



La única respuesta es movilizar a lxs trabajadorxs.

Entrevista con K. Hemalata,
presidenta de la Central de Sindicatos de la India



Dossier nº18
Instituto Tricontinental de Investigación Social
julio de 2019

Durante las últimas décadas, lxs trabajadorxs de la India se han enfrentado los golpes brutales de las políticas neoliberales y al mismo tiempo luchado contra ellas de manera espectacular. Varias de las huelgas generales de los últimos años han batido récords mundiales: 180 millones de trabajadorxs en huelga en 2016, 200 millones este año. Desde que la India se independizó en 1947, ha seguido un camino “mixto” de desarrollo nacional. Sectores importantes de la economía se mantuvieron en las manos del gobierno, mientras que se establecieron nuevas empresas públicas para fabricar bienes industriales esenciales en consonancia con los objetivos de desarrollo del país. El sector agrícola también se organizó de modo que el gobierno concediera créditos a lxs campesinxs a tasas subsidiadas y fijara precios de sustentación para garantizar que el campesinado siguieran cultivando alimentos esenciales.

Todo esto cambió en 1991 cuando el gobierno comenzó a «liberalizar» la economía, privatizar el sector público, reducir su papel en el mercado agrícola y dar la bienvenida a la inversión extranjera. Ahora el crecimiento se basa en la tasa de rendimiento de las inversiones financieras y no en las inversiones en las personas y en su futuro. La liberalización como nueva orientación de la política pública creó una nueva clase media e hizo a los ricos ganar cantidades fabulosas de dinero. Pero también ha creado una crisis agraria y ha producido una situación de precariedad para lxs trabajadorxs. El gobierno, desde 1991, sabía que no era suficiente con privatizar el sector público y entregar preciosos activos públicos a manos privados. Tenía que hacer otras dos cosas. En primer lugar, tenía que asegurarse de que las empresas del sector

público fracasaran y perdieran legitimidad. El gobierno redujo los recursos para las empresas públicas y miró como, sin apoyo, flotaban al viento. Sin inversión, esas empresas no pudieron hacer mejoras y comenzaron a deteriorarse. Su desaparición validó el argumento de la liberalización incluso aunque esta desaparición fue creada por una huelga de inversiones. En segundo lugar, el gobierno presionó para quebrar el poder de los sindicatos utilizando los tribunales para socavar el derecho a la huelga y la legislatura para enmendar las leyes sindicales. Sindicatos más débiles significarían trabajadores desmoralizados, lo que a su vez significaría que los trabajadores estarían ahora totalmente a merced de las empresas privadas.

Sin embargo, lxs trabajadorxs y sindicatos indios no se han rendido. Diez de las federaciones sindicales más importantes han organizado 17 huelgas generales a lo largo de los últimos 15 años. Una de las federaciones clave es la Central de Sindicatos de la India (CITU por sus siglas en inglés), que celebra su quincuagésimo aniversario este año. CITU tiene una membresía de más de seis millones de trabajadorxs. La presidenta de CITU es K. Hemalata, también miembro del Comité Central del Partido Comunista de la India (Marxista) y veterana del movimiento sindical, en particular como Secretaria General de la Federación de Trabajadores y Ayudantes *Anganwadi* (cuidado infantil) de toda la India. Hemalata conversó con el **Instituto Tricontinental de Investigación Social** sobre la estructura de la fuerza de trabajo india, sobre la militancia de lxs trabajadorxs y sobre los desafíos del movimiento sindical.





K. Hemalata, Presidenta de la Central de Sindicatos de la India (CITU), dirigiéndose al Parlamento en la Marcha de Trabajadoras de Cuidado Infantil organizada por la Federación de Trabajadorxs y Ayudantxs Anganwadi de toda la India (AIFAWH). Nueva Delhi, febrero de 2019.
Créditos: Archivo de la CITU

 *En la India, una gran parte de la mano de obra trabaja en el sector informal. ¿Qué retos representa esto para el movimiento sindical?*

El movimiento sindical mundial se ha visto debilitado por las políticas neoliberales. Los derechos sindicales y los propios sindicatos han sido objeto de ataques. En la India, encontramos que no se ha reducido la membresía de los sindicatos. Sin embargo, solo el 10% de lxs trabajadorxs indios está afiliado a algún sindicato a su vez afiliado a alguna de las centrales (federaciones) sindicales. De acuerdo con la Comisión Nacional de Empresas del Sector No Organizado, alrededor del 93% de la mano de obra india está en el sector no organizado y la mayoría son trabajadorxs agrícolas. Nosotros, en el movimiento sindical diferenciamos entre el sector no organizado y lxs trabajadorxs no organizados. Gran parte del sector no organizado está formado por empresas pequeñas que emplean apenas uno o dos trabajadorxs. Pero lxs trabajadorxs no organizados no son solo quienes trabajan en estas empresas pequeñas, sino también lxs que trabajan en el sector público o en grandes empresas privadas que aún no se han organizado. La tendencia creciente del gobierno, así como de las grandes corporaciones a contractualizar e informalizar su fuerza de trabajo hace que la tarea de sindicalización sea muy compleja.

Ninguno de los gobiernos de las últimas décadas ha sido capaz de enmendar las leyes laborales de la India, que son bastante estrictas. Pero han utilizado diferentes métodos para debilitar los derechos laborales. El gobierno de derecha del BJP ha

extendido el empleo a plazo fijo, modalidad en la cual lxs trabajadorxs reciben contratos que duran unas pocas semanas; en Haryana, lxs trabajadorxs son contratados por apenas una o dos horas con contratos de duración determinada. La notificación del gobierno, porque está limitado por las leyes laborales, dice que incluso los trabajadorxs a plazo fijo reciben los mismos salarios y beneficios que lxs trabajadorxs permanentes. Pero ¿qué trabajador a plazo fijo, que está empleado por unas pocas horas, va a luchar por mejor salario o beneficios? Lxs trabajadorxs a plazo fijo no pueden quejarse ni reclamar sus derechos, no si quieren que el empleador les siga dando una hora de trabajo aquí y otra allá. Lxs trabajadorxs están bajo una presión inmensa para no pedir nada. Pero si lxs trabajadorxs no luchan, no consiguen lo que les corresponde.

