron sus casos a alcaldes, políticos locales y miembros de los parlamentos neerlandés y europeo, haciendo hincapié en la necesidad de mayores medidas de seguridad en el trabajo y la separación de "hospedaje y trabajo" Cuando las agencias actúan como empleador y arrendador a la vez, tienen el poder no sólo de despedir a los trabajadores, sino también de dejarlos sin hogar. Separar el hospedaje del trbajo disminuye el poder de las agencias y proporciona más seguridad a los trabajadores.[26]

[24] FNV, *Tweederde arbeidsmigranten krijgt eigen zorgpas niet van werkgever*, 22 de julio de 2020, https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2020/07/tweederde-arbeidsmigranten-krijgt-eigen-zorgpas-ni; FNV, *About Our Campaign: Temporary Work Agency or Landlord?* https://kwestievanbeschaving.nl/campaign/.

25] *Kwestie van beschaving, ook tijdens corona!* https://www.youtube.com/watch?v=NGxldxTY69o.

Como resultado de la campaña de la FNV, en febrero de 2021 una mayoría del Parlamento neerlandés votó a favor de garantizar a todos los trabajadores inmigrantes el acceso a contratos separados para el alquiler y el empleo, dándoles derechos como inquilinos para que no puedan ser desalojados inmediatamente al perder un trabajo. Sin embargo, las elecciones generales de marzo de 2021 frenaron los progresos y el proyecto aún no se ha convertido en ley.

Suecia

En todo el mundo, el personal del comercio minorista se vio especialmente afectado en los primeros meses de la pandemia, ya que muchas tiendas cerraron rápidamente y por tiempo indefinido. En Suecia, los cambios constantes de horario y la reducción de las horas de trabajo plantearon enormes problemas en todo el sector minorista, en el que muchas personas trabajan a tiempo parcial. Las normativas nacionales de seguridad y salud se convirtieron en herramientas valiosas para que los representantes de SST y los miembros de la base de los sindicatos las utilizaran para proteger los intereses de los trabajadores.

Los 45 empleados de Zara, cerca de Helsingborg (Suecia), pertenecen a Handels, el sindicato de trabajadores de comercio. Durante el primer invierno pandémico de 2020-2021, los directivos introdujeron importantes cambios de horario, aumentando el número de días que los empleados trabajaban a la semana y disminuyendo el número de horas diarias. Era imposible trabajar horas extra y, en algunos casos, no era rentable ir a trabajar tras considerar el coste del transporte.

En una entrevista, los miembros del sindicato Walla Deeno y Mirela Velagic dijeron que los cambios de horario de la empresa crearon presiones económicas para los trabajadores y estrés en sus vidas privadas. "Toda la situación se ha convertido en una especie de doble castigo para los empleados de Zara", dijo Katarina Norgren, defensora del pueblo en Handels. Con la reducción drástica de las horas de trabajo, hasta 12 horas semanales para la mitad del personal de ventas de la tienda, pocos ganaban lo suficiente para mantenerse.

La empresa infringió la Ley de Entorno Laboral sueca al no hacer participar a los representantes sindicales de seguridad en sus decisiones y negarse a evaluar los riesgos para las y los trabajadores. Así que Deeno tomó cartas en el asunto, redactando un informe sobre los efectos negativos para la salud y la seguridad del nuevo horario y solicitando la intervención de la Autoridad Sueca de Medio Ambiente Laboral. La Autoridad apoyó sus conclusiones y multó a la empresa.

[26] FNV, *Matter of Civilization*, https://kwestievanbeschaving.nl/english/.

Chile

En Chile, las mujeres representan el 70% de la mano de obra del comercio minorista. Muchas de ellas son cabeza de familia y especialmente vulnerables a la delincuencia cuando regresan a casa del trabajo a altas horas de la noche. Durante años, han pedido que los comercios cierren más temprano para poder llegar a casa de forma más segura y pasar más tiempo con la familia.

En 2020, el sindicato CONATRACOPS, que representa a los trabajadores del sector del comercio de Chile, se unió a otros sindicatos para presionar al gobierno a fin de que ratificara el Convenio 190 de la OIT (véase el recuadro de texto más abajo), que afirma que un viaje seguro de ida y vuelta al trabajo es un derecho fundamental. Además, CONATRACOPS lideró la formación de la Alianza de Trabajadores del Comercio (ATCOMER), una alianza de sindicatos creada en agosto de 2020 para exigir una mayor protección de sus miembros contra la violencia y el acoso en el trabajo o durante los desplazamientos. La alianza incluye a más de 150 sindicatos.[27]

Durante la pandemia, los toques de queda sirvieron de prueba para realizar cierres anticipados en todo el país, sin efectos negativos significativos para las tiendas o las y los trabajadores. Los miembros del sindicato vieron una nueva oportunidad de sindicalización. En noviembre de 2021, ATCOMER impulsó una nueva legislación para mejorar la seguridad de los trabajadores cerrando las tiendas a las 7 de la tarde en lugar de a las 10. El proyecto de ley fue aprobado por la Comisión de Trabajo del Senado y se espera que se someta a votación en breve. Y el nuevo presidente de Chile ya se ha comprometido a reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.

