En esta edición:

Nunca espectador, siempre parte del movimiento – nunca estrecho, sino abarcando toda la vida: recordando a Willi Hajek 2

ExChains Jugo de Naranja

Estrategias conjuntas con compañer@s de Sudáfrica 3

ExChains Vino

Reforzar la solidaridad entre l@s trabajador@s agrícolas a través de nuevas conexiones en la cadena de valor 4

VidaViva

20 años de Vida – Trabajo – Salud: Encuentro en red con muchas caras nuevas y antiguas 6

Movimientos de búsqueda

Trabajo saludable en lugar de preocuparse por los beneficios en Primark 8

La aplicación determina el trabajo: la digitalización en el comercio minorista de alimentación 11

Tema Digitalización

La digitalización en manos de los empleados 11

Nuevos encuentros y dolorosas pérdidas

El año pasado nos infundió confianza y, sin embargo, estuvo marcado por una profunda tristeza. Confiados porque, pasados los años de la pandemia, podemos echar la vista atrás a una serie de importantes reuniones en distintos países y regiones. Entre ellas, nuevas iniciativas sobre salud en el comercio minorista en Alemania y en viñedos en Sudáfrica. Los trabajadores de H&M logran un convenio colectivo sobre digitalización. Se siguieron desarrollando los proyectos existentes y l@s compañer@s del Norte y el Sur Global se reunieron para conectar su trabajo y debatir estrategias comunes. Esto nos da fuerza y valor y crea las conexiones colectivas necesarias para las próximas luchas por cambiar el trabajo y la sociedad para una buena vida.

Estamos tristes porque nuestro amigo y camarada Willi Hajek falleció el 3 de octubre de 2022. Willi fue una importante fuente de ideas, compañero e impulsor de nuestro trabajo durante muchos años. La tradición de pensar la sociedad, las estrategias y las luchas por una vida diferente a través del sujeto estaba escrita en su corazón. El ser humano estaba en el centro de la obra de Willi. Con esta actitud, Willi dio forma a nuestro trabajo en muchos ámbitos. Le echamos de menos.

Con este boletín, siempre queremos dar las gracias a todos nuestros fieles amigos, donantes y simpatizantes: sin su apoyo, las redes de tie no podrían funcionar de

TIE Bildungswerk e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt
Correo electrónico: info@tie-germany.org

Página web: **www.tie-germany.org**
www.exchains.org
Facebook: **TIE Bildungswerk, TIE Global**
Instagram: **tie_germany, tieglobal**
Twitter: **tie_germany**

Cuenta de donación del beneficiario: TIE Bildungswerk e.V.
Cuenta de donaciones IBAN: DE76500502010000861685
Cuenta de donaciones BIC: HELADEF1822

STIFTUNG MENSCHENWÜRDE UND ARBEITSWELT

forma independiente y autoorganizada como lo hacen. Necesitamos su apoyo para poder seguir haciéndolo. Por ello, les pedimos que hagan donaciones a nuestra trabajo. Cada cantidad nos ayuda a desarrollar nuestro trabajo y a mantener viva nuestra labor sindical internacional.

Transfiera sus donativos directamente a la cuenta indicada o pulse el botón de donativos de nuestro sitio web www.tie-germany.org.

Cualquier comentario sobre este boletín será siempre bienvenido.

Disfrute de la lectura y mis mejores deseos de solidaridad,

tie Bildungswerk e.V.

Nunca espectador, siempre parte del movimiento – nunca estrecho, sino abarcando toda la vida

Nuestro amigo y camarada Willi Hajek falleció el 3 de octubre de 2022. Echamos de menos su gran corazón, su capacidad para descubrir las posibilidades de otro mundo incluso en los conflictos más difíciles, y su incansable empeño en dar a este mundo un rostro humano.

Willi encarnó de manera especial el gran objetivo de „eliminar todas las condiciones en las que el ser humano es un ser subyugado, abandonado, despreciable“, esforzándose siempre por que no fueran las „victorias rápidas“ ni las „estrategias ingeniosas“ las que propiciaran un cambio radical, sino que el ser humano fuera también el centro de nuestras actividades. La tradición de pensar la sociedad, las estrategias y las luchas por una vida diferente a través del sujeto estaban escritas en su corazón.

Ha dejado una profunda huella en la red, ha unido a mucha gente y ha dado muchos impulsos. Lleva más de 30 años activo en tie y ha moldeado profundamente la red con su humanidad e imaginación:

Por ejemplo, en la cooperación con el grupo de sindicalistas de oposición (GoG) de Opel en Bochum, en numerosas reuniones entre sindicalistas alemanes y franceses, en cooperación con l@s compañer@s de la Unión Sindical Solidaria (SUD), SUD-Rail, Rail Sans Frontière, la Red Sindical Internacional de Solidaridad y Lucha y muchas otras iniciativas en Alemania, Francia, Corea del Sur y África Occidental.

Este obituario pretende recordar a Willi y también abrir la posibilidad de mantener vivas las redes y los esfuerzos existentes e impulsarlos aún más. Eso es probablemente lo que a él también le habría gustado más. Por lo tanto, este obituario termina con algunas preguntas a las luchas históricas y actuales que siempre fueron esenciales en las discusiones comunes en torno a luchas históricas como la Comuna de París, la práctica de la autogestión en el lugar de trabajo en el fabricante de relojes LIP, la resistencia contra la militarización en el Larzac o luchas actuales como las nuestras en los lugares de trabajo y a nivel internactional, las luchas de los chalecos amarillos o los abordajes de la SUD entre otros:

- ¿Dónde aparece ya, en el aquí y ahora, el aún-no-hecho de una convivencia diferente? ¿Dónde vemos los comienzos de lo nuevo en los esfuerzos pasados y presentes por la autodeterminación que podemos llevar más lejos? ¿Qué significa «autocapacitación» en nuestra vida cotidiana y en nuestro trabajo?
- ¿Cuál es el significado de los numerosos y cotidianos esfuerzos por la dignidad en nuestro trabajo? ¿Cómo podemos mantener vivos estos esfuerzos y hacerlos avanzar?
- ¿Dónde vemos fracturas, contradicciones y minas terrestres actuales en el capitalismo que podamos reforzar, hacer más vivas y que podamos ampliar, perpetuar? ¿Cómo podemos sacar fuerzas de esto para nosotros mismos y para nuestros movimientos?
- ¿Cómo reforzamos los esfuerzos en torno al conjunto de la vida, la conexión del trabajo en el lugar de trabajo con el barrio, con el arte, con el amor?