El gobierno ha creado muchas lagunas para que los empleadores socaven las leyes laborales. Una de ellas es a través de los programas de aprendizaje. Lxs trabajadorxs no son tratados como tales sino como aprendices que no ganan un salario, sino solo un estipendio sin beneficios. El Programa Empleabilidad Nacional a través del Aprendizaje (NETAP) es una joint venture entre el Ministerio de Trabajo y varias organizaciones no gubernamentales. Las agencias que suministran trabajadorxs a los empleadores, como el portal indio de reclutamiento online TeamLease son parte de este esquema. La agencia firma un contrato con la empresa y provee trabajadorxs que luego son trasladados de una empresa a otra. Lxs trabajadorxs pueden permanecer como aprendices toda su vida laboral. Si usted es un “aprendiz”, entonces no es un trabajador.

Lxs trabajadorxs de ventas son ahora conocidos como ejecutivxs. Incluso a lxs trabajadorxs del Proyecto Nacional de Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo se les da nombres como “voluntarios”, “amigos” o “invitados” de modo que no se les considere como trabajadorxs y, por lo tanto, no puedan ser contemplados bajo la protección de las leyes laborales de India.

De forma relevante, cuando organizamos trabajadorxs a contrato o a los “aprendices” o a los “amigos”, los encontramos muy receptivos a los sindicatos. Algunos “aprendices” contratados por Indian Railways (Ferrocarriles Indios), el mayor empleador de la India, formaron una organización e hicieron una demostración en Delhi para exigir ser empleados fijos. La dicotomía entre lxs trabajadorxs permanentes y lxs trabajadorxs a contrato debe acabar y debemos utilizar nuestros limitados recursos para organizar a todos lxs trabajadorxs en todas partes.

 *Uno de los elementos clave de la clase trabajadora hoy es lo que se conoce como trabajo precario, y a sus trabajadorxs como el precariado, el proletario precario. ¿Cómo ha enfrentado el movimiento sindical los desafíos que plantea esta evolución?*

Creemos que debemos organizar a lxs trabajadorxs a contrato con las reivindicaciones de lxs trabajadorxs fijos. No debe haber ninguna diferencia entre ellos. Si los sindicatos de trabajadorxs permanentes no están convencidos de que

deben incluir a trabajadorxs contratados a plazo fijo, creamos sindicatos de trabajadorxs a plazo fijo separados para fortalecerlos. Encontramos que lxs trabajadorxs a contrato son muy militantes. En las grandes huelgas generales de 2015 y 2016 cerca del 40% de quienes participaron no estaban en ningún sindicato.

Uno de los mejores ejemplos de nuestro trabajo se refiere a lxs trabajadorxs de los *anganwadi* (centros de cuidado infantil). En 1989, comenzamos el contacto con lxs trabajadorxs del Programa de Desarrollo Infantil Integrado (ICDS por sus siglas en inglés) también llamados trabajadorxs *anganwadi*. En Andra Pradesh, de donde vengo, fuimos de aldea en aldea para localizar los centros *anganwadi*. Cuando nos reunimos con lxs trabajadorxs nos dijeron que su principal queja eran los bajos salarios. Además, se les consideraba «trabajadorxs sociales» y no trabajadorxs como tales. Encontramos que las trabajadoras con frecuencia sufrían acoso – incluso acoso sexual – en el trabajo. Fueron obligadas a trabajar en las casas de sus jefes. Su enojo por los bajos salarios y el acoso las volvió muy militantes. Tuvimos reuniones regulares donde las mujeres construyeron una agenda de lucha. Fueron muy valientes. Frente a los recortes y a los ataques de la policía, siguieron luchando. Se ejerció mucha presión política sobre estas mujeres, pero no pudieron romper su confianza en el sindicato. Esta ha sido una lucha muy exitosa entre lxs trabajadorxs más precarios. Nos ayudó a afinar nuestro análisis sobre la importancia de trabajar con este tipo de trabajadorxs y sobre la importancia de tomar en serio todas sus quejas y no solo los bajos salarios.



“Queremos salarios, no honorarios por trabajo”. Manifiestantes en la Marcha al Parlamento de lxs Trabajadorxs de Cuidado Infantil bajo la bandera de la AIFAWH. Nueva Delhi. Febrero de 2019.

Créditos: Archivo de la CITU

El gobierno ahora quiere privatizar el ICDS, entregando los programas de cuidado infantil a organizaciones no gubernamentales y al sector privado. Decidimos que no basta con que nuestro sindicato se opusiera a esta privatización, sino que debíamos movilizar a más comunidades de las aldeas contra esto. Básicamente, el gobierno ha erosionado el ICDS, proporcionando alimentos inadecuados para los niños y dejando que la infraestructura – como el suministro de agua – se deteriore. Lxs trabajadorxs *anganwadi* y nuestro sindicato han empezado a explicar a los aldeanos que lxs trabajadorxs quieren hacer bien su trabajo, pero no pueden por falta de recursos. La privatización, en lugar de resolver este problema, lo va a empeorar, ya que desde ahora los servicios se prestarán con fines de lucro y no para el bienestar de la comunidad. Hemos estado movilizando a lxs beneficiarixs de estos programas, aldeas enteras, para que vayan a protestar a las oficinas del Proyecto de Desarrollo Infantil. Lxs funcionarixs tuvieron que admitir que no es culpa de lxs trabajadorxs *anganwadi* que los servicios no sean tan buenos como podrían ser. Esta admisión ha dado a los aldeanos fe en lxs trabajadorxs *anganwadi* y en el sindicato. De hecho, ha dado a los aldeanos la idea de sindicatos. Lxs trabajadorxs de la construcción y lxs trabajadorxs de fábricas en la aldea, ahora piensan que la sindicalización es algo positivo. También lo consideran así lxs trabajadorxs de la salud, cuya militancia está vinculada a la militancia de lxs trabajadorxs *anganwadi*. Estas campañas han sido contagiosas.

