

El monitoreo de empresas multinacionales

Una visión del movimiento sindical

KJELD JAKOBSEN



A N A L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

Evaluación y Perspectivas de la
Acción Sindical en el Mercosur

ALVARO CORONEL

Seguridad Social en América Latina
y Conosur: mitos, desafíos, estrategias
y propuestas desde una visión sindical

ERNESTO MURRO

Tendencias actuales de las
relaciones laborales en Europa

FLAVIO BENITES

Las normas sociales de los acuerdos
comerciales y de inversión bilaterales
y regionales

THOMAS GREVEN

Los comités de empresa: ¿una estrategia
para la acción del sindicalismo
transnacional en América Latina?

FLAVIO BENITES

O monitoramento de
empresas multinacionais

KJELD JAKOBSEN

El monitoreo de empresas
multinacionales

KJELD JAKOBSEN

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de
sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la
Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción total o parcial, a condición de mencionar la
fuente y se haga llegar un ejemplar.

El monitoreo de empresas multinacionales

Una visión del movimiento sindical

KJELD JAKOBSEN



diciembre 2006

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Kjeld Jakobsen

Consultor en Relaciones Internacionales y Presidente del Instituto
Observatorio Social – Brasil.

Traducción al español:

Alicia de Oliveira Madeira y Didice Godinho Delgado

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

FESUR – Representación en Uruguay

Plaza Cagancha 1145, piso 8

Casilla 10578, Suc. Pluna

e-mail: fesur@fesur.org.uy

<http://www.fesur.org.uy>

Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40

Fax: [++598 2] 902 2941

Realización gráfica: www.glyphosxp.com

ISSN: 1510-9631

Índice

INTRODUCCIÓN	5
I. PARADIGMAS PRODUCTIVOS ACTUALES	7
II. EL CONOCIMIENTO Y LAS REDES SINDICALES COMO EJE DE LAS NUEVAS ESTRATEGIAS	13
III. ALGUNOS MONITOREOS CON BUENOS RESULTADOS EN BRASIL	19
CONCLUSIÓN. SOBRE LA EFICACIA DEL MONITOREO	24
<i>Bibliografía</i>	26



Introducción

Las corporaciones empresariales multinacionales son los actuales motores de la globalización, particularmente a partir del cambio del paradigma productivo de la posguerra, representado por la sustitución del modelo «fordista» de producción por el «Toyotismo», y la reestructuración productiva neoliberal. Este cambio provocó profundas transformaciones en el mercado laboral, como había ocurrido en menor proporción en el pasado, en la transición de la primera a la segunda revolución industrial.

Actualmente, no hay pleno empleo y las relaciones laborales son cada vez más fluidas y flexibles en su conjunto. La globalización provocó una división en la sociedad mundial que algunos denominan tres tercios y otros cinco quintos, aunque la lógica sea prácticamente la misma.

Esta división caracteriza a la sociedad compuesta por un primer tercio de personas con un buen

nivel de vida, buena remuneración, alta capacidad de consumo, viviendo en condiciones de seguridad y disponiendo de una eficiente red de protección social. El segundo tercio estaría compuesto por los que viven en el límite de la pobreza, que producen para beneficio del primer grupo, frecuentemente bajo formas informales de trabajo y cuya seguridad, bienestar y protección social son precarios. El último tercio está representado por los excluidos socialmente, en el que una gran parte alcanza a sobrevivir por debajo de la línea de pobreza con menos de un dólar por día.

Sin embargo, de alguna manera, exceptuando los desempleados, casi todos están insertos en alguna cadena productiva global, desde los empleados y gerentes de empresas multinacionales, pasando por los vendedores ambulantes de CD-ROM y MP3, o quienes trabajan a domicilio para las empresas de vestimenta y calzado, hasta los recolectores de basura reciclable.

Esta situación exige, de parte de los sindicatos, la adopción de nuevas estrategias para cumplir su rol de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, así como el de priorizar a las personas. Una de estas estrategias, sin duda, pasa por la política y la lucha por la transformación social; otra pasa por el monitoreo de las políticas y el comportamiento laboral y social de las compañías multinacionales y de las empresas que forman parte de sus cadenas productivas.

Este artículo se propone analizar algunas experiencias realizadas en Brasil que buscan actuar en esta dirección. Con ese objetivo, además de esta introducción, el texto está dividido en tres capítulos. El primero tratará sobre las

principales características del padrón productivo actual, el segundo sobre el rol estratégico de la información sobre las empresas multinacionales y de la organización sindical en redes, y el tercero presentará algunos casos concretos de monitoreo en Brasil, que toman como referencia las normas fundamentales de trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), el Pacto Global de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), y los Acuerdos Marco negociados por las Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs). La conclusión del texto intentará evaluar la eficacia de esta estrategia sindical.

I.

Paradigmas productivos actuales

El «Fordismo» se caracterizaba por la producción de bienes industriales por medio de líneas de ensamble, posibilitando la producción en masa con costos muy reducidos y volviendo estos productos accesibles para una gran parte de la población de los países industrializados, básicamente los de Europa Occidental, Estados Unidos y Canadá.

Los altos índices de productividad del modelo sumados a una situación de pleno empleo y un fuerte movimiento sindical permitieron que los salarios de los trabajadores en estos países se elevasen y contribuyesen a mantener el alto nivel de consumo.

De la misma manera, las históricas reivindicaciones por mecanismos de protección social, como asistencia a la salud, jubilación, acceso a la educación, seguro de desempleo, entre otros beneficios, fueron transformándose en derechos

legales en varios países, sobre todo los más desarrollados económicamente, debido a la alianza política de los sindicatos con los partidos socialdemócratas de diferentes matices que gobernaron, o participaron de sus gobiernos. Todo esto, sumado al pleno empleo y a los buenos salarios, aseguraba la estabilidad social (CHESNAIS, 1996, p. 300).

La estabilidad monetaria estaba asegurada por el cambio fijo mantenido por la paridad entre el dólar americano y el patrón oro, al que se vinculaban las demás monedas de los países industrializados, proceso coordinado por el Fondo Monetario Internacional – FMI.

Finalmente, el Estado disciplinaba el funcionamiento del sector privado, cuando era necesario, y también intervenía para suplir deficiencias sectoriales o para fortalecer la demanda (CHESNAIS, 1996, p. 300).

Sin embargo, ese período de prosperidad de la posguerra, conocido como «los años dorados del capitalismo», comenzó a presentar signos de debilidad en los años '60 y terminó durante la recesión mundial de 1974–75. El marco más concreto de su agotamiento fue el fin de los «Acuerdos de Bretton Woods», cuando los Estados Unidos abandonaron la paridad entre el dólar y el patrón oro. Además de la inestabilidad inicial que esto provocó, fue un paso importante en dirección a la liberalización financiera a nivel mundial que, entre otros factores, se volvió un atractivo para la obtención de altos lucros por medio de la especulación financiera.

Además del cambio fluctuante y de la liberalización financiera, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de trabajo en la industria, la liberalización del comercio y de las inversiones, y la reducción del papel del Estado en la economía, también contribuyeron a generar un nuevo paradigma de acumulación capitalista que sustituyó al «Fordismo».

La adopción de la mecanización en reemplazo de los obreros en la línea de ensamble y del llamado «Toyotismo», un nuevo sistema productivo desarrollado inicialmente en Japón, permitió una producción mayor con un número menor de trabajadores. El «Toyotismo» se caracteriza por el sistema «just in time», que permite programar la producción de modo de no generar *stocks*, ni de materias primas ni de productos finales, así como utilizar integralmente la disponibilidad de máquinas y de mano de obra. Este sistema requiere flexibilidad en la contratación de mano de obra y también la descentralización de la producción a través del «outsourcing» (tercerización), lo que carga los perjuicios del sistema sobre los hombros de los trabajadores y de las empresas subcontratadas.