Juntos queremos debatir estas cuestiones en las próximas semanas y meses para recordar a Willi.

ExChains Jugo de Naranja

Estrategias conjuntas con compañer@s de Sudáfrica

En la reunión de la Red de Jugo de Naranja de Brasil no sólo se dieron cita esta vez gran parte de los más de 40 sindicatos participantes de los estados brasileños de São Paulo, Minas Gerais y Pará. Por primera vez, también pudieron asistir tres compañer@s del sindicato de trabajador@s agrícolas CSAAWU, de Sudáfrica. Se trata de un paso importante hacia la profundización de la cooperación internacional entre compañer@s del sector agrícola. La reunión comenzó con un torneo en red, similar a la Copa del Mundo. L@s compañer@s se dividieron en equipos y debatieron las estrategias de sus sindicatos: ¿Qué queremos conseguir y con qué medios? ¿Qué nos frena? ¿Quiénes son los otros actores que nos apoyan en la lucha?

Tras esta visión de conjunto, l@s compañer@s intercambiaron puntos de vista sobre la situación actual en sus respectivas regiones y lugares de trabajo. Se identificaron los principales problemas de l@s trabajador@s y los principales retos para la movilización de base y las negociaciones con las empresas: La intensificación del trabajo, la presión de parte de la gerencia y un sistema injusto de pesaje son los principales problemas. Las dificultades para entrar en contacto con l@s trabajador@s y una legislación laboral relajada bajo el gobierno de Bolsonaro son otros de los principales retos.

Posteriormente, todos informaron sobre sus experiencias con el mapeo de salud hasta el momento y las condiciones en las que aplican el mapeo. Algunos sindicatos consiguieron negociar un día libre para el mapeo, pero la mayoría tuvo que buscar otros formatos. En algunos casos se hacía directamente después del trabajo en zonas residenciales y en la industria se combinaba con una barbacoa posterior. Para las granjas, donde trabajan muchos emigrantes de otras regiones, el alojamiento compartido es un lugar de encuentro. Por último, en Sudáfrica, l@s trabajador@s que vivían en las granjas eran recogid@s por el sindicato en autobús o taxi y reunidos en un lugar alejado de la granja.

Debate sobre estrategias de negociación y otras herramientas

A partir de ahí, se debatió la cuestión de cómo proceder con los resultados de los mapeos. Uno de los aspectos del debate fue si, en el caso de problemas que son relevantes en varias plantaciones, como escaleras deficientes y peligrosas para la recolección, las soluciones de buenas prácticas de una plantación deben extenderse a otras. Se identificaron ventajas e inconvenientes: Por un lado, extender las demandas por buenas prácticas puede dar lugar a un mayor poder de negociación y puede difundir los conocimientos adquiridos de l@s compañer@s en beneficio de muchos; por otro, existe el riesgo de que no se tengan en cuenta requisitos locales específicos, como una condición diferente del suelo. Por un lado, esta extensión es deseable en sí misma y forma parte del valor añadido de una red, pero por otro lado hay que debatir y reflexionar bien sobre el cómo.

También se ha lanzado una aplicación conjunta, VivaVoz, que se probará en las próximas semanas. Se trata de una herramienta desarrollada en respuesta al reto que supone que l@s trabajador@s se encuentren dispersos a lo largo de grandes distancias y que el sindicato no siempre sea fácilmente accesible. Con la app, l@s trabajador@s pueden notificar problemas y obtener apoyo del sindicato, de forma anónima o con información de contacto, según deseen. Además, la aplicación también proporciona a los miembros del sindicato información actualizada de forma rápida y sencilla, mejorando así la comunicación.

Construir una cooperación Sur-Sur en agricultura

Uno de los temas centrales de la reunión fue el intercambio entre compañer@s brasileñ@s y sudafrican@s. Las conversaciones conjuntas sobre el trabajo confirmaron a l@s compañer@s de ambos países lo que ya sospechaban: Las condiciones de trabajo y de producción en la agricultura de Brasil y Sudáfrica son similares, aunque el contexto histórico y político sea diferente. En Sudáfrica, las condiciones de la agricultura no pueden entenderse sin la historia del apartheid y sus continuidades en la propiedad de la tierra. En Brasil, la cuestión actual es si se pueden recuperar algunos de los derechos laborales que se restringieron con Bolsonaro y poner más energía en la movilización de l@s trabajador@s. Los problemas comunes en ambos países son numerosos: el trabajo a destajo en lugar de salarios dignos, la organización de trabajadores precarios, para los que hay que superar prejuicios y divisiones, la manipulación de pesticidas nocivos para la salud y el acarreo pesado y poco ergonómico durante la cosecha. Con los maperos y las estrategias vinculadas a ellos, ya hay puntos de partida para una práctica común. La reunión concluyó con una planificación concreta para los sindicatos en Brasil y Sudáfrica, pero también para el posterior intercambio Sur-Sur, en el que también participarán l@s compañer@s de Mozambique. El año que viene también se profundizará en el trabajo internacional con l@s compañer@s alemanes del sector minorista de la alimentación.