Lxs trabajadorxs *anganwadi* son lo que llamamos trabajadorxs de programas, trabajan en diversos programas del gobierno de la India. Lxs trabajadorxs del Programa de Desarrollo Infantil son trabajadorxs *anganwadi*. La Misión Nacional de Salud, establecida en 2005 por el Ministerio de Salud y Bienestar Familiar de la India, contaba con personal acreditado como activistas sociales de salud (ASHA por sus siglas en inglés). Lxs trabajadorxs *anganwadi* y los ASHA son ambos trabajadorxs de programas, así como lo son lxs trabajadorxs de la comida del mediodía (que proporcionan comida al mediodía a lxs niñxs en las escuelas) y lxs trabajadorxs de Desarrollo de las Mujeres y la Niñez en Áreas Rurales (DWCRA, por sus siglas en inglés).

Lxs trabajadorxs en cada uno de estos programas sufren de bajos salarios, títulos que les niegan derechos laborales (tales como «ayudante» o «amigo»). En noviembre de 2012 organizamos una movilización masiva de trabajadorxs de programas para informar a aquellos que trabajan en programas individuales que no están solos y que necesitan unirse tanto en sus plataformas separadas como todos juntos alrededor de luchas comunes por sus derechos.

Tomemos el caso de las enfermeras parteras auxiliares, ANM por sus siglas en inglés. Incluso los centros de salud de las aldeas contratan una ANM. Ahora el gobierno está contratando una segunda ANM, pero con un nombre diferente. La segunda persona será llamada «trabajadora social» y se le pagará una suma global en lugar de un salario adecuado. O tomemos el caso

de *Sarva Shiksha Abhiyan*, un programa de educación primaria. Existen *sikshamitras* o «profesorxs invitadxs» y voluntarixs *vidya* que reciben una suma fija sin beneficios en lugar de salario. La Misión Nacional de Salud contrata enfermeras y personal para sus hospitales y centros de salud. Los gobiernos de la India y de Noruega han llegado a un acuerdo para ampliar este programa, pero las trabajadoras contratadas como parte de la expansión no son tratadas como trabajadoras a tiempo completo. Se las llama *yashoda mamata*. *Yashoda* es la madre adoptiva de Krishna, un dios hindú. A estas *yashodas* que trabajan para la Misión Nacional de Salud se les paga una miseria: 3.000 rupias (US\$ 43) al mes. Trabajan las veinticuatro horas del día, haciendo todo tipo de trabajo, desde el ingreso de los pacientes hasta partos, pasando por las inmunizaciones y el mantenimiento de los registros. Después de tres años de tal trabajo una *yashoda* será reemplazada por otra *yashoda*. Casi diez millones de trabajadorxs, en su mayoría mujeres, trabajan en este programa.

En el Departamento de Agricultura del gobierno, hay empleadxs permanentes con el título de «funcionario de extensión agrícola». Ahora han sido reemplazados en muchas partes de la India por trabajadores precarios con títulos como *adarsha rythu* («agricultor modelo») y *krishak sathi* («amigo del agricultor»). Son vistos como «asistentes» y «amigos», no trabajadorxs. Se les da 1.500 rupias al mes (US\$ 22), como honorarios y no como salario. El mismo tipo de cosa ha sucedido con el personal del Proyecto Nacional de Trabajo Infantil.

Todxs estxs trabajadorxs – de enfermeras y parteras hasta trabajadoras de cuidado infantil – han creado sindicatos. Nuestra tarea es consolidar estas luchas.

 *Lxs trabajadorxs indios son muy móviles, se trasladan de un estado a otro buscando trabajo. Un académico, Jan Breman, llamó a este fenómeno, que había estudiado en Gujarat, «trabajo andariego». El problema con ese tipo de prácticas laborales es que lxs trabajadorxs están fuera de las normas sociales que les son familiares y a menudo son atacados como forasteros. ¿Cómo ha abordado el movimiento sindical este tipo de presión entre trabajadorxs, a menudo creada por los empleadores para su beneficio?*

La industria india ha crecido a lo largo de ciertos cinturones industriales, como el área industrial de Kancheepuram (en Tamil Nadu), el área industrial de Medak (en Telangana) y el área industrial de Manesar (en Haryana). Muchas de estas áreas tienen fábricas de empresas multinacionales como Foxconn, Honda, Hyundai y Nokia. Las fábricas tienen algunxs trabajadorxs permanentes, pero por supuesto, tienen un número aún mayor de trabajadorxs a contrato. Entre estos trabajadorxs hay un gran número de migrantes de otras partes de la India. Cuando lxs trabajadorxs en estas fábricas se declaran en huelga, frecuentemente los aldeanxs que viven cerca de las fábricas no los apoyan porque hay pocos vínculos

entre lxs trabajadorxs y lxs aldeanxs. Este fue el caso en la larga lucha de lxs trabajadorxs de la fabrica Maruti Suzuki en Manesar. No solo que lxs trabajadorxs a menudo son de otros lugares, sino que también hablan idiomas diferentes a los de aquellos que viven cerca de la fábrica. Hay fisuras sociales que son fácilmente explotadas por los empleadores.

En Himachal Pradesh, el movimiento de trabajadorxs – organizado por CITU – es fuerte en el sector hidroeléctrico, donde un gran número de migrantes trabajaron durante las diferentes etapas de construcción del proyecto. Cuando comenzamos nuestra campaña de organización allí, no solo trabajamos en las centrales eléctricas, sino, crucialmente, trabajamos también con lxs aldeanxs locales en coordinación con sindicatos de campesinos como el All-India Kisan Sabha (AIKS). Se hizo así no solo para formar sindicatos de campesinos, sino para asegurar que los sindicatos de trabajadorxs de las centrales recibieran apoyo de lxs aldeanxs. Esto se hizo en un momento de grandes ataques contra lxs trabajadorxs, incluyendo el asesinato de algunos de ellos. Nuestro líder del CITU en Himachal Pradesh, Rakesh Singha, fue atacado y secuestrado en marzo de 2015 durante una lucha en el proyecto Wangtoo Karcham de la compañía Jaypee en Kinnaur.