El cambio del paradigma surge después de varios años de crecimiento constante del comercio mundial bajo la hegemonía de los países industrializados. Ese crecimiento fue superior al crecimiento del PBI mundial debido a una integración y una interdependencia mayor entre las economías capitalistas por medio de empresas multinacionales.

En ese período, las inversiones extranjeras directas (IED) aumentaron aún más que el comercio, aunque no de forma lineal, pues la media anual de inversiones extranjeras directas de esas empresas, entre 1982 y 1986, fue de US\$ 61 billones, pero alcanzó a US\$ 359 billones en 1996, y al auge de US\$ 865 billones en 1999 (CIOSL, 2001, p. 35).

El principal origen de las IED son empresas multinacionales de cinco países, que responden por dos tercios de su total. Ellos son: Estados Unidos, Alemania, Inglaterra, Japón y Francia (CUT, 1998, p. 8). Estos son también los países que controlan la mayor parte del comercio mundial, así como los países sede de los mayores oligopolios internacionales.

Debido a la liberalización financiera, las nuevas tecnologías y la liberalización de las IED, el número de empresas multinacionales se expandió extraordinariamente. En 1969, existían aproximadamente 7.000; en 1996, 44.000, con 280.000 subsidiarias diseminadas por el mundo (CUT, 1998, p. 8).

Para hacerse una idea de su poder, solamente las diez mayores empresas globales –General Motors, DaimlerChrysler, Ford, Wal-Mart Stores, Mitsui, Itochui, Mitsubishi, Exxon, General Electric y Toyota– facturaron, en 1998, 1,2 trillones de dólares. Esta suma representa aproximadamente el 70% del PBI conjunto de Brasil, México, Argentina, Chile, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela en el mismo año.

Su modo de producción fue reestructurado tomando en consideración ventajas geográficas, el desarrollo de los acuerdos de integración económica y el «Toyotismo», inclusive asociándose en cadenas productivas globales, de modo de tener el control tanto de sus suministros, como del *marketing* y comercialización de sus productos. El control o coordinación de estas redes se hizo posible con la evolución de la informática, la telecomunicación y las computadoras.

Por ejemplo, en 1990, la multinacional italiana Benetton poseía un centro neurálgico que incluía la dirección central de la empresa, creación

y *marketing*, logística e informática y el control de la calidad del corte, de los colores y del producto terminado. En ese núcleo no trabajaban más de mil personas en total. No obstante, desde ese centro se controlaba una red de venta minorista compuesta por 4.500 tiendas franquiciadas (en sistema de «franchising») en 52 países, que empleaban aproximadamente 40.000 personas, y también una red de producción descentralizada de 450 empresas subcontratadas que empleaban aproximadamente 24.000 personas (CHESNAIS, 1996, p. 108).

De esta manera, Benetton y otras empresas multinacionales que adoptan esquemas similares, pueden negociar contratos extremadamente ventajosos y exentos de riesgos, pues estos recaen en las empresas subcontratadas y las tiendas franquiciadas. Asimismo, en cuanto a las relaciones de trabajo, Benetton sólo se responsabiliza por los empleados de su núcleo central, y no por los de las redes. O sea, la probabilidad es que los mil trabajadores empleados directamente por la empresa tengan un contrato regular de trabajo con buenos salarios y beneficios, mientras que los 64.000 que trabajan en la producción y en las ventas probablemente sean sometidos a contratos precarios y mal pagados.

Entretanto, las quejas contra Benetton no se limitan al ámbito laboral. En 1997, la empresa adquirió aproximadamente 900 hectáreas de tierra a la Compañía de Tierras del Sud Argentino ubicadas en las provincias patagónicas de Neuquén, Río Negro, Chubut y Santa Cruz, por US\$ 50 millones. En 2000 comenzó a desalojar a varias comunidades de indígenas Mapuches para iniciar la cría a gran escala de ovinos para producción de lana a bajo costo.

Esa actitud hiere frontalmente varias normas internacionales, empezando por el Convenio 169 de la OIT, que preserva algunos derechos de los pueblos indígenas originarios ante la presencia de actividades económicas y ante la posibilidad de que sean utilizados en el trabajo que éstas desarrollan. Este hecho fue denunciado recientemente en el Tribunal Permanente de los Pueblos, que se instaló en Viena durante la Cúpula América Latina – Unión Europea, en mayo de 2006.

Posteriormente, para mejorar su imagen perjudicada por este hecho, Benetton ofreció una donación de 7.500 hectáreas como compensación, una oferta que, no obstante, fue desaconsejada incluso por el Instituto de Tierras de Argentina al constatar la mala calidad del suelo, y que fue rechazada por la población Mapuche.

Las multinacionales son actualmente las instituciones más poderosas del mundo, pero sin la intervención directa de gobiernos como el de Thatcher en Inglaterra, a partir de 1979, o de Reagan en Estados Unidos, a partir de 1981, seguidos por otros, no habrían conseguido implementar las políticas de liberalización comercial y de inversiones, ni las políticas de desregulación, privatización y desmantelamiento del «Welfare State» tan rápida y radicalmente (CHESNAIS, 1996, p. 34).

El impacto sobre el mercado mundial del trabajo fue dramático. El desempleo en Europa se volvió crónico, superando el 10%. En Estados Unidos fue menor; sin embargo, en 1997, 18,4% de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, 21 millones de personas trabajaban a tiempo parcial, a la vez que el número de trabajadores temporarios saltó de 640.000 en 1987 a más de tres millones en 1999 (POCHMAN; BORGES, 2002, p. 84).

Principalmente a partir de la década del '50, algunos países de desarrollo más tardío, como, por ejemplo, Brasil, Argentina y México en América Latina y Taiwan, Singapur, Hong Kong, Malasia y Corea del Sur en el continente asiático, adoptaron políticas de sustituciones de importaciones que les permitieron también competir en el mercado mundial con sus ventajas comparativas, entre ellas, el bajo costo de su mano de obra.

Aunque ese modelo tuvo una participación importante del Estado, contó también con la presencia de empresas multinacionales en varios sectores de la industria. Sus economías eran más cerradas que las de los países centrales y no poseían el mismo nivel de protección social. Sobre todo para los países latinoamericanos, el cambio del paradigma «fordista» al neoliberal fue sinónimo de una crisis prolongada.

El desempleo en América Latina era del 11% en 2002 y 10% en 2004. En 1999, había, en el continente, un total de 84 millones de desempleados o subempleados (BARBOSA; JAKOBSEN; BARBOSA, 2005, p. 40).

Además del aumento del desempleo, el nuevo paradigma también contribuyó al aumento del trabajo informal. En el período anterior, particularmente durante la expansión industrial de los países en desarrollo, el trabajo informal era una

consecuencia del excedente de mano de obra que provenía de las zonas agrícolas hacia las urbanas y que la industria no conseguía absorber. Pero, en el período neoliberal, también se volvió una alternativa al desempleo y parte del nuevo modelo, ya que en la conformación de las cadenas productivas globales se estimula la utilización del trabajo informal como factor de aumento de competitividad. El siguiente cuadro muestra su evolución mundial.

PARTICIPACIÓN DEL TRABAJO INFORMAL EN EL EMPLEO URBANO (%)

Período	Mundo	Países Desarrollados	África	América Latina	Asia
1980 – 1989	26,0	13,0	44,0	29,0	26,0
1990 – 2000	32,0	12,0	48,0	44,0	32,0

Fuente: OIT cit. Barbosa, Jakobsen y Barbosa, 2005, p.41.

En América Latina, además de la reducción del número de trabajadores formales del sector privado, también se redujo el número de puestos de trabajo en el sector público, y las mujeres quedaron más supeditadas a trabajar en la informalidad que los hombres.

La reducción del número de trabajadores en el sector público se debe a las políticas de «Estado mínimo» y a las privatizaciones.