ExChains Ropa

La red tie *ExChains* pretende establecer vínculos entre l@s trabajador@s de los sectores minorista, textil y de la producción de ropa de Europa y Asia que trabajan a lo largo de la cadena global de suministro. La solidaridad mutua es vital para la lucha global contra la explotación y la pobreza en esta industria. En *ExChains,* tie trabaja con sin-

ExChains Vino

Reforzar la solidaridad entre l@s trabajador@s agrícolas a través de nuevas conexiones en la cadena de valor

Tras dos mapeos iniciales en junio y julio de 2022, l@s compañer@s sudafricanos pudieron realizar otras en el segundo semestre. En la explotación vinícola de Louisville-Landau, 46 trabajadores se reunieron y hablaron de sus problemas de salud física y estrés relacionados con el trabajo. Como en todas las explotaciones ya estudiadas, la pulverización de plaguicidas altamente tóxicos sin medidas de protección suficientes se mencionó como uno de los problemas más acuciantes. Además, se puso de manifiesto la dependencia de l@s trabajador@s de los propietarios de las explotaciones. Se reclama con urgencia agua potable limpia y la instalación de alumbrado público para las viviendas. Las rutas seguras

dicatos regionales independientes desde 2002. En la actualidad son: el FTZ&GSEU en Sri Lanka, el NGWF en Bangladesh, el GAFWU en Chennai/India, el GATWU en Bangalore/India, el sindicato ver.di en Alemania y, más recientemente, el MIT español y el SI-Cobas italiano.

Se están desarrollando estrategias conjuntas que promuevan la autoorganización de l@s trabajador@s y desarrollen la práctica sindical a lo largo de la cadena de valor. Los sindicatos de los países productores también están colaborando a escala regional y desarrollando nuevos enfoques de organización que van más allá de las campañas puntuales que atraen la atención pero no generan poder compensatorio en las fábricas. En el sector minorista local, también estamos buscando juntos nuevos enfoques sindi-

para l@s hij@s de l@s trabajador@s agrícolas que crecen en las granjas también ocupan un lugar destacado en la lista de reivindicaciones. Tras la experiencia de varios mapeos en distintas granjas, los compañeros del CSAAWU constatan que la solidaridad entre l@s compañer@s de las granjas se ha reforzado y much@s trabajador@s preguntan después de los mapeos cómo pueden afiliarse al sindicato.

Paralelamente a los mapeos, tie y CSAAWU investigaron los vínculos opacos de la cadena de suministro con el sector minorista alimentario alemán. El sector minorista alemán es el mayor comprador de vino de tanque sudafricano e influye decisivamente en los precios del vino importado. Esto confiere al comercio alemán un papel especial en las condiciones de trabajo y de vida de l@s trabajador@s locales. Gracias a la investigación suiguiendo el estudio conjunto con la Fundación Rosa Luxemburgo, se han podido identificar otras conexiones de la cadena de suministro desde las plantaciones vinícolas hasta el comercio minorista alemán. CSAAWU tiene previsto llevar a cabo mapeos en estas explotaciones, consolidar allí el poder de negociación sindical y desarrollar reivindicaciones. En un paso posterior, estos deberían contar con el apoyo de l@s compañer@s del comercio minorista alemán frente a los compradores de las explotaciones.

Además, se ha fijado la próxima fecha de una reunión de trabajo internacional en Sudáfrica. Como parte de un viaje de delegación conjunto de ver.di y tie, miembros de los comités de empresa de Edeka, Kaufland y Rewe viajarán a Sudáfrica en marzo de 2023 para debatir nuevas acciones conjuntas con l@s compañer@s de CSAAWU. Los resultados del mapeo ya disponibles en ambos extremos de la cadena de suministro y las experiencias de la red de jugo de naranja con compañer@s de Brasil constituyen la base para ello.

L@s compañer@s de CSAAWU pudieron experimentar directamente cómo se alcanzaban éxitos concretos en la red de jugo de naranja y cómo trabajan sobre el terreno los sindicatos brasileños en las reuniones celebradas en Brasil en diciembre de este año. CSAAWU y la red de zumos de naranja acordaron trabajar juntos en los temas de los pesticidas, los cambios internacionales en la producción de naranja que afectan a l@s compañer@s de ambos países, y las herramientas para organizar a l@s trabajador@s agrícolas. De este modo, la red de vinos no sólo se posiciona como solidaridad Norte-Sur, sino que sigue el ejemplo de nuestra red de ropa de cooperación transfronteriza entre sindicatos de los países productores.

cales frente a la precarización, la división de la mano de obra, los bajos salarios y la digitalización.

ExChains Jugo de Naranja

Tres empresas dominan en Brasil el 80% del mercado mundial de jugo de naranja a partir de concentrados. Los recolectores de naranjas son en su mayoría trabajadores emigrantes de zonas pobres de Brasil. Las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores son a menudo catastróficas. Una y otra vez se comprueba incluso que las condiciones de trabajo son similares a las de esclavos. Alemania es el segundo mercado mundial en cuanto a demanda. Por ello, tie fundó en 2015 una red sindical a lo largo de la cadena de valor del jugo de naranja junto con el departamento de comercio de ver.di, miembros de los comités de empresa de Edeka, Rewe y Kaufland y sindicatos de Brasil. Las experiencias de la red ExChains ropa desempeñan un papel importante. La red pretende organizar ac-

VidaViva

20 años de Vida – Trabajo – Salud: Encuentro en red con muchas caras nuevas y antiguas