En Kerala, el gobierno del Frente Democrático de Izquierda ha comenzado un programa para ofrecer cursos del idioma malayalam a los trabajadores migrantes. Esto les permite desarrollar vínculos más estrechos con la gente que vive al lado

de sus lugares de trabajo y en sus vecindarios. Si se proporciona a lxs trabajadorxs los medios de entrar en la sociedad en la que trabajan, entonces las divisiones no pueden ser tan fácilmente explotadas por la dirección. Estamos intentando llevar estas lecciones a otros estados.



Después de una pequeña lluvia en la ciudad de Tohana, Haryana. Julio de 2018.
Créditos: Celina della Croce

 *El tema de la migración plantea la cuestión de dónde están empleados lxs trabajadorxs. Algunos trabajan en Zonas Económicas Especiales, como usted ha mencionado, mientras que otrxs están empleados en sus casas. ¿Podría hablarnos un poco de la fragmentación espacial del trabajo y de las dificultades que esto plantea para la formación de sindicatos?*

Las Zonas Económicas Especiales (ZEE) y las Unidades de Exportación Exclusivas están establecidas por toda India, pero concentradas en unos pocos estados. La Ley de zonas económicas especiales de la India (2005) no prohíbe la organización laboral. Formalmente, todas las leyes laborales son aplicables a las ZEE, pero el gobierno ha evitado su implementación para atraer inversiones de empresas multinacionales. Las leyes laborales no se respetan en estas zonas económicas especiales y lxs trabajadorxs tienen miedo. No se aplican las leyes relativas a las prestaciones de maternidad, al acoso sexual, el salario mínimo, el derecho de organización, la negociación colectiva, etc. A las empresas se les conceden exenciones por un período de tiempo limitado para cumplir con ciertas leyes laborales, por ejemplo, durante cinco años. Después de cinco años, cierran su tienda, cambian de nombre y comienzan una nueva fábrica o dejan una ZEE y se van a otra.

Las empresas contratan a trabajadores de fuera de la región de la ZEE. Encontramos que, en una zona económica especial de Andhra Pradesh, una empresa emplea a trabajadorxs

individuales de 200 aldeas diferentes y envía autobuses de la empresa a aldeas situadas hasta a una distancia de 100 kilómetros de la fábrica. Por lo tanto, estxs trabajadorxs están dispersos y aterrorizados de perder sus empleos. Incluso así, lxs trabajadorxs se declararon en huelga y consiguieron que la fábrica aceptara mejorar sus condiciones de trabajo. Pero el gobierno del estado usó toda la maquinaria estatal para impedir que el acuerdo fuera implementado. El gobierno no quiso dar ningún ejemplo del avance de las luchas de lxs trabajadorxs, ya que esto quizás ahuyentaría nuevas inversiones.

Los cuadros del sindicato no pueden ingresar a las ZEE. Esperamos afuera y distribuimos folletos basados en la información proporcionada por lxs trabajadorxs descontentos. Compartimos con ellos una evaluación de lo que tienen derecho a recibir según la ley. En la Zona Económica Especial de Visakhapatnam en Andra Pradesh, hay fábricas de corte de diamantes de propiedad belga e israelí. Lxs trabajadorxs de la ZEE hicieron una huelga espontánea. Nosotros los apoyamos. Ganaron confianza y crearon un sindicato de trabajadorxs afiliado a CITU. El gobierno se negó a aceptar lo que había sucedido y envió a la policía. Antes, los gerentes solían contratar matones para intimidar a lxs trabajadorxs, ahora los empleadores parece que contratan matones para que sean los gerentes.

Por un lado, están lxs trabajadorxs de las ZEE y por otro quienes trabajan a domicilio. La producción en los hogares se ha incrementado en una serie de sectores, desde en

enrollado de bidi (cigarrillos) hasta la costura de blue jeans. La subcontratación es desenfrenada. Las empresas distribuyen materias primas a lxs trabajadorxs que fabrican los productos en sus hogares, a menudo en barrios marginales. Lxs trabajadorxs no fabrican el producto entero, a menudo solo una parte de el. Esto significa que lxs trabajadorxs no están concentrados en una fábrica donde pueden organizarse. En vez de ello, trabajan solo una parte de la mercancía, están separados espacialmente de sus compañerxs de trabajo y tienen menos poder debido a ello.



Molino de grano. Aldea de Jamalpur Shekhan, Haryana. Julio de 2018.
Créditos: Celina della Croce

Hemos asumido la organización de lxs trabajadorxs a domicilio como una de nuestras prioridades, pero sabemos que este tipo de trabajo es muy difícil. En Anantapur (Andra Pradesh) conseguimos crear un sindicato de trabajadorxs que cosen blue jeans, pero aún no es fuerte.

Uno de los métodos que vamos a utilizar es organizar a la gente en sus áreas de residencia y no solo en los lugares de producción. Tomamos esta decisión en la 15ª Conferencia de CITU en 2016. Decidimos que lxs trabajadorxs deben organizarse a través de las luchas por la electricidad y el saneamiento, así como por cupones de alimentos.

 *Karl Marx, en El Capital, señala que en su época la mayoría de lxs trabajadorxs en Gran Bretaña estaban en el servicio doméstico. ¿Cuáles son las posibilidades para organizar a lxs trabajadorxs domésticxs en la India?*

En general, en la mayoría de los sectores del trabajo doméstico, un empleador contrata a varios trabajadores. Este es el caso en una fábrica o incluso en el trabajo a domicilio. Pero en el servicio doméstico una trabajadora puede tener muchos empleadores. Una trabajadora doméstica va de departamento en departamento cocinando y limpiando, trabajando para varios empleadores en un solo día. En este contexto es difícil negociar con un empleador. A veces ni siquiera es posible hacerlo con la asociación de residentes de un edificio de departamentos.