Como observa **Henry Olivera**, Director Regional de UNI Américas Comercio:

Este importante primer paso se produjo gracias a la visión y el liderazgo de la Alianza de Trabajadores del Comercio, así como a la solidaridad y la acción colectiva de más de 150 organizaciones sindicales. Juntos, hemos puesto la protección de la salud y la vida de los trabajadores del comercio en el programa nacional.[28]

[27] UNI Global Union, *Nace ATCOMER, La Alianza de Trabajadores de Comercio en Chile*, 10 Aug 2021, https://uniglobalunion.org/news/nace-atcomer-la-alianza-de-trabajadores-de-comercio-en-chile/.

[28] UNI Global Union, *La Comisión de Trabajo del Senado chileno aprueba un proyecto de ley para la seguridad de los trabajadores del comercio,* 29 de noviembre de 2021 https://uniglobalunion.org/news/chilean-senate-labour-committee-approves-bill-for-commerce-worker-safety/

Si no se aborda la violencia y el acoso, nunca veremos una verdadera igualdad para las mujeres en el mundo laboral.[29]

—Rojila Karki Basnet Enfermera diplomada, Nepal-UNIPHIN

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo se dan en todos los sectores y afectan a personas de todas las naciones y clases sociales, pero las mujeres pobres y marginadas suelen ser las más vulnerables porque su trabajo las expone a abusos y a explotación, sin que tengan ninguna alternativa laboral o de escape. Por ejemplo, estudios recientes han demostrado que, en Suecia, al menos el 28% de las mujeres que trabajan en el comercio minorista han sufrido acoso sexual en los últimos 12 meses y en Hungría, un escandaloso 80% de las trabajadoras del comercio minorista ha sufrido agresiones físicas violentas por parte de los clientes.[30]

El Convenio de la OIT sobre la Violencia y el Acoso, conocido como Convenio 190, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas del mundo a trabajar libres de violencia y acoso, incluyendo las agresiones de género. El Convenio, por el que lucharon los sindicatos y lo consiguieron, fue adoptado formalmente por la OIT en 2019 y hasta la fecha ha sido ratificado por once países.[31]

Teniendo en cuenta que la violencia contra las trabajadoras y los trabajadores se ha disparado durante la pandemia, la adopción del Convenio 190 es más urgente que nunca. UNI Global Union cree que el acceso a un lugar de trabajo libre de violencia es un derecho humano y apoya firmemente la adopción del Convenio 190 por todas las naciones. Las y los trabajadores deben ser libres de denunciar los abusos, y los empleadores deben tomar medidas y exigir que los autores rindan cuentas.

[29] UNI Global Union, *Un lugar de trabajo libre de violencia es un derecho humano*, 10 de diciembre de 2021 https://uniglobalunion.org/news/ratifyc190-a-workplace-free-from-violence-is-a-human-right-2/

[30] UNI Global Union, *Los sindicatos exigen medidas para acabar con la violencia de los clientes en las tiendas* https://uniglobalunion.org/news/unions-demand-action-to-end-customer-violence-in-stores/

[31] OIT, C190: *Convenio sobre la violencia y el acoso* (2019) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 https://www.uniglobalunion.org/news/ratifyc190-a-workplace-free-violence-a-human-right

C Unions and Communities Collaborate

Los sindicatos que aprecian la naturaleza intersectorial de la vida de los trabajadores y su papel integral en múltiples comunidades también reconocen la necesidad de colaborar con otras organizaciones, iglesias, grupos de defensa del derecho a la vivienda, defensores del medio ambiente, organizaciones de derechos de los inmigrantes y otras, para mejorar las condiciones de trabajo. Los trabajadores y sus entornos se benefician de esta cooperación. Al fortalecer estas alianzas, los sindicatos amplían su alcance y multiplican las oportunidades de sindicalización.