El centro de la sala estaba decorado con flores y pañuelos de colores, una pared con un enorme colaje de fotos de recuerdos de trabajos pasados, y más de 80 sindicalistas estaban contentos de volver a reunirse en gran grupo para la reunión de VidaViva después de casi tres años de pandemia. Así comenzó la reunión del 20º aniversario de la red de trabajo de salud en Florianópolis, en el sur de Brasil. Un cantante acompañó al grupo con la guitarra y canciones cortas. Además de un gran número de compañer@s brasileñ@s de diferentes sectores y estados, también había compañer@s de Alemania, Sudáfrica, India y Colombia. Proceden de la industria, el comercio, el sector bancario, el sector público, las escuelas y otros sectores. Todos ellos están unidos en el trabajo con los mapeos de salud, rayos y otras herramientas de la red VidaViva, movilizando a más trabajadores en el trabajo sindical en torno a cuestiones de vida, trabajo y salud, y viviendo así una práctica sindical en la que l@s trabajador@s son sujetos y forjadores de sus condiciones de trabajo y de vida.

Reflexión sobre los retos políticos y las experiencias de lucha en el lugar de trabajo

El intercambio comenzó con una mirada a la situación política de los distintos países y cómo afecta al trabajo sindical. Brasil estuvo marcado por las elecciones presidenciales de 2022. El ultraderechista Jair Bolsonaro no fue reelegido. Los éxitos de los partidos de derechas, las divisiones racistas en la sociedad y la precaria situación económica son denunciados por colegas de todos los países, aunque las manifestaciones sean muy diferentes. En India, el gobierno nacionalista hindú de extrema derecha sigue consolidando su poder. Esto significa también una reducción de los derechos laborales y miedo a la

ciones concretas en el lugar de trabajo y reforzar la acción sindical en la recolección, transformación y venta y a lo largo de la cadena de valor. En Brasil, por primera vez, los sindicatos de trabajador@s de las plantaciones y de la industria trabajan juntos más allá de las fronteras organizativas.

ExChains Vino

La red tie-ExChains está construyendo una segunda red agrícola a lo largo de la cadena de suministro del vino. Se basa en la experiencia de las luchas de l@s trabajador@s de las plantaciones de naranjas brasileñas, ver.di Handel y sus colegas del sector minorista alemán. El sindicato de trabajadores agrícolas CSAAWU, organizado principalmente en el Cabo Occidental de Sudáfrica, forma parte de la red y reforzará las luchas de los compañeros sobre el terreno y en el sector minorista alemán. La nueva posibilidad de cooperación entre trabajador@s agrícolas

represión a la hora de crear estructuras sindicales en las empresas. En Colombia, hay esperanzas de que la represiva situación política mejore con el primer presidente de izquierdas del país, Gustavo Pedro.

Por la tarde, se profundizó en el intercambio sobre su propio trabajo sindical. L@s compañer@s informaron sobre experiencias y éxitos de mapeo en distintos sectores y empresas. La jornada concluyó con una exposición interactiva y un debate sobre estrategias, éxitos y obstáculos del propio trabajo. Todos los países y estados brasileños tuvieron un stand con fotos, folletos y otras ilustraciones y materiales de sus propias luchas e informaron sobre sus actividades de los dos últimos años. Fue posible mantener un intercambio más profundo sobre diferentes estrategias y ver qué demandas podían hacerse realidad. En el sector de la energía en Florianópolis, por ejemplo, el sindicato ha conseguido resolver con los mapeos conflictos sobre el comportamiento de gerentes, reducir la presión de rendimiento sobre l@s trabajador@s y reforzar la organización sindical en la empresa. También se resolvieron los problemas ergonómicos. L@s compañer@s sudafricanos presentaron sus primeras experiencias con los mapeos y sus primeros éxitos, obtenidos en seis explotaciones este año.

Entender y dar forma a la digitalización como tarea internacional

La segunda jornada se dedicó principalmente al tema de la digitalización. Para crear una comprensión común de este cambio fundamental, se hizo una comparación histórica con el fordismo y el taylorismo, así como con el toyotismo y la producción ajustada. Mientras que en la fase fordista l@s trabajador@s recibían instrucciones directas y se optimizaba el trabajo mediante procesos fragmentados y monótonos, en el toyotismo se introdujo una mayor flexibilización y se optimizaron los procesos en los distintos departamentos mediante el trabajo en grupo y los conocimientos de los propios trabajadores. La digitalización actual y el tratamiento de grandes cantidades de datos tienen como objetivo permitir un control aún más exhaustivo y una gestión flexible en tiempo real, optimizando no sólo los departamentos o procesos individuales, sino las operaciones y cadenas de valor de toda la empresa. L@s participantes coincidieron en la necesidad de material educativo para tratar el tema con l@s trabajador@s. El éxito de l@s trabajador@s de H&M en Alemania al conseguir un convenio colectivo sobre digitalización, que les per-

Los United Steel Workers de Canadá también trabajan con las herramientas VidaViva y han realizado un emocionante vídeo al respecto.

sudafricanos y brasileños, así como con nuestros compañer@s de la red VidaViva en Mozambique, permitirá tanto la cooperación Sur-Sur como el trabajo internacional a lo largo de toda la cadena de suministro en el sector minorista alimentario alemán.