Mujeres y niños en la aldea de Jamalpur Shekhan, Haryana. Julio de 2018.
Créditos: Celina della Croce

Se han formado algunos sindicatos en Bengala Occidental, Tripura, Tamil Nadu, Telangana y Maharashtra. Pero no son muy fuertes. Por eso hemos exigido que el gobierno cree juntas de bienestar para las personas del servicio doméstico. Estas juntas establecerían y supervisarían la provisión de salarios mínimos, así como condiciones de trabajo para las personas empleadas en el servicio doméstico. Pero el gobierno no se está tomando esto en serio. En Delhi, la capital de la India, hay muchas agencias que proveen trabajadorxs domésticxs. Estas agencias son básicamente empresas que suministran mano de obra. Deben ser reguladas. A menudo dan pequeños adelantos a lxs trabajadorxs a altas tasas de interés y luego deducen de sus salarios los pagos por el servicio. Lxs trabajadorxs quedan atados a estas agencias. Dado que aquí no tenemos sindicatos fuertes, simplemente no podemos hacer nada. En Kerala también estamos intentando fortalecer nuestro sindicato de trabajadorxs domésticxs y luchar contra la explotación de las agencias.

 *¿Y qué sucede con los trabajadorxs de tecnologías de la información (TI), ya que probablemente se perciben a sí mismos como profesionales de cuello blanco en lugar de como trabajadorxs?*

Lxs trabajadorxs de TI comenzaron a perder sus empleos tras la crisis de 2008. La situación en Estados Unidos – que era un destino clave para lxs trabajadorxs de TI indios – cambió, y las posibilidades de obtener una visa estadounidense se agotaron.

Antes de la crisis, lxs trabajadorxs solían cambiar de trabajo fácilmente y tenían muchas oportunidades. Pero la crisis significó que fuera difícil irse al extranjero, cambiar de trabajo o incluso ganar suficiente dinero. La contratación y los salarios disminuyeron. Surgió el sentimiento de que necesitaban organizarse o al menos expresar sus demandas.

En ese momento se abrió un debate sobre si lxs trabajadorxs de TI eran trabajadores o profesionales. Nosotros señalamos que son trabajadorxs que tienen una relación entre empleador y empleado clásica y que por lo tanto deben organizarse. Si quieren formar sindicatos o no, es un tema diferente. Si tienen derecho a formar sindicatos es claro: como empleadxs ciertamente tienen ese derecho. La Asociación Nacional de Compañías de Software y Servicios (NASSCOM por su sigla en inglés) sostuvo que los empleados de TI son profesionales y, por lo tanto, no son trabajadores con derecho a sindicalizarse. Ellos, por supuesto que tomarían esa posición.

Lxs trabajadorxs de TI comenzaron a hacer manifestaciones y nosotros los apoyamos. Expresaron sus reivindicaciones y comenzaron a organizarse sobre esa base. Se empezaron a formar y registrar sindicatos en Kerala, Karnataka y Tamil Nadu. A partir de estas luchas formamos el Comité Nacional de Coordinación de Sindicatos de Empleados de TI y Trabajo Remoto (National Coordination Committee of IT and ITeS Employees Unions, en inglés). Durante nuestro trabajo nos dimos cuenta de que los trabajadores remotos (Information Technology Enabled Services, ITeS) reciben muy bajos salarios:

alrededor de 10.000 rupias al mes (US\$ 144), sin seguridad laboral ni pensión. Son un sector de la fuerza de trabajo muy explotado. Esto no sucede solo en el sector privado. El gobierno ha desarrollado un servicio electrónico ('e-seva') que digitaliza los servicios gubernamentales en un programa de portal en línea. Los miles de operadores informáticos que están vinculados a este programa están mal pagados y explotados. El Comité de Coordinación trabaja con trabajadorxs de TI tanto del sector público como del privado desde Odisha a Tamil Nadu, desde Telangana a Karnataka. Esperamos poder construir un movimiento porque lxs trabajadorxs sienten que necesitan organizarse. Es posible organizarlos. Por cierto, lxs diseñadores gráficos han formado un sindicato registrado que está afiliado a la CITU en Maharashtra. Es un sindicato a nivel nacional.

 *Uno de los elementos que afecta a la clase trabajadora es la discriminación social. Las jerarquías de casta, género y las diferencias religiosas y regionales desempeñan un papel en dividir a lxs trabajadorxs. ¿Cuál es la actitud del sindicato frente a las distinciones sociales?*

Nuestro sindicato, CITU, cumple 50 años este año. El primer presidente de CITU – BT Ranadive – abordó el tema de la discriminación social a partir de los 70. Pero no podemos pretender que hayamos abordado el tema con la fuerza suficiente. ¿Cómo manejar el hecho de que las jerarquías sociales de casta y género dividen a lxs trabajadorxs? Luchamos contra

estas diferencias, particularmente contra el comunismo religioso, vinculando a lxs trabajadorxs a través de los temas de su cotidianeidad. Las políticas en torno a la religión y el fundamentalismo religioso dividen a lxs trabajadorxs y crean conflictos entre ellos. Tales políticas debilitan el movimiento de lxs trabajadorxs. No nos oponemos a la religión, pero sostenemos que es un asunto personal y no algo del sindicato.



Un adhesivo, en lengua tamil, de la unidad de Tamil Nadu de la CITU cerca de la sede del mitin Mazdoor-Kisan Sangharsh (Mitin de lucha obrero-campesina) organizado conjuntamente por la CITU, el Sindicato de Granjeros de toda India (AIKS), y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de toda India (AIAWU). Nueva Delhi, septiembre de 2018. Créditos: Subin Dennis

Pero hemos llegado a entender que debemos ir más allá, hacernos cargo de las luchas en torno a la discriminación de castas. Esto no es algo que deba dejarse a lxs trabajadorxs de las castas oprimidas para que lo enfrenten solos. Todo el sindicato y todos lxs trabajadorxs deben oponerse a la discriminación de casta. No se puede unir a la clase trabajadora si no se considera las divisiones dentro de ella. Entonces, a menos que se asuma cómo las castas y tribus oprimidas han sido despojadas y dominadas por siglos, no se puede desarrollar una unidad de clase fuerte. Esto tiene que explicarse a lxs trabajadorxs *savarna* (casta dominante). Tienen que convencerse de la necesidad de atacar las jerarquías de casta y tienen que movilizarse en una lucha conjunta. Esa posición requiere paciencia. Sucede lo mismo con el género, un tema que hemos abordado desde 1979. Organizar a mujeres de la clase trabajadora es parte de organizar a la clase trabajadora. Se pueden crear plataformas para fortalecer la confianza de sectores oprimidos, pero la línea general es crear una amplia unidad de clase a partir de este proceso, no fragmentar a la clase trabajadora en función de las opresiones sociales.