La mayor presencia de mujeres en la informalidad es confirmada por varias fuentes. Por ejemplo, las mujeres predominan en el sistema de trabajo a domicilio en el sector de vestimenta y calzado. Una investigación realizada por la CUT (*Central Única dos Trabalhadores*)¹ en 1999 sobre el perfil del trabajo informal en la ciudad de San Pablo, mostró que las mujeres, los negros, los jóvenes hasta 25 años, las personas con más de 40 años y aquellas con baja escolaridad tenían más probabilidad de no conseguir un contrato regular

de trabajo. La combinación de dos o más de esos factores ampliaba esta tendencia (JAKOBSEN; MARTINS; DOMBROWSKI, 2000, p. 57).

Esas transformaciones implicaron también un aumento de la pobreza en el continente. El total de pobres en América Latina, en 1980, era de 130 millones; en 2002 pasaron a ser 221 millones, prácticamente el 46% de la población. Lo destacado es que dos tercios de ellos se concentran en cuatro países –Argentina, Brasil, Colombia y México–, justamente los que desarrollaron más su industria y, en consecuencia, los más afectados por el ajuste neoliberal (BARBOSA; JAKOBSEN; BARBOSA, 2005, p. 43–44).

La combinación de desempleo con informalidad y pobreza es grave y reduce significativamente la capacidad de respuesta de los sindicatos ante las nuevas condiciones de trabajo que las empresas han comenzado a exigir.

¹ *Nota de las traductoras:* La CUT –Central Única de los Trabajadores– fue creada en Brasil, en 1983, como resultado de la emergencia del «nuevo sindicalismo», en el contexto de la lucha contra la dictadura y por la redemocratización del país. Se transformó en la central sindical más representativa en el escenario político y sindical brasileño y la más importante de América Latina. Actualmente, cuenta con 7.690.598 afiliados (datos de: www.cut.org.br, visitado por última vez en 29/11/06).

En el Primer Mundo, Thatcher y Reagan sabían que debían debilitar al movimiento sindical de sus países para llevar adelante la política neoliberal. Thatcher permitió que una huelga de mineros de carbón durase 400 días sin hacer ninguna concesión y Reagan enfrentó una huelga de controladores aéreos despidiendo a todos sumariamente y cancelando su derecho a trabajar en esa profesión. A eso se sumó que ambos introdujeron una serie de nuevas leyes para reducir el papel de los sindicatos.

El Trade Union Congress –TUC– de Inglaterra perdió la mitad de sus 12 millones de afiliados a lo largo de la década del '80 y la American Federation of Labor –Congress of Industrial Unions –AFL–CIO– redujo su representatividad de 25 millones en los años '50 a aproximadamente 10 millones en la actualidad.

En realidad, ni los sindicatos de trabajadores de los países industrializados sabían qué hacer ante el nuevo modelo y algunos hasta consideraban que nada había para hacer y que la nueva realidad era inexorable.

Un ejemplo de la combinación de la liberalización económica con flexibilidad de derechos laborales es México con sus «maquilas» instaladas en la frontera con Estados Unidos. Gracias a la tarifa cero del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte –NAFTA–, las industrias norteamericanas envían piezas de vestimenta, electrónicas y otras para ser montadas en esas instalaciones mexicanas a costos extremadamente bajos, para retornar luego a los Estados Unidos ya armadas y ser vendidas con amplias ganancias.

Para garantizar esos bajos costos, se ignoran las leyes laborales y ambientales de México, muchas veces simplemente despidiendo a todos los trabajadores en caso de resistencia al sistema. Las «maquilas» emplean en la actualidad aproximadamente a un millón de personas, la mayoría mujeres, no desarrollan tecnología y cierran sus actividades con la misma rapidez con que las inician, generalmente sin pagar indemnización a nadie. Tampoco agregan valor a su producción, pues se exporta prácticamente

el mismo valor de aquello que se importa de materia prima.

Este ejemplo, muy relacionado con la proximidad de la frontera con Estados Unidos, se expandió por el mundo, y su forma de funcionamiento así como su *marketing* se volvieron políticas de Estado en varios lugares. La mayoría de los gobiernos de América Central comenzó a crear «Zonas de Procesamiento de Exportaciones» –ZEPs–, donde las empresas pueden instalarse gratuitamente y exentas de impuestos. Los gobiernos de Honduras, República Dominicana, El Salvador y otros comenzaron a divulgar las ventajas de dichas zonas argumentando la proximidad con Estados Unidos, la exención de impuestos, la estructura gratuita y pronta para comenzar a producir, y salarios de US\$ 0.50 la hora (aproximadamente \$ 12 uruguayos). Las ZEPs comenzaron a instalarse también en Asia, y en el caso de Bangladesh, además de prometer salarios todavía menores, el gobierno aseguraba que los sindicatos tenían prohibido por ley actuar en esas áreas.

En otros lugares del mundo existen iniciativas semejantes. El gobierno militar de Myanmar (ex Birmania) acostumbra reclutar a la población local para trabajar en forma compulsiva en obras de infraestructura básica, como abrir caminos y aplanar terrenos, para la instalación de industrias multinacionales. Después de más de diez años de discusiones y amonestaciones sobre esa práctica, que configura trabajo esclavo, el Comité de Aplicación de Normas de la OIT suspendió el derecho a voto de este país en la OIT mientras el problema perdure.

Varios países, como Estados Unidos y China, son acusados de beneficiar su industria de transformación con el suministro de piezas producidas por presidiarios. Otros, de beneficiarse con el trabajo infantil, que aún involucra a un mínimo de 240 millones de niños de entre 5 y 14 años en el mundo, en su mayoría en Asia (OIT, 1996, p. 3).

El pago de salarios menores por igual trabajo todavía afecta a las mujeres en relación a los hombres, o a los negros en relación a los blan-

cos, en la mayoría de los países y también en Brasil. Aquí, un hombre blanco gana, en promedio, más que una mujer blanca, quien gana más que un hombre negro, quien, a su vez, gana más que una mujer negra.

Recientemente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), órgano de la ONU, concluyó un estudio afirmando que la globalización empeoró la distribución de la renta en América Latina. Otro dato preocupante aportado por ese estudio indica que siete de cada diez nuevos empleos creados en las áreas urbanas de América Latina en los años '90 surgieron en el sector informal. Estas informaciones parecen confirmar los temores de que la globalización, tal como viene siendo implementada, aumenta las desigualdades sociales y el desempleo.

En cuanto a Brasil, la creciente presencia de empresas extranjeras es uno de los elementos que mejor evidencia la inserción del país en la globalización. Es notable la velocidad y la magnitud del avance del capital extranjero en varios sectores de la industria y de los servicios, así como en el sistema financiero, en el comercio minorista, en el sector químico, en la industria de la alimentación, en las telecomunicaciones, en el sector de energía, entre otros.

Actualmente, es difícil encontrar algún sector económico brasileño donde las empresas multinacionales no estén expandiendo sus operaciones. Esto se expresa en el hecho de que, de las 500 mayores corporaciones internacionales, 420 están presentes en Brasil y, en general, son empresas líderes en el ramo donde actúan. La dimensión de su mercado de consumo, la razona-

ble infraestructura y la posibilidad de acceso a los mercados vecinos por medio del MERCOSUR justifican esa presencia.

Sin embargo, aquí, además de las prácticas discriminatorias en el mercado laboral ya mencionadas, también existen violaciones de los demás derechos fundamentales del trabajo: libertad sindical, negociación colectiva, prohibición de trabajo infantil y esclavo.

El mercado de trabajo brasileño es muy diverso. Encontramos desde trabajadores altamente calificados y bien remunerados en sectores de punta de la economía y en los sectores de alta tecnología, hasta el trabajo esclavo, principalmente en las áreas de frontera agrícola, donde se deforesta para dar lugar a la producción pecuaria y a la agricultura.