Nueva Zelanda

En el sector de los cuidados de Nueva Zelanda, la colaboración entre los sindicatos y los defensores de los pacientes ha hecho que los establecimientos de cuidados sean más seguros tanto para los pacientes como para los trabajadores. Los sindicatos forjaron alianzas valiosas más allá del lugar de trabajo que ejercieron presión y cambiaron las políticas. Al principio de la crisis de la Covid-19, los suministros y el acceso a los EPI eran limitados en muchos países, lo que ponía a las y los trabajadores en riesgo de infección. En Nueva Zelanda, el gobierno no incluyó inicialmente a los trabajadores de los cuidados a domicilio en las órdenes de salud pública diseñadas para garantizar que todos los trabajadores sanitarios dispusieran de EPI. El Dr. Garth Bennie, de la Red de Apoyo a los Discapacitados, dijo al Comité de Respuesta a la Epidemia del gobierno que los trabajadores de los cuidados habían sido parados en la calle e interrogados por la policía y confrontados en los supermercados cuando intentaban utilizar las colas prioritarias porque no se les reconocía como trabajadores esenciales. Muchos tuvieron que comprar su propio EPI.[32]

Sin la protección adecuada, los trabajadores de cuidados a domicilio se arriesgaron a propagar el virus a personas muy vulnerables y a sus familiares, y algunas cancelaron las visitas de cuidados a domicilio para evitar esos riesgos. Con menos visitas de usuarios, los trabajadores de cuidados a domicilio perdieron una parte importante de su sueldo anterior a la pandemia. Para colmo de males, estos trabajadores quedaron excluidos del seguro de empleo y de los programas gubernamentales establecidos para los trabajadores que sufrieron el primer impacto de la pandemia.

E tū, el sindicato de cuidadores a domicilio de Nueva Zelanda se puso en contacto con sus miembros para recabar información sobre el alcance del problema. Los miembros del sindicato se pusieron en contacto con grupos de defensa de las personas mayores para elaborar una estrategia que abordara las condiciones de trabajo de los cuidadores, debido a la evidente conexión entre la salud de los cuidadores y la de sus pacientes. El sindicato y estos aliados de la comunidad presionaron con éxito a nivel local y nacional para cambiar las políticas, garantizando el acceso al EPI a los trabajadores de cuidados a domicilio. Los usuarios vulnerables que necesitaban cuidados se sintieron más seguros y dejaron de cancelar sus citas.

La alianza se mantuvo activa y en 2021 consiguió más mejoras para los trabajadores del sector de los cuidados, como el tiempo de desplazamiento totalmente pagado y la baja por enfermedad remunerada. A raíz de sus éxitos, E tū se ha dado a conocer como líder en el sector de los cuidados a domicilio, lo que hizo que más trabajadores del sector de los cuidados se afiliaran al sindicato.

El miembro y activista de E tū Tarsh Dixon hizo campaña durante meses para mejorar las condiciones, y está muy satisfecho con las victorias recientes. “Es increíble”, dijo Dixon en una entrevista para el blog de noticias del sindicato. “Se siente como un progreso real y que se nos escucha”. Atribuye al activismo sindical todos los avances logrados en los últimos años. “Trabajar colectivamente con una visión es la razón por la que hemos llegado hasta aquí.”[33]

[32] Kirsty McCully, “Unite Against COVID-19: Kindness for Community Support Workers?” *In Critical Solidarity*, 19:1de julio de 2020, p. 4, https://asalabormovements.weebly.com/uploads/6/8/2/8/6828078/in_critical_solidarity_labor_and_labor_movements_section_newsletter_july_2020__2_.pdf; and E tū, *Care Workers Deserve Decent Work Too*, https://etu.nz/care-workers-deserve-decent-work-too-careday21/.

[33] E tū, *Support Workers Can’t Stop Smiling: Budget Funds Properly Paid Breaks and Travel Time,* https://etu.nz/support-workers-cant-stop-smiling-budget-funds-properly-paid-breaks-travel-time/.

D Los comités y representantes de SST utilizan nuevas posibilidades de sindicalización

En los lugares de trabajo en los que hay comités de SST y/o representantes elegidos de SST, ya sea por mandato legal o porque están consagrados en el convenio sindical, algunos sindicatos han recurrido a ellos para reforzar su poder en la planta, movilizando a sus miembros de la base a fin de conseguir mejoras en el trabajo. Los ejemplos que se exponen a continuación revelan que una de las claves del éxito consiste en asegurarse de que los trabajadores entiendan el papel de los comités de SST y elijan a sus propios representantes, en lugar de quedarse de brazos cruzados mientras la empresa nombra a sus representantes.