Hemos impartido formación política en torno a estos temas de opresión de género y casta. Tenemos sindicatos que están fragmentados por casta, como los sindicatos de *safai karamchari* (trabajadores sanitarios), que históricamente han contratado a un cierto grupo de castas y a trabajadores municipales que pueden venir de otro grupo de castas. Ambos sindicatos forman parte de nuestra federación, pero el vínculo entre ellos no es fuerte. Tenemos que enfrentar las cuestiones de la

jerarquía de casta y de género no solamente desde sindicatos individuales sino desde una perspectiva política a nivel de la federación misma.

 *¿Cómo se explica la militancia de lxs trabajadorxs indios en la última década? No solo ha habido grandes huelgas generales sino también muchas luchas locales.*

Ciertamente la militancia a aumentado, como lo demuestran las huelgas generales, la última de las cuales fue el 8 y 9 de enero de 2019. Millones de trabajadores se unieron a la lucha. Estas huelgas generales articularon a casi todas las grandes federaciones de trabajadores de la India, excepto por Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), que es de derecha. Lxs trabajadorxs y los sindicatos generalmente han formulado demandas que provienen de sus propias quejas. Desde las huelgas generales hay una mayor comprensión política de la lucha. Pasamos de cinco demandas a diez, y ahora a quince. Estas reivindicaciones han pasado de la defensa los derechos sindicales a exigir reformas mayores frente a la crisis agraria. Hemos pedido un salario mínimo nacional, el reconocimiento obligatorio de los sindicatos y una mejor distribución pública de los productos básicos. También hay demandas claves que son específicas de lxs trabajadorxs no organizados, como la abolición del trabajo con contratos temporales, la demanda de regularizar a lxs trabajadorxs de programas y la demanda por la creación de un fondo de seguridad social para la fuerza de trabajo no organizada. En marzo de 2019 diez centrales sindicales lanzaron

una carta de lxs trabajadorxs (ver “Carta de reivindicaciones de lxs trabajadorxs” en el Apéndice).

La clase trabajadora planteó estas demandas en base a toda la clase, no solo a un sector. Se trata de una evolución muy positiva.

La causa de esta militancia es que las condiciones de vida se han deteriorado para lxs trabajadorxs en la India, tanto en el campo como en la ciudad. Los salarios están estancados, la agricultura está en apuros. Las luchas en un sector han inspirado las luchas en otro. Los campesinos que se habían suicidado en gran número producto de la crisis agraria ahora están marchando por las calles. Vimos esto en la Gran Marcha Kisan (Campesina) en Maharashtra, en las luchas Kisan en Rajasthan y en otros sectores del centro y norte de India. Hemos visto la lucha militante de mujeres trabajadoras que están involucradas en varios programas. En Andhra Pradesh, cuando cualquier ministro va a pronunciar un discurso, usualmente la líder local *anganwadi* o los miembros de su familia son arrestados de antemano. Tan pronto el ministro se va, son liberados. Estas detenciones son para impedir cualquier protesta. En Haryana, el ministro principal (Chief Minister) abusó de mujeres trabajadoras porque tenía miedo de su militancia. Más tarde fue obligado a disculparse debido a las acciones de las mujeres y la creciente presión pública. Lxs trabajadorxs se han enseñado unos a otros que la lucha es el único camino para mejorar su situación. Esta es la causa de la oleada de militancia.



Una mujer que se dedica a coser a domicilio en la aldea de Bhardana, Haryana.
Julio de 2018.
Créditos: Celina della Croce

 *Esta militancia ha sido muy impresionante, pero se ha enfrentado a un bloqueo mediático y a la violencia de los patrones. ¿Podría hablarnos sobre estas reacciones?*

Lo vemos desde una perspectiva de clase. Los medios son controlados por las grandes corporaciones. No quieren destacar los cientos de miles de trabajadores en manifestaciones. Si una organización identitaria o una organización voluntaria hace una pequeña protesta les dan una gran cobertura. No es una cuestión de gestión de medios o de mejores relaciones públicas. Es un bloqueo de clase a nuestras luchas. El marco neoliberal está diseñado para destruir a los sindicatos. El silencio sobre nosotros es un modo de pretender que no existimos. No nos sorprende el bloqueo mediático, lo esperamos.