Las violaciones de los derechos laborales y sociales se ven con más frecuencia y gravedad a medida que se analizan las cadenas productivas de las empresas. Cuanto más profundo y descentralizado es su proceso de subcontratación, es mayor la posibilidad de encontrar trabajo informal, infantil, precario y hasta esclavo.

En este sentido, el movimiento sindical viene organizándose tanto en el plano nacional como en el internacional con la finalidad de acrecentar su poder de negociación con las empresas multinacionales. A continuación, presentamos algunas de esas estrategias e iniciativas sindicales, centrandó nuestra atención en las experiencias promovidas por la CUT de Brasil, destacando sus alcances y limitaciones.

II.

El conocimiento y las redes sindicales como eje de las nuevas estrategias

En primer lugar, entender la estrategia de las empresas multinacionales es fundamental. Y la nueva realidad bajo las que estas empresas actúan en el sistema internacional está promoviendo paulatinamente un cambio también en el comportamiento de las organizaciones de trabajadores. Muchos dirigentes sindicales percibieron que, frente a la globalización de las decisiones sobre inversiones o cierres de operaciones locales, la lucha de los trabajadores pierde progresivamente la capacidad de proteger empleos y derechos sociales y sindicales si se restringe a las fronteras nacionales.

El movimiento sindical se topa con una paradoja. Por un lado, la OIT busca reforzar su papel en la promoción de normas fundamentales de trabajo y hubo un crecimiento del número de acuerdos y protocolos internacionales, definidos por organizaciones multilaterales internacionales, en defensa de mejores condiciones de vida

y de trabajo para las comunidades donde las empresas multinacionales están instaladas, como las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, el Pacto Global de la ONU, entre otros. Sin mencionar la repercusión que la responsabilidad social empresarial (RSE) viene asumiendo en los últimos tiempos. Por otro lado, la realidad limita el poder de negociación de los sindicatos al plano local, pues las formas tradicionales de lucha de los trabajadores se muestran menos eficaces para alcanzar sus objetivos.

Por lo tanto, los trabajadores necesitan transnacionalizar sus acciones como forma de garantizar la eficacia de las mismas, restableciendo su capacidad de movilización y negociación para preservar empleos, salarios y derechos sociales. Si las decisiones son tomadas en el exterior, los sindicatos también deben alcanzar ese espacio.

En cualquier acción frente a las empresas transnacionales, el conocimiento y la información son elementos fundamentales. La falta de conocimiento permite que muchas veces las multinacionales no respeten los derechos fundamentales del trabajo mundialmente reconocidos, ignoren acuerdos internacionales firmados por ellas mismas y, al mismo tiempo, asuman comportamientos diferentes en sus fábricas instaladas en Brasil, comparados con las de sus países de origen, en detrimento de los propios trabajadores.

Para superar la laguna de la falta de información y del conocimiento sobre las empresas en la economía globalizada, la CUT de Brasil creó, en 1997, el Instituto Observatorio Social (IOS), en cooperación con el DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos), la UNITRABALHO (Red Interuniversitaria de Estudios e Investigación sobre el Trabajo) y el CEDEC (Centro de Estudios de Cultura Contemporánea), recibiendo el apoyo de colaboradores internacionales para esta iniciativa.

Esa propuesta fue una consecuencia del fuerte debate desarrollado al interior del movimiento sindical internacional cuando finalizó la Ronda Uruguay del GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), en 1994, y el gobierno de Estados Unidos propuso que la OMC (Organización Mundial de Comercio), que se instalaría al año siguiente, contuviese una cláusula vinculando la participación en el comercio mundial con el cumplimiento de las normas fundamentales de trabajo.

La idea fue rechazada por la mayoría de los países, en particular por aquellos en vías de desarrollo, preocupados por el surgimiento de nuevos mecanismos proteccionistas. En el medio sindical, la propuesta fue abrazada por los sindicatos de los países industrializados, pero también fue vista con desconfianza por la mayoría de los sindicatos de los países en desarrollo.

La CUT de Brasil apoyó la idea de una Cláusula Social en la OMC como mecanismo de fortalecimiento de los derechos de los trabajadores a nivel internacional, condicionando, no obstan-

te, el apoyo a la implementación de «sanciones positivas», esto es: que los países donde hubiesen violaciones a los derechos fundamentales del trabajo pudiesen recibir asistencia técnica y financiera para resolver los problemas, y que los países que cumplieren regularmente las normas tuviesen alguna ventaja especial en el comercio internacional como forma de estímulo al buen comportamiento laboral y social.

Los dirigentes de la CUT también argumentaban en cuanto a la necesidad de vincular el debate sobre el respeto a las normas fundamentales de trabajo a una evaluación del contenido de los acuerdos internacionales de comercio, ya que de poco serviría asegurar ciertos derechos como, por ejemplo, el de la negociación colectiva, si los acuerdos de mayor liberalización comercial producirían más desempleo e informalidad, como en general ocurrió en las décadas de los '80 y '90.

Finalmente, estaba la cuestión sobre quién definiría si en determinado país existía el llamado «dumping social» y en qué grados, dimensiones y sectores económicos. Ante la inexistencia de una institución con esta capacidad, surgió la idea de la creación de un organismo técnico y científico ligado al movimiento sindical, con el propósito de verificar y monitorear el comportamiento de las empresas que se benefician de la liberalización económica promovida por la globalización. Este organismo, en Brasil, se transformó en el Instituto Observatorio Social.

El objetivo de ese Instituto es la realización de estudios e investigaciones que subsidien acciones concretas por la globalización de derechos y la protección ambiental en el ámbito nacional e internacional, a partir de la producción de conocimiento, información y monitoreo del comportamiento de las transnacionales, que son puestos a disposición de los sindicatos.

Por medio del Observatorio y de las investigaciones realizadas, la CUT y sus sindicatos buscan conocer la estrategia internacional y nacional de las empresas, sus políticas de responsabilidad social y los acuerdos internacionales de los cuales son signatarias, para aumentar su

poder de negociación. A partir de eso, los sindicatos pueden intercambiar información, así como delinear estrategias y planes de acción, explorando inclusive los compromisos internacionales asumidos por las multinacionales analizadas y que muchas veces no son debidamente respetados.

Las empresas enfatizan la publicidad de sus iniciativas en el área de responsabilidad social, especialmente las de carácter filantrópico, como forma de mejorar su imagen ante el público en general. No obstante, divulgan poco sus Códigos de Conducta y la forma como se comportan ante sus propios empleados.

Los sindicatos conocen bien la realidad del interior de las plantas productivas, y transformar ese tipo de información en algo transparente fortalece su situación ante las propias empresas, porque la mayor transparencia de esos aspectos es una exigencia creciente de los inversores, consumidores, gobiernos y de la sociedad en general. Todas las formas de organización sindical se han vuelto importantes fuentes de información, como las Comisiones de Fábrica, las CIPAs (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), las Comisiones de PLR (Participación en los Lucros y Resultados), las de conciliación previa, etcétera. Se observa que, cuando estas instancias están bien articuladas y mantienen entre sí un diálogo constante, el sindicato se fortalece frente a la empresa.

Los sindicatos no deberían restringirse a informar solamente a sus bases, sino también al público en general, por medio de campañas de comunicación cuyas informaciones puedan ser utilizadas también por otros actores sociales para presionar por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en esas empresas, así como para conocer la relación de éstas con su entorno, comunidad, medio ambiente, etcétera.

La realidad está transformando al consumidor en un elemento clave en esa relación con las multi-

nacionales, pues éste viene asumiendo una capacidad creciente de influir en el comportamiento de las empresas. Existen investigaciones que demuestran que aumentó la preocupación de los consumidores en relación a la ética con que son producidos los bienes que consumen.

Aunque esas alianzas con otros actores sociales son importantes porque pueden fortalecer la acción sindical, no son suficientes. Es necesario mejorar la articulación dentro del propio movimiento sindical y otorgar a los representantes de los trabajadores una visión más amplia de las empresas multinacionales y de la comprensión de su papel en la cadena productiva.