Reino Unido

En el Reino Unido, Co-op Retail Logistics posee 12 centros de distribución que abastecen a las tiendas Co-op de todo el país. Las y los trabajadores pertenecen a uno de los dos sindicatos Union of Shop, Distributive and Allied Workers (Usdaw) o Unite.

Incluso antes de la pandemia, el personal de los almacenes y los choferes trabajaban regularmente durante la noche para asegurarse de que las mercancías se distribuían en las tiendas antes de su apertura cada mañana. Los comentarios de sus miembros mostraron que los trabajadores del turno de noche tenían graves problemas de seguridad y salud, que con frecuencia giraban alrededor de su falta de sueño.

Los representantes sindicales de Usdaw trasladaron sus preocupaciones a la dirección y la empresa accedió a emprender un proyecto dedicado a escuchar a los trabajadores, que incluía una encuesta “talkback” para hablar cara a cara con sus empleados. A raíz de esta iniciativa sindical, los directivos se enteraron de que los trabajadores del turno de noche se sentían olvidados e invisibles y estaban sometidos a un estrés intenso.

En 2018, con la colaboración fundamental de Usdaw y Unite, Co-op se comprometió con el Instituto de Neurociencia del Sueño y Circadiana de la Universidad de Oxford para desarrollar soluciones para los trabajadores del turno de noche. El resultado de esta colaboración fue “Night Club,” programa que reúne a los trabajadores del turno de noche y a los investigadores del sueño.

La unidad móvil “Night Club” permitió a los investigadores acceder a los 8.000 trabajadores de Co-op, que se informaron sobre los riesgos del trabajo por turnos y las formas de mejorar su salud. Se contrató a trabajadores conocidos como “campeones del sueño” para que colaboraran con Co-op en la introducción de cambios positivos para la salud del sueño en las modalidades de trabajo. Actualmente, la dirección está negociando con los sindicatos la modificación de los turnos de trabajo y la garantía de que todos los turnos tengan dos días libres consecutivos cada semana. Se están introduciendo mejoras orientadas a mejorar la salud de los trabajadores en cuanto a la iluminación y la alimentación, y los nuevos empleados deben realizar un examen de salud del sueño.

Michael Ord, uno de los representantes de seguridad de Usdaw para los turnos de noche en el almacén de Co-op Newhouse en Lanarkshire, Escocia, describió las mejoras espectaculares conseguidas gracias a la colaboración de los trabajadores, los aliados de la comunidad y la empresa:

El personal tuvo la oportunidad de hablar con especialistas profesionales del sueño y recibió consejos sobre el impacto de la luz en el sueño, cómo la dieta afecta al sueño y al estado de alerta, y cómo la falta de sueño afecta a la salud mental y al reloj natural del cuerpo. Son las pequeñas cosas en las que no se ha pensado, como comer con regularidad para equilibrar el cuerpo, lo que a la larga se traduce en una mejor seguridad y salud y evita los accidentes... siempre es bueno.

El número de miembros sindicales en los establecimientos de Co-op ha aumentado considerablemente en 2021, y los líderes sindicales opinan que los esfuerzos en materia de SST han contribuido a ese incremento gracias a una mayor participación de las y los trabajadores.

Andy Baird, gerente general de operaciones de alimentación y logística dijo:

El hecho de colaborar estrechamente con nuestros representantes de Usdaw a lo largo de la pandemia de la Covid-19... nos ha ayudado a tomar decisiones conjuntas en respuesta a las directrices relacionadas con ella, siempre cambiantes, en cada una de sus fases. Esto ha dado a los representantes sindicales una voz de peso dentro del almacén en lo referente a nuestra cultura de seguridad y salud.

Mike Ball, responsable de seguridad y protección, concluyó que:

La Covid ha demostrado que, si colaboramos y nos centramos simplemente en un problema común, podemos, aprovechando toda nuestra experiencia y conocimientos personales, ofrecer una solución más segura y práctica a cualquier cosa que se nos plantee. . . . Consideramos que la forma de trabajar de los últimos 18 meses, que han demostrado nuestros responsables y representantes de seguridad, ha sido un paso realmente positivo, y nos proponemos aprovecharla como parte de nuestra estrategia de cara al futuro”.

Peru

La legislación aprobada en 2011 en Perú establece que los trabajadores pueden elegir a sus propios representantes en los comités de SST. A partir de 2016, el Sindicato de Trabajadores de Hipermercados Tottus Perú (SINATHIT) desarrolló campañas para concienciar a los trabajadores de los hipermercados Tottus acerca de su derecho a elegir a sus propios representantes. Como resultado, el comité de SST de Tottus cuenta ahora con cuatro miembros sindicales, a pesar de los intentos de la empresa de controlar las elecciones y de nombrar a miembros afines a los intereses de la empresa.