VidaViva

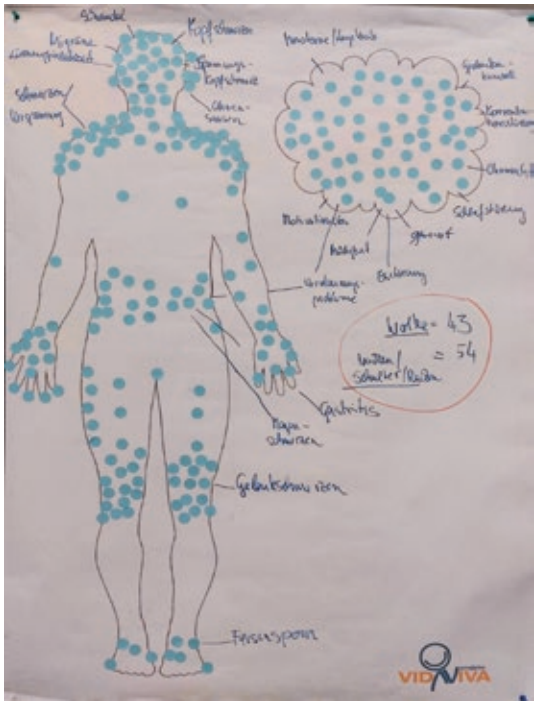
La red tie *VidaViva* aborda las cuestiones de salud para organizar a l@s trabajador@s. Los activistas de la Red informan de que los riesgos para la salud relacionados con el trabajo están aumentando en todo el mundo. Las empresas dicen a l@s trabajador@s que deben comer más sano y hacer deporte para seguir adelante. La organización del trabajo es cada vez más eficaz y las tensiones aumentan. En *VidaViva*, l@s trabajador@s desarrollan estrategias solidarias para reducir el estrés y ganar control sobre su trabajo diario. Sin embargo, la red no quiere simplemente hacer más saludables los lugares de trabajo, sino organizar la resistencia sindical contra las siempre nuevas imposiciones de las empresas sobre la vida. Desde 2003, se han desarrollado diversas herramientas de educación, autoinvestigación, análisis de riesgos, evaluación comparativa orientada a l@s trabajador@s, etc., con el fin de desarrollar estrategias en el lugar de trabajo. En Bangladesh, Brasil, India, Colombia, Mozambique, Sri Lanka, Sudáfrica, Turquía y Alemania,

mite influir activamente en la transformación en interés de l@s trabajador@s, se debatió como un ejemplo importante. La tecnología y la digitalización se debatieron en la conferencia principalmente desde la perspectiva de los efectos sobre el trabajo y la salud y en relación con la necesidad de diseñar la tecnología de acuerdo con las necesidades de l@s trabajador@s ya en la fase de desarrollo. L@s trabajador@s son expertos en ello.

El tercer día se dedicó a mirar hacia atrás, hacia delante y a planificar. El vigésimo aniversario de la red VidaViva sirvió para recordar momentos importantes y reflexionar sobre su evolución. Además, Margaret Keith y James Brophy, los „padrinos“ de la herramienta del mapeo, se conectaron desde Canadá para compartir sus experiencias. Estaban encantados de ver lo mucho que se utiliza ahora la herramienta, cuántos colegas han empezado a hablar de ella y cómo se han conseguido mejoras concretas. Con esta energía, l@s participantes se dedicaron por fin a planificar actividades concretas para el año siguiente. „Fue un momento fantástico con gente estupenda. Muchas gracias y ¡os echaré de menos a vosotros y a Brasil! Espero volver a verle pronto“, se despidió uno de l@s compañer@s alemanes.