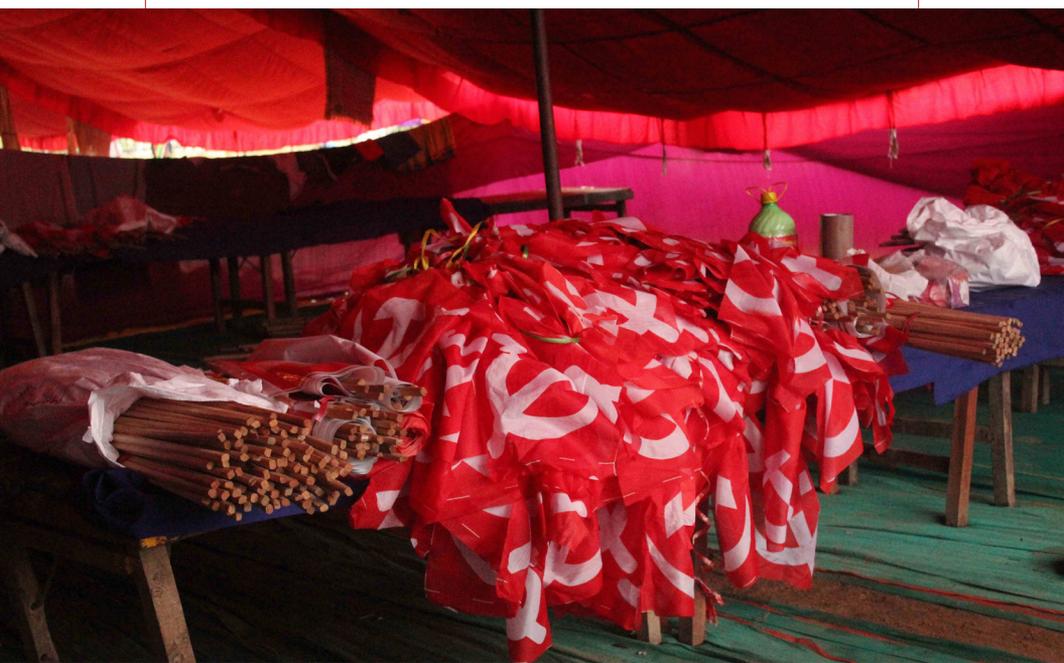
Nosotros vamos directamente al pueblo y les explicamos lo que están haciendo los sindicatos, que están haciendo lxs trabajadorxs. El pueblo y lxs trabajadorxs deben tener una relación estrecha. Debemos ser nuestros propios medios de comunicación. Hemos estado haciendo esto en el caso de lxs trabajadorxs *anganwadi* y de lxs trabajadorxs del transporte. Cuando lxs trabajadorxs *anganwadi* se declaran en huelga, explican sus acciones al pueblo. Cuando lxs trabajadorxs del transporte se declararon en huelga, fueron a explicarle a la gente cómo la privatización y la Ley de Vehículos Motorizados desmantelarían las Corporaciones de Transporte Público y le quitarían los beneficios a la gente. Lxs trabajadorxs de la electricidad en Haryana explicaron que su huelga contra la privatización también era una huelga contra el alza de las

tarifas para lxs consumidorxs, mientras lxs trabajadorxs de la Federación de Asociaciones de Representantes Médicos y Comerciales de la India se dirigieron al pueblo para explicar que su huelga era por el derecho a la atención de salud, para bajar el precio de los medicamentos y para mejorar toda la infraestructura de prestación de atención de la salud. Las personas deben estar involucradas. Este es nuestro enfoque.

La violencia es un método normal para los patrones. Nosotros decimos *saama daana bheda dandopaya*: primero tratas de sobornar a lxs trabajadorxs, luego los amenazas, luego intentas dividirlos y luego los matas. Ellos intentan todo esto. Muchos de nuestrxs activistas han sido golpeados, torturados y asesinados. Los capitalistas son violentos y luego utilizan las cortes de justicia para acusar a lxs trabajadorxs de violencia. La única respuesta es movilizar a lxs trabajadorxs.



Foto de portada | *Manifestantes en el Mahapadaav Obrero (sentada masiva) convocada por la Plataforma Conjunta de Sindicatos Centrales. Nueva Delhi, noviembre de 2017. Créditos: Subin Dennis*



Banderas rojas en el campamento de los participantes en el mitin Mazdoor-Kisan Sangharsh (Mitin de Lucha Obrero-Campesina) organizado conjuntamente por CITU, AIKS y AIAWU. Nueva Delhi, septiembre de 2018.
Créditos: Subin Dennis

Apéndice

Carta de reivindicaciones de los trabajadores (marzo 2019)

1. Fijar un salario mínimo nacional de acuerdo con las recomendaciones de la 15^a Conferencia del Trabajo de la India y la sentencia de la Corte Suprema en el caso Raptakos & Brett, que fue posteriormente ratificada por unanimidad por la Conferencia del Trabajo de la India.
2. Abolir el sistema de trabajo por contrato temporal en trabajos de naturaleza permanente que implementen estrictamente la igualdad de salarios y beneficios para los trabajadores temporales que hacen el mismo trabajo que los trabajadores permanentes, siguiendo el fallo de la Corte Suprema.
3. Detener la subcontratación y la contratación temporal para trabajos de naturaleza permanente.
4. Implementación estricta del principio de igual remuneración por igual trabajo para hombres y mujeres de acuerdo con la Constitución de la India y la Ley de Igualdad de Remuneración, así como lo ratificado por la Corte Suprema.
5. Precio mínimo de sustentación para los productos de los agricultores de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión *Swaminathan*; fortalecer el sistema de contratación pública.
6. Condonación de los préstamos a agricultores y créditos institucionales para agricultores pequeños y marginales.

7. Legislación integral que cubra la seguridad social y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores agrarícolas.
8. Adoptar medidas concretas inmediatas para controlar el alza desmedida de los productos básicos; prohibir el comercio especulativo de productos básicos. Expandir y fortalecer el sistema de distribución pública; no obligatoriedad de vínculo con Aadhar para utilizar los servicios de PDS.
9. Controlar el desempleo a través de políticas que fomenten los establecimientos que requieren más mano de obra; vincular la asistencia financiera/incentivos/concesiones a empleadores con la generación de empleo en los establecimientos correspondientes; cubrir todas las vacantes de trabajo en departamentos gubernamentales; levantar la prohibición a la contratación y poner fin a la renuncia anual del 3% de los puestos gubernamentales.
10. Asegurar una pensión mínima de 6.000 rupias mensuales y una pensión indexada a la inflación para todos.
11. Reconocer a los trabajadores empleados en diferentes programas gubernamentales, incluyendo a los trabajadores *anganwadi* y a ayudantes, ASHA y otros empleados en la Misión Nacional de Salud, trabajadores de la comida de medio día, profesores Para, personal docente y no docente de los Proyectos Nacionales de Trabajo Infantil, *Gramin chowkidars*, etc.,

como trabajadores y pagarles salarios mínimos, beneficios de seguridad social, incluyendo pensiones, etc. a todos ellos.