El sindicato aumentó su actividad de sindicalización e invirtió en nuevas formaciones para los trabajadores en materia de SST. En una de las instalaciones de Tottus, los trabajadores no disponían de equipos de protección, la maquinaria estaba frecuentemente en mal estado y las condiciones eran deplorables. En todo el país se daban situaciones similares. Los representantes de los trabajadores utilizaron grupos de WhatsApp para compartir conocimientos en tiempo real sobre los problemas y debatir soluciones, abriendo nuevas y eficaces vías para movilizar a los trabajadores. UNI apoyó la formación en materia de SST de los trabajadores con materiales de formación y talleres. SINAHTHIT colaboró con los representantes de SST en la prevención de lesiones y enfermedades, y el número de accidentes se redujo considerablemente.

Toda la formación y la preparación dieron sus frutos en 2020, cuando jóvenes representantes sindicales emprendieron acciones espectaculares para obligar a la empresa a avanzar en la negociación de un nuevo convenio, después de que las negociaciones parecieran definitivamente estancadas. El sindicato organizó sentadas en las tiendas de Tottus de todo el país y las y los trabajadores, sus familias e incluso algunos clientes se unieron a las acciones. En diciembre de 2020, 496 de los 500 miembros del sindicato votaron a favor de una huelga indefinida, lo que obligó a la empresa a hacer concesiones en la mesa de negociación. Por último, las y los trabajadores obtuvieron un aumento salarial del 4,5% en el primer año y un aumento adicional del 4,5% en el segundo año del nuevo contrato, y el sindicato salió mucho más fortalecido como resultado de la solidaridad y la determinación de los miembros.[34]

Nepal

En los hospitales de Nepal, los comités de SST se han convertido en algo fundamental para sindicalizar a los trabajadores sanitarios. Frustrado por el hecho de que una ley en materia de SST aprobada por el gobierno en 2016 nunca se ha aplicado plenamente, el sindicato de trabajadores sanitarios, UniPHIN, comenzó a formar a los trabajadores en materia de seguridad y salud en 2021. Los líderes de UniPHIN analizaron el papel de los comités de SST y ayudaron a los trabajadores a establecerlos en cada lugar de trabajo.

En abril de 2021, la sindicalización en el sector sanitario de Nepal dio un paso adelante con la conclusión satisfactoria del taller conjunto UNIPHIN-FES Nepal, “Formación para líderes sindicales centrada en la práctica y los movimientos sindicales nacionales e internacionales”. El taller contó con 25 participantes de 12 facultades de medicina y hospitales universitarios de Nepal. Facilitado por expertos locales y líderes sindicales veteranos, el taller informó a los participantes sobre el movimiento sindical y las mejores prácticas a nivel nacional e internacional.[35]

El taller propició la formación de una alianza nacional de sindicatos de las facultades de medicina y odontología privadas. El objetivo de la alianza es fomentar los esfuerzos conjuntos para sindicalizar a los trabajadores y mejorar el diálogo entre la dirección de las facultades de medicina y los sindicatos.

Rajendra Acharya Secretario Regional de UNI Apro, dijo:

El taller y la alianza no podrían haber llegado en mejor momento, dado que los casos de Covid han experimentado un recrudecimiento en Nepal apenas una semana después del taller. Espero que la alianza pueda aprovechar su nueva conexión y colaborar en la defensa de unas condiciones de trabajo seguras en esta nueva oleada de casos.[36]

[34] Carlos Mejia, “Tottus Workers Achieve Fair Increase in the Midst of a Pandemic,” *Wayka.pe*, 7 de enero de 2021, https://wayka.pe/trabajadores-tottus-aumento-salario/.

[35] UNI Global Union, *Nepal abre el camino a la sindicalización en el sector sanitario*, 29 de abril de 2021 https://uniglobalunion.org/news/nepal-paving-the-way-forward-to-organising-health-sector

[36] UNI Global Union, *Nepal abre el camino a la sindicalización en el sector sanitario*, 29 de abril de 2021 https://uniglobalunion.org/news/nepal-paving-the-way-forward-to-organising-health-sector

Nepal *[cont.]*

Cuando los EPI escaseaban al principio de la pandemia, los miembros de la UniPHIN pudieron adquirir y distribuir suministros muy necesarios para mantener a los trabajadores seguros. La distribución de EPI y la formación en materia de seguridad y salud han creado nuevas oportu nidades para captar miembros y UniPHIN ha podido establecer sus propios comités de SST en algunos lugares de trabajo.