Movimientos de búsqueda

Trabajo saludable en lugar de preocuparse por los beneficios en Primark

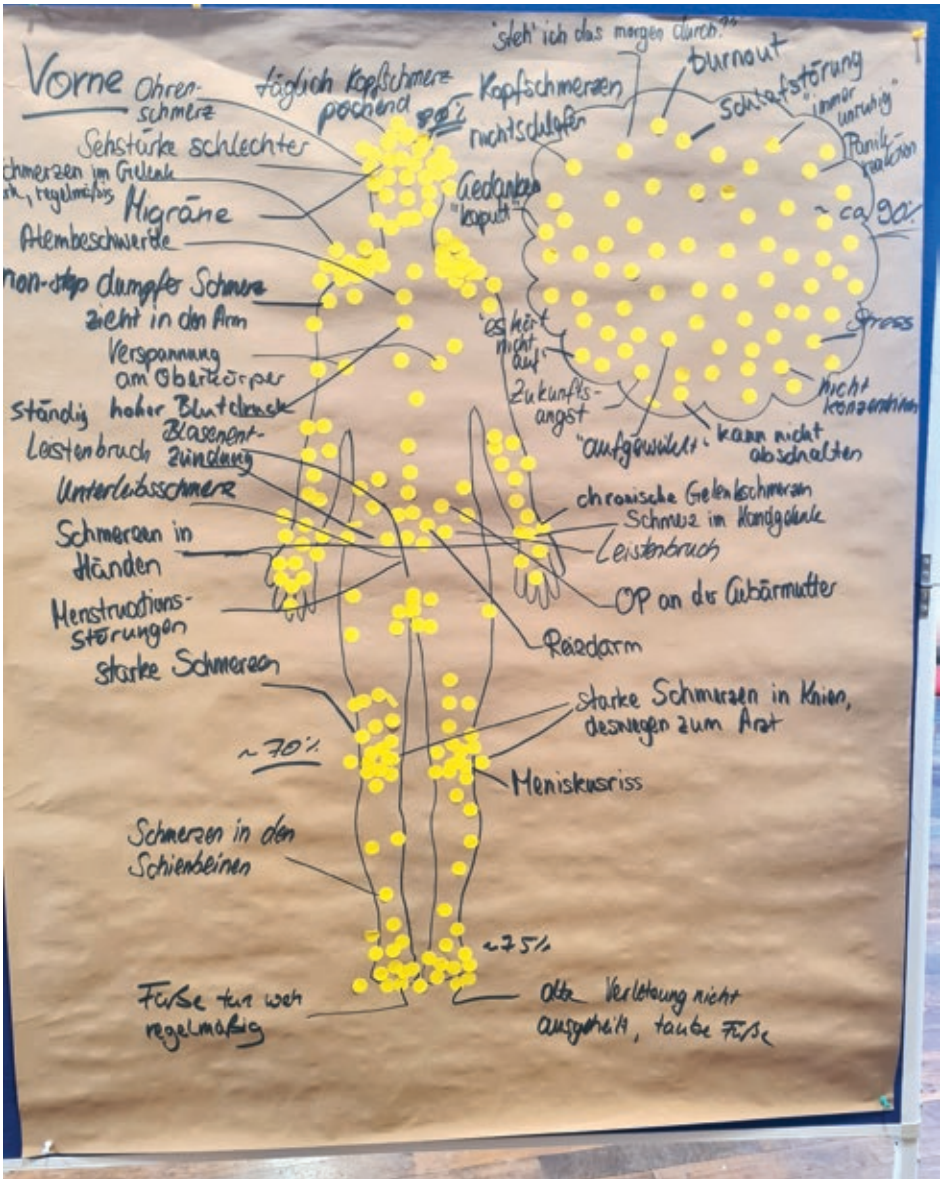


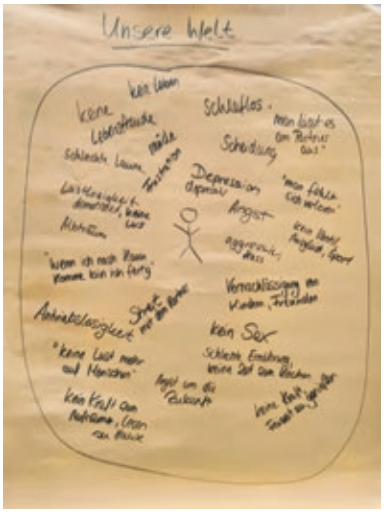
Dolor constante en las articulaciones, dolores de cabeza punzantes, tensión, problemas de concentración y problemas para conciliar el sueño: estos son sólo algunos ejemplos de los problemas de salud descritos por l@s trabajador@s de Primark en una reunión de empresa. Ven las causas en las condiciones de trabajo en la empresa. El instrumento del mapeo de salud, que fue introducido a compañer@ de Fráncfort, Dortmund, Essen, Leipzig, Berlín, Hamburgo y Bielefeld, les ayudó a reconocerlo. Además, l@s compañer@s de las tiendas individuales no se quedan sol@s con los problemas y las soluciones, sino que

un centenar de sindicatos de distintos sectores participan en la red.

Ferrocarriles sin Fronteras

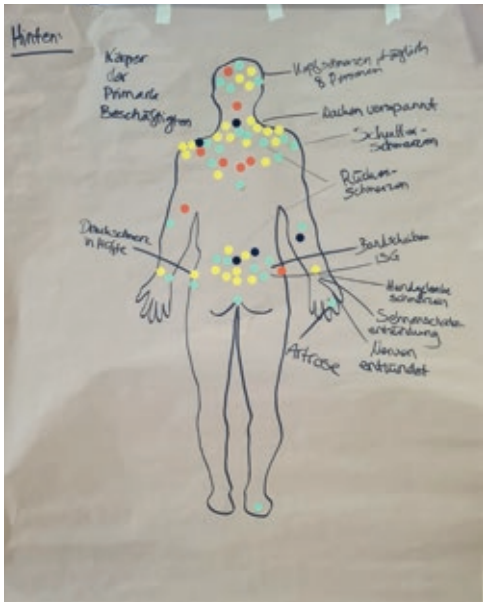
La red Ferrocarriles sin Fronteras está formada principalmente por trabajador@s y activistas sindicales de Marruecos, Senegal, Benín, Burkina Faso, Malí, Francia y España. Sin embargo, ahora también existen contactos en otras regiones, como América del Norte y del Sur. La red, fundada en Casablanca en 2010, apoya y coordina las luchas contra la privatización del ferrocarril y por unos servicios públicos para todos. Los activistas intercambian información sobre la situación en sus países y se ayudan mutuamente en las luchas laborales contra la represión, que a menudo va de la mano de la privatización. Su objetivo es garantizar que las empresas de transporte sigan siendo de propiedad pública o vuelvan a serlo, de modo que se protejan los derechos de l@s

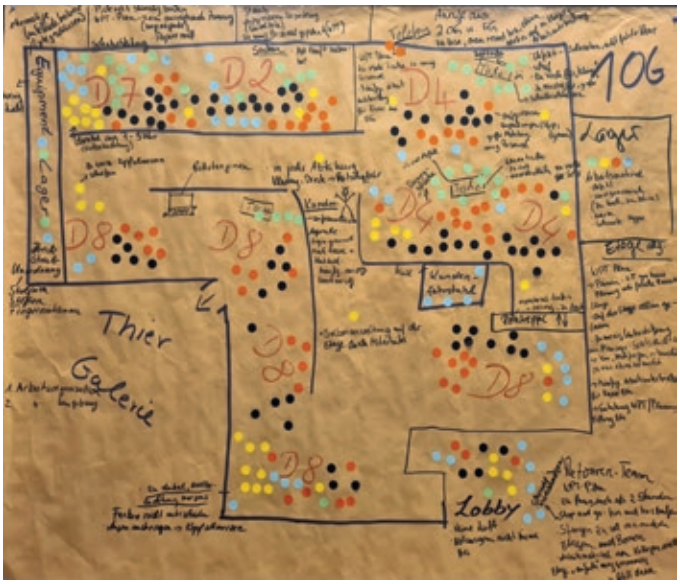




todas las tiendas implicadas se coordinan, discuten estrategias y refuerzan así su trabajo a nivel local y su peso frente a la empresa.