Un buen ejemplo de esa demanda organizativa ocurrió en la empresa Unilever. Ésta es una compañía multinacional de capital anglo-holandés que actúa en el sector de productos de higiene y alimentación. Su política de inversiones está centrada en la compra de empresas tradicionales y, a veces, hasta obsoletas, únicamente por el valor que poseen sus marcas, como, por ejemplo, Knorr, Gessy, Lipton, entre otras.

En Brasil, adquirió varias industrias, como la industria de helados Kibon, Refinações de Milho Brasil, que fabrica los tradicionales productos de maíz Maizena y Karo, la industria de enlatados Cica, la Best Foods americana, que era dueña de la marca Arisco, entre otras. Unilever promovió en todas ellas una profunda reestructuración productiva, incluso cerrando diversas unidades.

Ese tipo de inversión externa directa que destruye empleos y no trae dinero fresco a la economía representa un desafío aún mayor para el movimiento sindical.

En el caso brasileño, esa situación trae un desafío adicional debido a la estructura sindical vigente, de sindicatos por categoría profesional y con representación no menor a la de un municipio.² Así, teníamos un grupo de sindicatos de

2 *Nota de las traductoras:* La estructura sindical brasileña fue fuertemente influenciada por el modelo italiano corporativo (*Carta del Lavoro*, de Mussolini), al ser implementada por Getúlio Vargas (años 30/40). En las últimas décadas se cambiaron muchas de sus características originales, sin embargo, todavía no se eliminó la unicidad sindical, o sea, puede haber un solo sindicato

trabajadores en el sector de alimentación esparcidos por el país y que representaban a los trabajadores de Kibon, de Cica, de Arisco y de Maizena, los que rápidamente se volvieron sindicatos de trabajadores de Unilever.

Entretanto, casi no existían contactos anteriores entre las dirigencias de esos sindicatos, salvo en su confederación nacional, ya que se trataba de representaciones en empresas diferentes y con negociaciones colectivas de diferentes fechas. Pero, si la unidad de acción ya era importante antes, ésta se transformó en crucial cuando todas las fábricas pasaron a pertenecer a una misma empresa y a tener que seguir las mismas políticas salariales y de relaciones de trabajo, como la única forma de lograr alguna eficacia en las negociaciones.

Además de la unidad de acción sindical en una misma empresa, la estrategia sindical tiene que superar también el marco corporativo. Para ello será necesario incorporar varias categorías profesionales, buscando establecer alianzas sindicales nacionales e internacionales convergentes en cuanto a los productos/servicios de un mismo grupo de empresas y buscando también crear nuevas formas de organización.

Pensar en nuevas formas de organización sindical no significa sustituir las ya existentes, sino complementarlas de manera de adaptar mejor los sindicatos a la nueva realidad.

Podemos decir que esto implicaría tres nuevos comportamientos:

1. elaboración de mecanismos de búsqueda de información sobre las acciones de las empresas y de sus cadenas productivas;
2. búsqueda de mayor articulación entre los sindicatos y organizaciones de redes sindicales en el plano nacional;

3. elaboración de una estrategia supranacional y extensión internacional de las redes.

La CUT viene promoviendo, en los últimos años, la creación de redes y comités nacionales por empresa, dentro del Proyecto Acciones Frente a las Multinationales, que tiene como objetivo central organizar a los sindicatos que representan a los trabajadores de esas empresas en Brasil y cuyas plantas productivas están distribuidas a lo largo del territorio nacional. Esa iniciativa busca mejorar la organización sindical y concentrar las negociaciones colectivas por medio de la creación de un Comité Sindical Nacional para cada empresa multinacional, tomando en cuenta experiencias anteriores, como el Comité Mundial de Volkswagen o de DaimlerChrysler, y también las iniciativas coordinadas por algunas FSIs (Federaciones Sindicales Internacionales).

Esa iniciativa ha dado buenos resultados, como en el caso de los sindicatos que representan a trabajadores de las empresas Akzo Nobel, Philips, ThyssenKrupp y Unilever, que están organizando comités nacionales. Otras experiencias están un poco más estructuradas, como en el caso de los bancos ABN AMRO y Santander, en los cuales los sindicatos crearon comités sindicales en el MERCOSUR, y también la Red Sindical sudamericana de los trabajadores de BASF. Hoy existen aproximadamente 25 redes articuladas por la CUT y que cuentan con investigaciones del Observatorio Social.

Los comités y redes buscan conectar sus acciones con el trabajo desarrollado por organizaciones sindicales internacionales, como los Comités Mundiales o Europeos de Empresas, así como por los sindicatos de trabajadores en las matrices de las empresas. Esto ha abierto muchas posibilidades de negociación de acuerdos

por base territorial (ciudad, estado o país), lo que contraría el principio de la libertad sindical. La propuesta de cambio de esa y otras características integra un proyecto de reforma sindical en discusión en el Parlamento (ver p. 12 de este artículo).

La «categoría profesional» se refiere a las profesiones (telefonista, médicos, enfermeros, albañiles, maestras, etc.) —remitiendo a los tiempos del sindicato de oficio—, a sectores productivos o ramas de actividad económica (por ejemplo, metalúrgicos, bancarios, etc.) y a trabajadores de determinadas empresas (como Petrobras). Cada uno de ellos se organiza en sindicato propio.

con aplicabilidad en todas las plantas de las empresas y no sólo en aquellas localizadas en Europa.

No obstante, la actual realidad internacional exige un comportamiento más agresivo, en el sentido de que las negociaciones se traduzcan en iniciativas concretas que busquen alterar la conducta de las empresas multinacionales, especialmente en los países en desarrollo.

Los temas básicos que interesan a todos y que son referencias para esas iniciativas son las normas fundamentales de trabajo de la OIT, que derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos³, la Declaración de la OIT sobre Empresas Multinacionales y Derechos Sociales, las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, el Pacto Global de la ONU, los Acuerdos Marco, entre otros compromisos.

Así, un primer paso es verificar cómo se comportan las empresas frente a compromisos internacionales que ellas tienen que asumir, sea porque los países donde operan ratificaron las normas fundamentales de la OIT y las Directrices de la OCDE, sea porque las empresas adhirieron al Pacto Global o firmaron algún acuerdo marco con las Federaciones Sindicales Internacionales.

Además de esto, algunas empresas adoptan códigos de conducta o políticas de responsabilidad social (RSE) por propia iniciativa y normalmente no los negocian con los sindicatos. Aún así, el conocimiento de esas iniciativas es útil para las acciones sindicales, pues si ni siquiera tales iniciativas fuesen respetadas, mayor será la motivación y la justificación para la movilización.

Cabe, inclusive, evaluar si las políticas de RSE de determinadas empresas tienen coherencia

con su política de relaciones de trabajo, pues ya se han encontrado casos en los que había una preocupación exagerada con el *marketing* dirigido a los «stakeholders» externos en detrimento de los trabajadores, profundamente insatisfechos debido a las malas relaciones y condiciones de trabajo.

Otro aspecto a considerar es la visión de muchas empresas de que RSE es meramente un nuevo modelo de *marketing* por medio de medidas asistencialistas, mientras debería ser un mecanismo para contribuir al desarrollo de su entorno del punto de vista económico y social.

Algunos sindicatos han tomado la iniciativa de proponer a las empresas la adopción de códigos de conducta supranacionales, lo que ellas normalmente rechazan alegando que cumplen con la legislación local. En el caso de Unilever, se propuso simplemente que la negociación colectiva nacional se realizara entre la empresa y el Comité de Sindicatos. Hasta esto fue rechazado con el argumento de contrariar la ley, lo que es por lo menos una exageración, pues, aunque la legislación laboral brasileña atribuya la representación de los trabajadores en las negociaciones al sindicato de la categoría profesional, no prohíbe que esta representación se dé por medio de un conjunto de organizaciones.