Pratima Bhatta, tesorera y responsable de la sindicalización de UniPHIN, expresó su orgullo por los progresos realizados hasta la fecha: "Durante la Covid, nosotros, las y los trabajadores de cuidados, somos los que cuidamos del mundo, y nuestro sindicato, UniPHIN, se ocupa de nosotros. Solidaridad con todos los trabajadores y las trabajadoras sanitarios".

E Los problemas de salud mental se convierten en una cuestión de SST

Las y los trabajadores se enfrentan a menudo a graves problemas de salud mental a consecuencia de tener que lidiar con el estrés físico y emocional, con horarios difíciles y, a veces, con el maltrato por parte de clientes, consumidores y directivos. Durante la pandemia, muchos trabajadores y trabajadoras informaron de una sensación de presión psicológica constante en el trabajo y en casa, con poco apoyo de la dirección para hacer frente a la ansiedad, al dolor y al miedo en el trabajo.

En Argentina, donde la Covid-19 ha sido reconocida enfermedad profesional, el sindicato de trabajadores sanitarios FATSA respondió a los retos sin precedentes de 2020 creando comités de crisis, que reflejan la estructura de los comités de SST existentes, para apoyar a las y los trabajadores con problemas de salud mental. Ahora pueden pedir apoyo a los propios miembros del comité o ayuda para encontrar asesoramiento externo de terapeutas y psicólogos formados.[37]

Gracias a un conocimiento más profundo de los problemas de salud mental comunes a un grupo de trabajadoras y trabajadores y a la oferta de apoyo, los responsables de la sindicalización del sindicato crearon confianza y empatía, lo que significó que las y los trabajadores tenían más probabilidades de percibir a su sindicato como un firme defensor y la vía para el apoyo mutuo.

Suiza

Las y los trabajadores de residencias de ancianos en Suiza están representados por Unia, el sindicato más grande del país. En 2019, Unia realizó una encuesta en línea para recopilar detalles sobre los horarios de las y los trabajadores de las residencias y analizar el alcance de sus problemas.

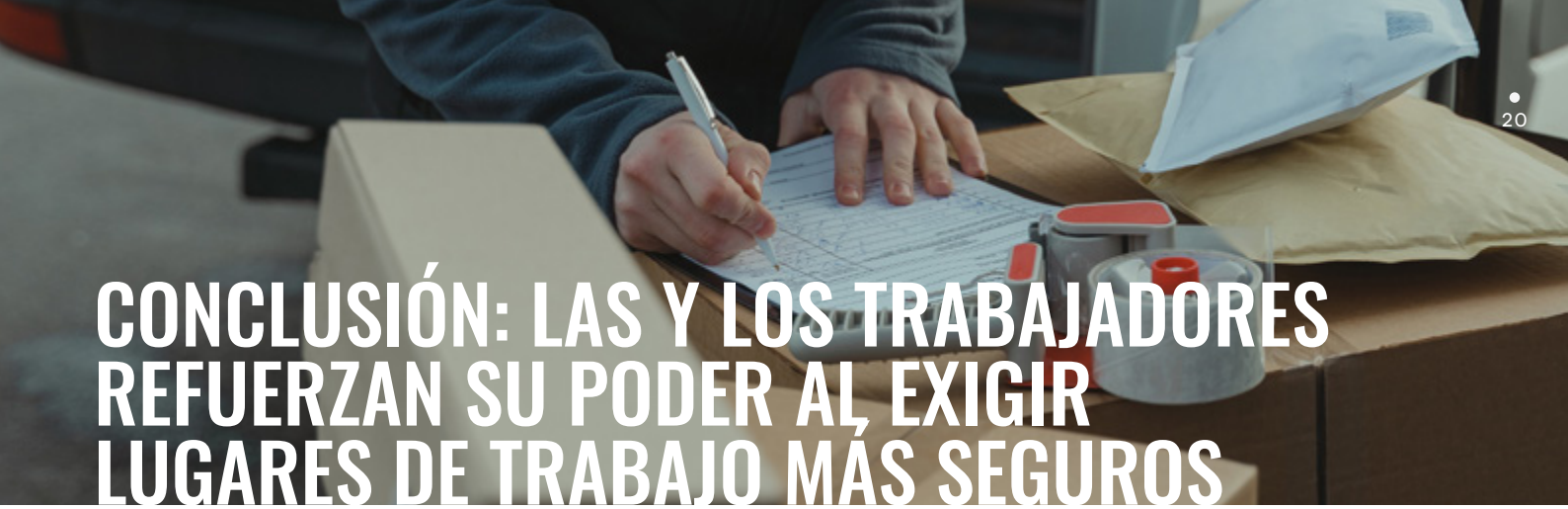
Los cuidadores suelen trabajar a primera hora de la mañana y a última hora de la tarde o por la noche para ayudar a los pacientes a vestirse, comer y bañarse. Este horario deja a los trabajadores con un vacío no remunerado de hasta seis horas entre los turnos pagados. Este importante vacío hace imposible que los trabajadores encuentren un trabajo adicional para cubrir esas horas y a menudo les impide conciliar la vida laboral y personal, ya que su horario principal entra en conflicto con los momentos de mayor responsabilidad familiar.