12. Revocar inmediatamente los empleos de duración determinada, que violan el espíritu de la Recomendación 204 de la OIT que la India ratificó.
13. Detener la desinversión/venta estratégica de empresas del sector público (PSU, por su sigla en inglés). Entregar paquetes de reactivación a las PSU importantes de interés público.
14. Revitalización y apertura de industrias del yute y plantaciones de té, considerando que miles de trabajadores de estas industrias están sufriendo angustia, desnutrición y muertes debido a su cierre.
15. Revocar la decisión de privatizar ferrocarriles, defensa, puertos y muelles, bancos, seguros, carbón, etc. Revocar inmediatamente la decisión por la que se autoriza la explotación comercial de minas de carbón.
16. Retirar el Proyecto de Ley de Vehículos Motorizados (Enmienda) de 2017 y el Proyecto de Ley de Electricidad (Enmienda) de 2018.
17. Resolver inmediatamente las cuestiones de los empleados del gobierno central relativos a las recomendaciones de la 7ª Comisión de Pagos.

18. Descartar el Nuevo Plan de Pensiones y restaurar el Antiguo Plan de Pensiones.
19. Poner fin a las enmiendas anti-trabajadores y pro-empleadores a las leyes y códigos laborales. Asegurar la implementación estricta de la legislación laboral vigente.
20. Implementar la licencia pagada de maternidad de 26 semanas, beneficios de maternidad y guarderías para las trabajadoras. No se debe dar ningún incentivo a los empleadores que están siguiendo la disposición enmendada de la Ley de Prestaciones de Maternidad propuesta por el gobierno.
21. Implementación estricta de la Ley de Prevención del Acoso Sexual a las mujeres en el Lugar de Trabajo.
22. Ratificar las Convenciones 87 y 98 de la OIT sobre Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva, junto con la Convención OIT 189 sobre trabajadores domésticos.
23. Detener la disolución de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo mediante la fusión de 13 leyes en un código. Garantizar la implementación de las leyes y reglamentos existentes. Llenar los puestos vacantes de inspectores de fábricas, inspectores de minas, etc. y eliminar la prohibición a las inspecciones. Ratificar el C-155 OIT y la recomendación 164 relativa a la seguridad y salud en el trabajo y el medioambiente. La auditoría tripartita por pérdidas humanas y financieras debidas a accidentes debiera ser obligatoria.

24. Fortalecer el bipartismo y tripartismo; hacer obligatorio el reconocimiento de los sindicatos por parte de los empleadores en todos los establecimientos; ninguna decisión debiera tomarse sobre ningún tema relativo al trabajo sin el consenso a través de discusiones con los sindicatos: garantizar un diálogo social regular y significativo con los representantes de los trabajadores.
25. Recortar los subsidios entregados a las empresas.
26. Hacer del derecho al trabajo un derecho fundamental a través de una reforma a la Constitución.
27. Asegurar 300 días de trabajo bajo MGNREGA. Promulgar una legislación similar que abarque las zonas urbanas. Fijar salarios mínimos en áreas urbanas no pueden ser inferiores a los salarios mínimos del Estado.
28. Medidas estrictas para poner fin a la práctica inhumana de la recogida manual de basuras. Proveer compensación, de acuerdo con el fallo de la Corte Suprema, a las familias que mueren mientras limpian alcantarillas.
29. Implementación estricta de la Ley de Prevención de Atrocidades SC/ST (Castas oprimidas/Tribus oprimidas).
30. Llenar inmediatamente todos los casos pendientes en los puestos reservados para SC/ST; aplicar la reserva de puestos de trabajo para SC/ST también en el empleo del sector privado.

31. Proteger a parejas que optan por matrimonios entre castas e interreligiosos. Garantizar la adopción de medidas estrictas contra aquellos que fomentan o recurren a los llamados “asesinatos por honor”.
32. Garantizar castigos estrictos, de acuerdo con la ley, para todos los culpables de violación y otros casos de violencia contra las mujeres, tanto en letra como en espíritu.
33. Garantizar la implementación efectiva del Artículo 51 A de la Constitución que llama a todos los ciudadanos a promover la armonía, el espíritu de fraternidad, la diversidad y a trascender la cultura religiosa, lingüística, regional y seccional, y a denunciar políticas que atentan contra la dignidad de la mujer.
34. Educación gratuita y obligatoria para todos los niños hasta el Curso XII junto con educación técnica. El presupuesto destinado a educación debe ser el 10% del PIB.
35. Atención de la salud gratuita para todos. Fortalecer la infraestructura de salud, especialmente en las zonas rurales y tribales. Aumentar el gasto público en salud al 5% del PIB.
36. Los trabajadores deben tener una participación activa y efectiva en todas las Juntas de Bienestar constituidas para su bienestar.
37. Se debe proveer agua potable a toda la población.
38. Llenar todos los puestos vacantes ya autorizados.

39. Levantar la prohibición de contratación en todas las empresas gubernamentales y del sector público, así como el 3% de las entregas anuales obligatorias de puestos.
40. Levantar la prohibición de crear nuevos puestos de trabajo para la introducción de nuevos trabajos.
41. Debe asegurarse la protección a los vendedores ambulantes. Los estados deben establecer normas para aquello.
42. En función de proteger los intereses de los trabajadores a domicilio, un sector dominado por mujeres, se debe ratificar el Convenio 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio junto con la Ley para Trabajadores a Domicilio.
43. La cantidad no utilizada de impuestos recolectada bajo la Junta de Bienestar de los Trabajadores de la Construcción y Otros Trabajadores de la Construcción debe ser gastada solamente en el bienestar de los trabajadores. Las Juntas de Bienestar deben tener una representación adecuada de los trabajadores. El funcionamiento de las juntas debe fortalecerse para que los trabajadores puedan inscribirse en la junta y tener fácil acceso a los beneficios sociales.
44. El Gobierno debería ordenar a los estados que establezcan normas para la inclusión de los recicladores de residuos sólidos en la gestión de los residuos sólidos en las ciudades a todos los niveles.

tricontinental

Instituto Tricontinental de Investigación Social
*es una institución promovida por los movimientos,
dedicada a estimular el debate intelectual al servicio
de las aspiraciones del pueblo.*

www.eltricontinental.org

Instituto Tricontinental de Pesquisa Social
*é uma instituição internacional, organizado por
movimentos, com foco em estimular o debate
intelectual para o serviço das aspirações do povo.*

www.otricontinental.org

Tricontinental: Institute for Social Research
*is an international, movement-driven institution
focused on stimulating intellectual debate that serves
people's aspirations.*

www.thetricontinental.org