De todas maneras, hay un fuerte debate en el interior de la CUT sobre la necesidad de que se alcance una mayor cohesión orgánica de la organización sindical, fusionando sindicatos y creando estructuras regionales o nacionales, así como también existe un proyecto de reforma de la estructura sindical brasileña en trámite en el Parlamento, que prevé el fin de la unicidad sindical impuesta por la ley, la representación por rama de actividad económica y la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo.

3 Éstas se traducen en Convenios que aseguran la libertad sindical (87 y 98), derecho a negociación colectiva (98), prohibición de trabajo infantil (138 y 182), prohibición del trabajo esclavo (29 y 105) y prohibición de discriminación en el lugar de trabajo (100 y 111).

La aprobación, en particular, de los dos últimos ítems provocaría un enorme salto organizativo en el sentido de la posibilidad de representación y organización del conjunto de trabajadores vinculados a una misma cadena productiva, inclusive los informales, sobre los cuales la

empresa principal tiene jurídicamente responsabilidad subsidiaria, lo que significa que ella puede ser responsabilizada cuando su proveedor viola derechos laborales como, por ejemplo, no registrar correctamente a sus empleados.

III.

Algunos monitoreos con buenos resultados en Brasil

El enorme poder de las corporaciones multinacionales en Brasil, las iniquidades y la impunidad que imperan en un país como el nuestro, así como las altas tasas de desempleo e informalidad, podrían sugerir que sería muy difícil desarrollar, frente a esas empresas, un sindicalismo auténtico con posibilidades de obtener conquistas. Esto es parcialmente verdad, pero, con las experiencias del IOS, aprendemos que se puede hacer mucha cosa a pesar de los límites que ese poder y la realidad nacional nos imponen.

Hasta el momento, el IOS elaboró aproximadamente 40 informes sobre empresas brasileñas, norteamericanas, japonesas y principalmente europeas que actúan en minería, industria, servicios y agroindustria de Brasil. Los principales sectores económicos estudiados fueron: bancos, comercio minorista, telecomunicaciones, electro-electrónico, farmacéutico, higiene, me-

talúrgico, minero, papel y celulosa, químico y petroquímico, servicios de utilidad pública, textil y vestimenta, alimentos y bebidas, automotriz, agricultura, entre otros.

Los informes comprenden el análisis del comportamiento de las empresas de estos sectores en lo que se refiere a las normas fundamentales de trabajo de la OIT, normas de salud y seguridad de los trabajadores, responsabilidad social empresarial y sus estrategias de desarrollo de negocios. Muchos datos son recogidos de fuentes secundarias. Pero las entrevistas con dirigentes y militantes sindicales y trabajadores en general, así como con integrantes de la administración de las empresas, cuando ellas aceptan colaborar con las investigaciones, son fundamentales.

Metodológicamente, la investigación es participativa y permite profundizar la evaluación

de los problemas detectados por medio de marcos de referencia elaborados por el propio Observatorio Social sobre libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo esclavo o análogo, discriminación de género, discriminación de raza, medio ambiente interno de la empresa (salud y seguridad), medio ambiente externo y responsabilidad social empresarial.

Cuando se decide iniciar una investigación en determinada empresa, se le comunica con anticipación y se la invita a participar. La mayoría no acepta, pero algunas de las que aceptaron asumieron inteligentemente la investigación como si fuera una auditoria externa y aprovecharon sus conclusiones para corregir los problemas detectados.

Los principales problemas verificados por las investigaciones en la mayoría de las empresas se refieren a la violación de la libertad sindical, discriminación de género y/o raza y expansión de los casos de lesiones por esfuerzos repetitivos (LER).

Muchos de estos informes fueron utilizados por los sindicatos para negociar mejores condiciones de trabajo, pues el hecho de que las informaciones sean recabadas por una entidad externa y de forma minuciosa les viene dando mayor credibilidad. En los casos en que las empresas eligen participar de las investigaciones, las comisiones bipartitas que usualmente se constituyen para acompañarlas terminan tornándose en las catalizadoras de importantes negociaciones colectivas, una vez que los problemas detectados se hacen visibles para las dos partes.

La preocupación de algunas empresas por su imagen ante la sociedad y los consumidores ha sido un factor más de estímulo de eventuales negociaciones y la búsqueda de soluciones de los problemas identificados, tal como lo demuestran por lo menos tres situaciones investigadas por el IOS y divulgadas ampliamente.

Una de ellas fue el reportaje especial escrito por periodistas del Observatorio Social que acompañaron a un equipo volante del Ministerio del Trabajo y Empleo en la represión del trabajo

esclavo y análogo en carbonerías de los Estados brasileños de Pará y Maranhão.

En esta región de Carajás hay centenas de carbonerías que abastecen de carbón vegetal a los hornos altos de siderurgias que pertenecen a empresas brasileñas, como Gerdau, Queirós Galvão y otras, que producen arrabio («ferro-gusa») para exportación. Uno de sus principales clientes es la empresa norteamericana Nucor Corporation.

Se encontraron situaciones de trabajo esclavo y, principalmente, condiciones extremadamente precarias de trabajo, de vivienda y alimentación de los trabajadores que se dedicaban a la actividad de producir carbón vegetal, sin hablar de la ausencia de contratos regulares de trabajo y cumplimiento de los derechos básicos.

La denuncia fortaleció la iniciativa de algunas de las empresas siderúrgicas de crear un instituto financiado por ellas para monitorear las carbonerías y orientar los cambios que se hiciesen necesarios, so pena de suspensión de la compra del carbón.

Esta política provocó la mejora de las condiciones de trabajo en muchas de esas carbonerías, y la metodología fue posteriormente evaluada por el IOS, que constató que, a pesar de los avances significativos en el Estado del Maranhão, todavía había fallas en la eficacia del monitoreo en el sur de Pará.

Infelizmente, todavía persiste el trabajo esclavo, sobre todo en las áreas agrícolas de los Estados de Pará y Mato Grosso, aunque haya habido importantes progresos debido a un trabajo conjunto entre el Gobierno Federal y la OIT, acompañado por varias organizaciones de la sociedad civil. La OIT, en su informe de 2006, calcula que deben de existir aproximadamente 25.000 trabajadores en esa condición.

Otra situación fue la divulgación del trabajo infantil en la minería de «piedra jabón» en Ouro Preto, en el Estado de Minas Gerais, producto que se utiliza para la producción de talco empleado en la fabricación de tintas por grandes

empresas multinacionales, como Faber Castell, ICI Paints y BASF. Las dos primeras reaccionaron inmediatamente ante la denuncia suspendiendo la adquisición de esa materia prima. Sin embargo, BASF insistió en la tesis de la inexistencia del trabajo infantil en la producción del talco, aunque posteriormente adoptase la misma medida que las demás empresas y reconociese, en un reportaje de la revista «Exame», que la auditoria de sus proveedores había errado en este caso.

El trabajo infantil también es un problema que se viene reduciendo a lo largo de los últimos años, pero que persiste principalmente en las regiones más pobres de Brasil, donde la sociedad es menos organizada y menos capaz de reivindicar la implementación de las medidas gubernamentales existentes para erradicarlo. Es el caso, sobre todo, de la minería precaria y las actividades agrícolas.

El tercer ejemplo se refiere al involucramiento de la empresa holandesa C&A con la subcontratación de proveedores de vestimenta que utilizaban el trabajo de emigrantes bolivianos en situación de semiesclavitud en la ciudad de San Pablo. A pesar de no ser la única empresa del comercio minorista de vestimenta que se aprovechaba de esto, fue descubierta *in fraganti* por la policía y citada en una investigación realizada por la *Câmara de Vereadores* (Junta Departamental) de la ciudad.

Su respuesta a la denuncia fue acelerar la implementación de una auditoria social de sus proveedores en Brasil, además de disponerse a cooperar con una investigación realizada por el IOS en sus tiendas. Esta investigación había sido solicitada por los trabajadores del comercio de la CUT.