Ya al observar las imágenes corporales, queda claro que los resultados son los mismos en todas partes: Los empleados se quejan regularmente de dolores de espalda, cabeza, piernas, brazos y hombros, así como de estrés, „incapacidad para desconectar“ e inquietud constante. En cifras, el panorama general es drástico: el 70% de l@s trabajador@s declaran dolor de piernas, el 90% estrés psicológico, el 80% dolores de cabeza y el 100% dolores de espalda. L@s trabajador@s no dejan todo esto en la puerta:





trabajador@s y se garantice que todas las personas tengan acceso al transporte y la movilidad a largo plazo.

Sindicatos de base en Europa y en el mundo

En la „Red Europea de Sindicatos Alternativos y de Base", sindicatos y organizaciones de base de España, Grecia, Suiza, Francia, Alemania, Polonia y Bélgica colaboran desde 2003. L@s activistas sindicales de la red pretenden resistir conjuntamente a las imposiciones del capital que opera a través de las fronteras. La red lucha por la preservación de los bienes y servicios públicos para todos, por los derechos de l@s trabajador@s, por un reparto justo de la riqueza social, por la transformación social en lugar del dominio de las corporaciones globales y los mercados financieros. Los sindicatos y organizaciones participantes están comprometidos con los

en el paso „Nuestro mundo", l@s compañer@s describen lo que estos problemas de salud significan para ellos personalmente. El estrés se descarga en la „pareja", apenas quedan energías ni ganas para aficiones y tiempo libre, se descuidan los hijos, las relaciones y los amigos porque „estás desganado". También es una imagen con la que están familiarizados los empleados de todas las tiendas.

En el análisis del puesto de trabajo, l@s compañer@s averiguan sistemáticamente las causas: Utilizando el plano del lugar de trabajo, l@s trabajador@s examinan su flujo de trabajo e identifican estas causas. Ejemplos de ello son las tareas simultáneas en el vestuario, las constantes interrupciones en la tienda, por lo que hay que volver a trabajar una y otra vez desde el principio, o los carros difíciles de mover. Esto agrava la constante presión del tiempo y la tensión física. El cambio fundamental en el trabajo a través de la digitalización y el establecimiento de procesos de trabajo estandarizados y cronometrados, que se introdujeron en Primark bajo la etiqueta "In-store Experience", agravan aún más los problemas.

A Primark le importa... ¡el dinero!

L@s trabajador@s describen los debates conjuntos como una „revelación": por primera vez se les pide su opinión sobre los problemas de salud y sus causas en Primark y pueden aportar ideas para encontrar soluciones. Esta forma de trabajo sindical no puede darse por sentada y refuerza la confianza en uno mismo y la voluntad de trabajar juntos por el cambio. Una empresa que se preocupa por sus trabajadores debería acoger estas ideas. Por desgracia, la respuesta de Primark ha sido negativa. En varias negociaciones con comités de empresa, los representantes de las empresas han cuestionado que los resultados de los mapeos -es decir, las discusiones e investigaciones conjuntas de l@s trabajador@s- sean significativos. En su lugar, quieren un cuestionario. No se quieren mejoras reales, los beneficios son más importantes para la empresa que una protección sanitaria eficaz.

Al mismo tiempo, se rumorea que Primark en Alemania va a reducir costes. L@s trabajador@s de las tiendas ya están experimentando que el número de empleados disminuye y la carga de trabajo aumenta. Demuestra que los números son más importantes que la salud de los empleados. Así pues, los comités de empresa se ocupan ellos mismos de la cuestión sanitaria y se refuerzan mediante el intercambio entre los comercios participantes. Todos ellos siguen trabajando en las negociaciones y con mapeos en las reuniones de trabajo sobre condiciones laborales saludables a través de las soluciones de los compañeros in situ.

principios de independencia, autoorganización y orientación de base, y cuestionan conscientemente las relaciones capitalistas. Más allá de las fronteras europeas, los sindicatos de base también colaboran en la „Red Internacional de Solidaridad y Lucha Sindical" (ILNSS), véase también www.laboursolidarity.org.

Movimientos de búsqueda

Los sindicatos y las iniciativas en el lugar de trabajo se enfrentan a grandes retos en casi todas partes. La precarización, las redes mundiales de producción y las nuevas formas de organización del trabajo han modificado profundamente el ámbito del trabajo asalariado. L@s trabajador@s formulan nuevas necesidades y exigencias, también para los sindicatos, que tienen dificultades para encontrar respuestas. Las redes como la nuestra también se enfrentan a nuevas cuestiones. Junto con otras iniciativas, grupos de base y activistas sindicales, buscamos estrategias para salir de la crisis y respuestas a los retos que las actuales convulsiones plantean al mundo laboral. En una iniciativa conjunta -*Huelga Social* Transnacional-, grupos de trabajadores precarios de muchos países de Europa buscan una práctica sindical común. En la zona

La aplicación determina el trabajo: la digitalización en el comercio minorista de alimentación

El trabajo en el comercio minorista de alimentación está cambiando a pasos agigantados debido a la digitalización impulsada por las empresas. Cada vez se utilizan más programas y aplicaciones para controlar el trabajo y la cadena de valor. Esto llega hasta el punto de que una aplicación dicta cuánto espacio de una estantería debe llenarse con un determinado producto. De este modo, la empresa quiere ajustar exactamente la gama de productos a la venta. En las sucursales donde hay pocos o ningún compañero organizado, los sistemas dan cada vez más directrices a l@s trabajador@s, les dejan menos margen de maniobra y aumentan la presión laboral.