Los resultados de los datos de los horarios y de las encuestas de Unia revelaron el impacto que los horarios duros tenían en la salud mental y física de los trabajadores. Las encuestas realizadas en 2020 revelaron la preocupación de los trabajadores por la falta de EPI y el nivel de protección contra el coronavirus. Los responsables de la sindicalización de Unia utilizaron la información recopilada al hablar con las y los trabajadores para generar confianza y estimular la organización. Como explicó Samuel Burri, responsable de la rama de los cuidados de UNIA en Suiza:

Como explicó **Samuel Burri**, responsable de la rama de los cuidados de UNIA en Suiza:

Con los resultados y las conclusiones de nuestra encuesta, hemos demostrado que se necesitan mejoras concretas en el lugar de trabajo. Estas sólo pueden lograrse mediante la sindicalización. Este trabajo nos ha permitido colectivizar las preocupaciones también a nivel del lugar de trabajo, aumentando el nivel de densidad sindical en varios lugares de trabajo y obteniendo resultados y mejoras concretas.

[37] UNI Global Union, Cómo la COVID-19 la salud mental de los **jóvenes** trabajadores, 1 de julio de 2020, https://uniglobalunion.org/news/how-covid-19-is-impacting-the-mental-health-of-young-workers/



CONCLUSIÓN: LAS Y LOS TRABAJADORES REFUERZAN SU PODER AL EXIGIR LUGARES DE TRABAJO MÁS SEGUROS

La tragedia de la pandemia ha abierto nuevas posibilidades de sindicalización en torno a la SST en un momento en el que la opinión pública seguía más de cerca que nunca las luchas de las y los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio. Como hicieron sus antecesores tras el devastador colapso del Rana Plaza en Bangladesh y de la tragedia minera de Westlaw en Canadá, los trabajadores respondieron a la crisis de seguridad y salud sindicalizándose para conseguir cambios permanentes y más poder en el lugar de trabajo.

Al preparar este informe, los investigadores descubrieron una serie de formas creativas en las que las afiliadas de UNI Global Union manejaron estratégicamente la SST, obligando a los empleadores y a los representantes elegidos a tomar medidas. Los logros de los trabajadores en este breve período deben transformarse en compromisos a largo plazo para mejorar las condiciones de trabajo. A continuación, repasamos algunos de estos logros, que se clasifican en cuatro grandes categorías: negociación colectiva y sindicalización, legislación laboral y su aplicación, colaboración comunitaria y atención a la salud mental.

1 Negociación colectiva y sindicalización

En respuesta a los retos en materia de seguridad y salud planteados por la Covid-19 y reforzando su poder de los trabajadores mediante la negociación colectiva, las y los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio analizaron el lenguaje relativo a la SST en sus convenios colectivos. Evaluaron si los compromisos relativos a la SST en los convenios se cumplían o se ignoraban. Los investigadores de UNI Global Union estudiaron las normas de seguridad y salud en todo el mundo para comprender el papel específico que desempeñan los sindicatos en la aplicación de las normas nacionales. A menudo, cuando existían normas de SST no se aplicaban en los sectores de los cuidados y del comercio porque esos lugares de trabajo no se consideraban “peligrosos”.

En los lugares de trabajo en los que los trabajadores eligieron a sus propios representantes en los comités de SST, los representantes sindicales investigaron las responsabilidades del comité y ampliaron las oportunidades de participación. En los lugares de trabajo en los que los trabajadores no eligieron a sus propios representantes o no tuvieron una voz importante en la estructura de los comités de SST, los responsables de la sindicalización utilizaron este reto como punto de convergencia en la negociación. Las y los trabajadores también presionaron para que se les concediera tiempo libre remunerado para la formación en materia de SST y para que participaran en las investigaciones sobre SST, abogando por el intercambio máximo de información.