Una nueva experiencia de investigaciones en empresas multinacionales e intercambio entre sindicatos de Alemania, Brasil y Holanda fue apoyada por la Unión Europea e iniciada en 2002. Se trataba de tres empresas alemanas – Bayer, Bosch y ThyssenKrupp– y tres holandesas –Akzo Nobel, Philips y Unilever–, todas en operación en Brasil.

Como de costumbre, las empresas fueron invitadas a participar de la investigación y les fue solicitado que posibilitasen el acceso de los investigadores a sus datos gerenciales y que también facilitasen la realización de las entrevistas con los trabajadores directamente en los lugares de trabajo.

Gracias a los esfuerzos emprendidos por los sindicatos alemanes y holandeses, las empresas matrices orientaron a las filiales en Brasil a cooperar, y la manera de hacerlo fue negociada con los sindicatos locales y el IOS. Las mayores polémicas que se presentaron fueron invariablemente las relacionadas a la confidencialidad de las informaciones y los límites de la divulgación de los futuros informes.

No obstante, la negociación de esos términos dio como resultado un acuerdo que implicaba un proceso de monitoreo, pues la condición para la divulgación de las investigaciones incluía un informe sobre los procesos alcanzados, lo que exigió un seguimiento más prolongado del comportamiento empresarial.

Ese proceso estableció negociaciones más intensas entre las empresas –matrices y filiales– con los sindicatos brasileños y europeos, y permitió resolver una serie de problemas que anteriormente no se solucionaban debido a la inexistencia de canales permanentes de contactos entre las partes.

De esa forma se impidieron despidos en la unidad de Philips en Manaus (capital del Estado de Amazonas); Akzo Nobel reconoció las comisiones de fábrica en tres de sus unidades; fueron establecidas libertad sindical y negociaciones regulares entre sindicatos y empresa en ThyssenKrupp y en la unidad de Bayer en Belford Roxo, en el Estado de Rio de Janeiro.

La excepción fue Unilever, donde no hubo ninguna evolución especial de las relaciones laborales, lo que se puede explicar fácilmente por sus políticas de reestructuración productiva permanente, cierre de empresas y despidos, así como por las dificultades que los sindicatos tienen para estructurar una red perma-

nente. Hubo una red que llegó a reunir tres sindicatos afiliados a la CUT, pero que después se deshizo.

El cuadro siguiente muestra los resultados de ese proyecto y las posibilidades positivas de las redes sindicales internacionales.

RELACIÓN ENTRE REDES SINDICALES Y EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Empresa	Sector	Centrales Sindicales	Redes sindicales nacionales	Relaciones internacionales	Progreso en las relaciones laborales
Akzo–Nobel ⁴	Químico	CUT y FS	SÍ	SÍ	SÍ
Phillips	Eletró–electrónico	CUT, FS y otros ⁵	NO	NO	SÍ ⁶
Unilever	Alimentación e Higiene	CUT, FS y otros	SÍ	SÍ	NO
Bayer	Químico	CUT y otros	SÍ	SÍ	SÍ
Bosch	Metalúrgico	CUT y FS	NO ⁷	Parciales	NO
ThyssenKrupp	Metalúrgico y Siderúrgico	CUT y otros	SÍ	SÍ	SÍ

Fuente: Instituto Observatorio Social cit. Jakobsen, 2006, pg. 53.

Esta experiencia mostró las posibilidades que tienen los sindicatos para mejorar la organización de los trabajadores en esas empresas multinacionales y la importancia, tanto del trabajo en redes nacionales e internacionales como de las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y sus congéneres de los otros dos países, para alcanzar resultados concretos.

No obstante, los trabajadores de esas seis empresas están empleados con contratos formales de trabajo, mientras que aproximadamente el 50% de los trabajadores brasileños son informales, en parte debido al cambio del paradigma productivo.

En la cadena productiva de esas empresas investigadas también existen trabajadores informales, a quienes no se les respetan los mismos de-

rechos de sus colegas con contratos formales, a pesar de la comprensión jurídica brasileña de la responsabilidad subsidiaria. Por lo tanto, debería ser de interés de los sindicatos que representan trabajadores de empresas multinacionales conocer la estructura de su cadena de proveedores y exigir que las condiciones laborales en la cadena productiva sean igualmente adecuadas, como forma de inhibir la tercerización, motivada por la reducción de costos laborales.

El Observatorio Social extendió sus investigaciones en Unilever, en el Estado de Goiás, a la red de abastecimiento de tomates para la producción de salsas y concentrados, y verificó la proximidad y la dependencia de los pequeños productores y los trabajadores rurales asalariados en relación a la empresa. Aunque no tengan

4 La red de supermercados Bompreço (Royal Ahold) fue reemplazada en la investigación por Akzo Nobel luego de ser vendida a Wal-Mart.

5 FS significa la central sindical Força Sindical y «otros» se refiere a las organizaciones sin afiliación.

6 Hubo algún progreso en el inicio, pero las redes sindicales dejaron de funcionar regularmente.

7 En Bosch no existe una red sindical nacional sino solamente algunas pocas reuniones entre los sindicatos. Los contactos con los sindicatos alemanes también fueron pocos.

vínculos de empleo con Unilever, su subsistencia es afectada por cualquier cambio adoptado por la empresa. Cuando la fábrica de Goiânia (capital de Goiás) fue comprada a Best Foods, había innumerables casos de trabajo infantil en la producción de tomates, que fueron refrenados por Unilever para preservar su marca e imagen.

En realidad, tener que lidiar con el trabajo informal es un desafío más para los sindicatos, pues la mejor forma de hacerlo es todavía desconocida. Sin embargo, como una parte significativa de ese tipo de relación laboral es la que la OIT clasifica como prestación de servicios para empresas, no hay duda de que es junto a las empresas principales que los sindicatos deben actuar.

Las investigaciones realizadas por el Observatorio Social también han servido para fundamentar reclamaciones ante el «Punto de Contacto Nacional» (PCN) de las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE. Estos deben ser instalados en cada país miembro de la OCDE y también en los países que, a pesar de no ser miembros, adhirieron a las Directrices. Es el caso de Argentina, Brasil, Chile y Eslovenia.

Las Directrices comprenden las normas fundamentales de trabajo de la OIT y también una serie de otros aspectos más amplios sobre medio ambiente, promoción del empleo, ética empresarial, transparencia, entre otros, posibilitando a los sindicatos desarrollar una actuación más abarcativa y trabajar junto a otras organizaciones sociales.

En este sentido, se han establecido algunas otras redes sociales en Brasil, incluyendo ONGs, el Instituto de Defensa del Consumidor y organizaciones que trabajan con responsabilidad social empresarial, para actuar en favor de un mayor respeto a los derechos en general. Esto ha posibilitado retomar algunas alianzas sociales que habían desaparecido después de la redemocratización del país.

Aunque el cumplimiento de las Directrices sea voluntario y no exista ningún poder coercitivo sobre las empresas multinacionales para que las respeten, no dejan de ofrecer un argumento al que los sindicatos pueden apelar, inclusive

internacionalmente, pues ya existe una red de organizaciones sociales y sindicales, llamada «OECD Watch», con la función de acompañar la eficacia de las Directrices a nivel mundial.

En el caso de Brasil, hay varias quejas encaminadas al PCN nacional, que está bajo la responsabilidad del Ministerio de Hacienda. Entre ellas, hay reclamos contra Unilever, por violación de la libertad sindical; contra Parmalat, por haber cerrado una fábrica sin comunicación previa a los trabajadores; y contra Shell y Votorantim, por daños ambientales.

Muchas empresas que actúan en Brasil son adherentes al Pacto Global de la ONU, lo que supone asumir diez compromisos que incluyen el respeto a las normas de Derechos Humanos, los Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT, Normas Ambientales y el Tratado Anticorrupción de la ONU. No obstante, el Pacto, además de ser de adhesión voluntaria, no cuenta con mecanismos de monitoreo.