A principios de noviembre de 2022, los miembros del comité de empresa de Kaufland se reunieron en Kassel para debatir en profundidad sobre la digitalización en el comercio minorista de alimentación. La atención se centró en los sistemas concretos de Kaufland y en las cuestiones de qué efectos cabe esperar en los empleados y con arreglo a qué criterios habría que diseñar los sistemas para que no aumenten aún más la presión laboral. Se acordó utilizar el mapeo de salud como instrumento para debatir las tensiones de las tecnologías relacionadas con la salud, elaborar exigencias propias sobre el diseño de las condiciones de trabajo y movilizar conjuntamente a l@s compañer@s de la empresa. Para profundizar en el trabajo, están previstas reuniones semestrales de los miembros activos del comité de empresa con el fin de desarrollar estrategias comunes y difundirlas en el grupo de empresas.

También quedó claro rápidamente que esta cooperación iría más allá de los límites de la empresa Kaufland. Las experiencias y luchas de l@s trabajador@s de otras empresas y sectores son demasiado similares, en las que los compañeros luchan por una participación humana en la configuración de la digitalización. Las luchas de l@s trabajador@s de la viticultura sudafricana y de la producción brasileña de jugo de naranja también formarán parte del trabajo futuro. Una compañera describió así la importancia de la cooperación: „Cada vez que escaneo una botella de vino en la caja, no puedo evitar pensar en la situación de los compañeros de Sudáfrica".

Tema Digitalización

La digitalización en manos de los empleados

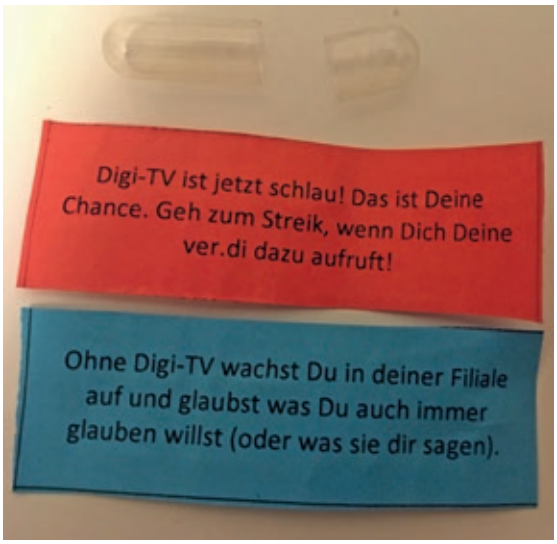
Juntos, la sección sindical de ver.di y l@s trabajador@s de H&M consiguieron concluir un convenio colectivo sobre digitalización. Contaron con el apoyo de tie en el marco del proyecto „ver.di conecta". Los debates conjuntos celebrados en más de 50 reuniones con comités de empresa y con colegas de H&M y Zara de España e Italia permitieron profundi-

de Fráncfort, los activistas de la red Prekärlab intentan establecer una práctica común en los ámbitos de la organización de los desempleados, los servicios sociales, el comercio minorista y otros sectores precarios.

Coordinación Daimler / Coche

La Coordinadora Daimler es un foro de trabajo para el intercambio regular de información entre grupos de fábrica democráticos y de izquierdas y personas de las plantas de Daimler en la RFA. Se ve a sí misma como no dogmática, anticapitalista, orientada hacia las bases y apoyada por el interés en querer comprender las conexiones internacionales más allá del propio horizonte y promover la solidaridad en la RFA y más allá, contrariamente al „pensamiento de localización" de miras estrechas. Dado que las estrategias de la empresa son globales, la coordinación también se esfuerza desde mediados de los años 90 por lograr un internacionalismo real por parte de l@s trabajador@s, con el objetivo de una cooperación internacional entre los activistas sindicales de la empresa en Europa, India y Sudamérica.

zar en la comprensión de lo que significa la digitalización en el comercio minorista: se debatieron sus experiencias con la digitalización con l@s trabajador@s de H&M y Zara y se formularon demandas para el diseño de la tecnología. Éstas constituyeron una de las bases de las demandas de negociación colectiva formuladas por la Comisión Federal de Negociación Colectiva de ver.di.



La tecnología como proceso social

Lo especial del primer convenio colectivo sobre digitalización en el sector minorista es que el desarrollo y la implantación de la tecnología son negociados por l@s trabajador@s y su sindicato. En lugar de dar por sentada la tecnología y amortiguar su impacto, l@s trabajador@s ya influyen en ella en el momento de su desarrollo. En el convenio colectivo se acuerda que H&M implicará a l@s trabajador@s y a ver.di en el desarrollo de tecnologías. Para ello, se han acordado diversas formas de participación y se han realizado pruebas en las tiendas, que son evaluadas por l@s trabajador@s y su sindicato con el fin de negociar los requisitos para el diseño de las tecnologías. Los criterios que aplican son, por ejemplo, en qué medida las tecnologías previstas conducen a una intensificación del rendimiento o cómo deben diseñarse para que favorezcan unas condiciones de trabajo humanas.

Subtítulo: Más información sobre el convenio colectivo aquí

¿Negociaciones en la cadena de suministro?

El convenio colectivo es un éxito para l@s trabajador@s de H&M y ver.di. Es especial porque pone en la agenda nuevos contenidos del trabajo sindical y abre nuevos espacios de política sindical. Al mismo tiempo, plantea la cuestión de la expansión transfronteriza: H&M no sólo está introduciendo tecnologías en Alemania, sino que éstas son instrumentos para transformar toda la cadena de suministro, desde la producción hasta la venta, pasando por la logística. Las empresas minoristas quieren utilizar la digitalización para reorganizar toda su cadena de valor y aumentar su control sobre ella. Se ha dado el primer paso hacia la negociación de tecnologías en el sector minorista. Ahora se plantea la cuestión de si estas negociaciones pueden internacionalizarse junto con nuestros colegas sindicalistas del sur de Asia: Se necesitan demandas conjuntas del Norte y del Sur para dar forma a la „transformación digital" de la cadena de suministro en interés de l@s trabajador@s.