2 Legislación laboral y su aplicación

La pandemia propició el examen de la legislación nacional relativa a la salud y la seguridad de los trabajadores a escala mundial. Las y los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio instaron a los legisladores a ratificar el Convenio 190 de la OIT, a convertir en ley nacional el derecho a rechazar las condiciones inseguras en el lugar de trabajo y a instituir requisitos de formación en materia de SST. También pidieron garantías legales de tiempo libre remunerado para la formación en materia de seguridad y salud y para el trabajo de los comités de SST.

3 Colaboración con la comunidad

La creación de coaliciones se convirtió en una de las estrategias más fuertes para el personal de cuidados y de comercio cuando la pandemia cambió el mundo en el trabajo y en el hogar. Los sindicatos establecieron alianzas con organizaciones sin ánimo de lucro, consumidores y clientes que ayudaron a potenciar la voz de las trabajadoras y de los trabajadores en los medios de comunicación y a influir en las acciones de los empleadores. Las alianzas eran locales, regionales, nacionales e internacionales.

Numerosos sindicatos pudieron encontrar puntos de apoyo basados en las políticas de las empresas y en el lenguaje de las relaciones públicas en relación con la salud y la seguridad en el marco de la Covid-19, lo que atrajo a nuevos aliados para los trabajadores. Por ejemplo, cuando las residencias de ancianos declaraban que “la seguridad y la salud son lo primero” en todas las políticas, pero seguían exponiendo a su personal y a los pacientes a grandes riesgos, los defensores de los pacientes se convirtieron en poderosos aliados de las y los trabajadores.

4 Salud mental

En la negociación colectiva, la presión sobre el gobierno local y nacional y los debates públicos, los trabajadores elaboraron una definición más amplia de la salud y la seguridad de lo que era habitual antes de la pandemia. Los protocolos de seguridad ya no se referían únicamente a los equipos y procedimientos que limitaban las enfermedades contagiosas, sino que también abordaban el agotamiento de los trabajadores, la violencia y el acoso de género, la depresión y la ansiedad.

Los responsables de la sindicalización hablaron con las y los trabajadores acerca de los retos del estrés emocional y de las respuestas que querían obtener de la dirección, generando confianza y apoyo mutuo. Los esfuerzos por comprender sus luchas cotidianas aportaron información y mejoraron las conversaciones sobre sindicalización. Los sindicatos insistieron en que se establecieran procedimientos para denunciar la violencia en el lugar de trabajo, la intimidación y el maltrato por razones de género, y algunos establecieron encuestas entre los trabajadores o crearon comités de crisis para abordar específicamente los problemas de salud mental que derivados de vivir con la Covid-19 y sus consecuencias más amplias.

CONCLUSIÓN

El movimiento sindical de la época de la pandemia ha demostrado hasta qué punto los trabajadores están interesados en que sus lugares de trabajo sean más seguros y saludables a largo plazo. A medida que las tecnologías transforman el trabajo, han surgido nuevas preocupaciones en materia de SST. Hemos visto cómo los sindicatos de todo el mundo han respondido rápidamente y se han organizado para hacer frente a estas transformaciones.

En el sector del comercio, donde las y los trabajadores han permanecido en primera línea de la pandemia día a día, la expansión espectacular del comercio electrónico y del trabajo en almacenes generó nuevos peligros que deben incluirse en las discusiones de la negociación colectiva a partir de ahora. En el sector de los cuidados, los peligros físicos y el estrés mental de la pandemia han persistido en el tiempo y ponen de manifiesto la necesidad del poder colectivo de los sindicatos para mantener a salvo a todos los trabajadores y trabajadoras esenciales, su familia y su comunidad.

Las trabajadoras y los trabajadores de los sectores de los cuidados y del comercio estuvieron a la vanguardia de los nuevos enfoques en materia de seguridad y salud en 2020 y 2021 y sigue siendo así en 2022. Esperamos que los esfuerzos innovadores de los sindicatos en materia de SST inspiren la nueva legislación y los reglamentos en materia de SST en el futuro. Como parte de esta evolución de la salud y la seguridad de las y los trabajadores, UNI Global Union apoya firmemente el reconocimiento de la SST como un derecho fundamental que debe protegerse. UNI seguirá promoviendo, junto con sus afiliadas, la exigencia de que los gobiernos nacionales, las ONG y los empleadores apliquen políticas más centradas en las y los trabajadores para garantizar un mundo mejor y más seguro tras la pandemia.

@2022 UNI Global Union.
Todos los derechos reservados.

www.uniglobalunion.com
@uniglobalunion

Este informe fue apoyado por Open Society Foundations.