El Observatorio Social tuvo solamente una experiencia de investigar el comportamiento de una empresa ante el Pacto Global, que fue el caso de BASF, a pedido del sindicato y con la colaboración de la empresa.

En el caso de los Acuerdos Marco que son negociados por las Federaciones Sindicales Internacionales con algunas empresas multinacionales, hay muchas quejas de sindicatos de América Latina de que esas negociaciones no toman en cuenta la realidad sindical del sur y acaban volviéndose letra muerta por la falta de consulta a los afiliados de las federaciones y por el desconocimiento de su contenido.

Los nuevos trabajos que son solicitados al IOS, en este momento, le exigen ampliar el número de empresas a ser investigadas y monitoreadas, mejorar la metodología de investigación con la introducción del concepto de trabajo decente de la OIT, monitorear los Acuerdos Marco, monitorear el comportamiento laboral de las «multilatinas», que incluyen empresas transnacionales brasileñas en el exterior, y ampliar el análisis sobre las cadenas productivas.

Conclusión. Sobre la eficacia del monitoreo

Hasta el momento tuvimos la oportunidad de acompañar el comportamiento y las políticas de alrededor de 40 empresas, en su mayoría multinacionales, que representan aproximadamente 10% de las mayores que actúan en Brasil. Todavía es un número pequeño para permitir trazar una tendencia, pero por lo menos permite evaluar con cierto grado de optimismo las posibilidades para los sindicatos.

La estrategia sindical para enfrentar el poder de las empresas multinacionales debe ir mucho más allá de la simple representación y capacidad de movilización de los lugares de trabajo, que caracteriza el sindicalismo tradicional.

Debe comenzar por el conocimiento de la estrategia de las empresas y por su monitoreo permanente, pero la cuestión clave es qué se hace con las informaciones. Éstas deben ser adecuadas para fundamentar denuncias ante la

justicia local, a la OIT de manera general y junto a su Comité de Libertad Sindical, en el caso de que involucren problemas de este orden, y junto al PCN de las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

Las informaciones también son importantes para fundamentar las negociaciones con las empresas y establecer puntos de acción comunes con otras organizaciones sociales, en particular el diálogo con los consumidores, que tienen enorme poder de presión sobre las empresas al dejar de adquirir determinado producto por alguna razón, inclusive ética. Por eso es importante que las informaciones sean objetivas y tengan la mayor divulgación posible.

El conocimiento sobre la estrategia internacional de las empresas y su actuación en diferentes países también es fundamental para establecer comparaciones y fundamentar el trabajo

conjunto con organizaciones sindicales de otros países, partiendo de la premisa de que ya existe un contacto mínimo y/o articulaciones entre los sindicatos internacionalmente.

Entre los ejemplos exitosos mencionados anteriormente en este texto, está el caso de los despidos que fueron evitados en la Philips de Manaus. Esto no significa que las investigaciones desarrolladas hasta aquí y las articulaciones sindicales internacionales sean lo suficientemente eficaces como para evitar la reducción de puestos de trabajo provocada por la reestructuración productiva en cada empresa.

Combatir el desempleo estructural y el trabajo informal exige estrategias y acumulación de fuerzas políticas mucho mayores que la estrategia que estamos discutiendo aquí.

Aún así, si pretendemos, por lo menos, enfrentar el poder de las empresas multinacionales e introducir algunos mecanismos de regulación doméstica, debemos empezar por la construcción de las informaciones, por el monitoreo de las empresas y por la organización de redes nacionales de sindicatos. El paso siguiente es conectar esas redes nacionales con sus pares sindicales del exterior y posibilitar así que se den las negociaciones de carácter supranacional.

De esa forma, al actuar en los dos frentes –denuncias ante los organismos internacionales pertinentes y negociaciones supranacionales–, cubrimos todas las posibilidades de acción por medios sindicales.

No obstante, también es posible ampliar las alianzas nacionales trabajando junto con otras organizaciones sociales, lo que aumenta las posibilidades de acción ante las empresas, principalmente por medio de los consumidores. Podemos imaginar que cualquier campaña coordinada y que incluya sindicatos, organizaciones nacionales, sindicatos de otros países y organismos internacionales, tiene mayor probabilidad de alcanzar buenos resultados.

De los ejemplos presentados anteriormente y que tuvieron resultados positivos, es importan-

te subrayar que se trataron básicamente de empresas de capital europeo, donde la cultura de negociación es más expandida; además de que los sindicatos de trabajadores europeos tienen mayor disposición a establecer lazos continuos por medio de redes, comparados con sus colegas norteamericanos o japoneses. Las empresas de capital norteamericano, brasileño, japonés y coreano siguen un modelo de administración que tiene grandes dificultades de convivir con los sindicatos.

Existe todavía la discusión sobre la relación entre este proceso y el Estado. Se espera, por lo menos, que los Estados nacionales regulen el funcionamiento de las empresas multinacionales y que jerarquicen su potestad de hacerlas respetar las normas previstas en los tratados internacionales, como las Convenciones de la OIT y las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE. Éste es, por lo tanto, un lado de la cuestión.

Otro lado es la relación entre autoridades locales, como alcaldías o municipios y provincias, y las empresas multinacionales. Como se ha señalado en el caso de Unilever, en Goiás, se genera con frecuencia una relación estrecha y una fuerte dependencia entre los municipios y las empresas, debido a los empleos locales y la recaudación de tributos. Son por demás conocidos los casos de ciudades que entran en franca decadencia cuando una o más empresas cierran sus actividades, como ciudades portuarias, mineras, entre otras, por poner ejemplos.

Seguramente, los sindicatos tienen a las autoridades locales como aliadas para enfrentar la reestructuración productiva y la generación de alternativas de desarrollo local como forma de combate al desempleo.

Esto vale también para la construcción de nuevas formas de organización y producción, como las cooperativas y asociaciones, así como los acuerdos productivos articulados entre el poder público, la sociedad y el sector privado.

De todas formas, la base para todas las acciones es la información.

Bibliografía

- BARBOSA, Alexandre; JAKOBSEN, Kjeld y BARBOSA, Mário. **OMC, Desigualdade Norte/Sul e a Geopolítica do Desenvolvimento: As negociações do NAMA e os impactos sobre a América Latina e o Brasil** (*OMC, Desigualdade Norte/Sul y la Geopolítica del Desarrollo: Las negociaciones del NAMA y los impactos sobre América Latina y Brasil*). San Pablo: IOS, Mimeo, 2005.
- CHESSAIS, François. **A mundialização do capital** (*La mundialización del capital*). San Pablo: Xamã, 1996.
- CIOSL. Una guía sindical sobre la mundialización. Bruselas: CIOSL, 2001.
- CUT. **Textos para Debate Internacional: Ação sindical e empresas multinacionais** (**Textos para Debate Internacional: Acción sindical y empresas multinacionales**). San Pablo: Bangraf, 1998.
- JAKOBSEN, Kjeld; MARTINS, Renato y DOMBROWSKI, Osmir. **O Mapa do Trabalho Informal: perfil sócio-econômico dos trabalhadores informais de São Paulo** (*Mapa del Trabajo Informal: perfil socioeconómico de los trabajadores informales de San Pablo*). San Pablo: Fundación Perseu Abramo, 2000.
- JAKOBSEN, Kjeld. **Netzwerke und multinationale konzerne in Brasilien** (*Redes y empresas multinacionales en Brasil*). Frankfurt am Main: WSI Mitteilungen, 2006.
- OIT. **El trabajo infantil: lo intolerable en el punto de mira**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996.
- POCHMAN, Marcio y BORGES, Altamiro. «**Era FHC**»: A regressão do trabalho («**Era FHC**»: *La regresión del trabajo*). San Pablo: Anita Garibaldi, 2002.

