

¿Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales?

La globalización, la apertura económica y los avances tecnológicos han producido un cambio de paradigma económico y han fortalecido a las empresas multinacionales, que con frecuencia desarrollan prácticas productivas que perjudican a los trabajadores: tercerización, debilitamiento de los derechos laborales y desprotección social. Para enfrentarlas, los sindicatos deben desarrollar una nueva estrategia de acción, que incluye la búsqueda de información y el monitoreo, la articulación de redes nacionales e internacionales y la apelación a los consumidores para presionar a aquellas compañías que vulneran sus derechos.

KJELD JAKOBSEN

■ Introducción

Los trabajadores y las trabajadoras enfrentan el desafío de responder a las transformaciones radicales ocurridas en la economía, la sociedad y el mundo del trabajo. Los efectos de los cambios generados por el agotamiento del modelo de desarrollo posterior a la Segunda Guerra Mundial fueron dramáticos. En algunos países, los sindicatos no estaban preparados para enfrentarlos; en otros, la inserción en la globalización era más reciente y no existían sindicatos o eran muy débiles.

El cambio del paradigma productivo necesitó incluso de la intervención y el apoyo de un amplio espacio institucional que abarcó desde los gobiernos de los países capitalistas centrales hasta importantes organizaciones

Kjeld Jakobsen: secretario de Relaciones Internacionales de la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil (1994-2003); secretario de Relaciones Internacionales de la Municipalidad de San Pablo (2003-2004) y presidente del Instituto Observatorio Social (IOS) (1997- 2007). Actualmente es consultor en relaciones internacionales.

Palabras claves: economía, globalización, empresas multinacionales, sindicalismo, Brasil.

Nota: traducción de Mario Cámara. La versión original de este artículo en portugués puede consultarse en <www.nuso.org>.

internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el Acuerdo General de Comercio y Tarifas/Organización Mundial de Comercio (GATT/OMC).

Pero el gran motor de estos cambios, así como su principal agente y beneficiario, fueron –y continúan siendo– las empresas multinacionales, que utilizaron los progresos de los medios de información, comunicación y transporte para inaugurar una nueva división internacional del trabajo e innovar en la forma de desarrollar su producción. El nuevo paradigma generó aumentos de la productividad por medio del toyotismo, un sistema productivo desarrollado en la industria automovilística de Japón que, mediante la introducción de nuevas tecnologías y métodos de organización del trabajo, permitió ampliar la producción con menos trabajadores. Su principal característica fue el sistema *just-in-time*, que permite programar la producción de modo de no generar stocks, ni de materias primas ni de productos finales, y utilizar integralmente la disponibilidad de máquinas, materiales y mano de obra. No hay desperdicios o recursos gastados por anticipado. El capital y la mano de obra se utilizan al máximo.

Aun así, como la producción varía en función de la demanda, este sistema requiere flexibilidad en los contratos de trabajo y, principalmente, la descentralización de la producción por medio de la tercerización (*outsourcing*). Esto es necesario para poder aumentar o reducir la producción sin generar más carga a la empresa principal, que subcontrata el trabajo de terceros. La tercerización le permite a la empresa mantener el número mínimo de trabajadores necesario para proyectar y administrar la producción. Pero para que el propietario de la empresa tercerizada pueda obtener ganancias, es necesario que pague salarios más bajos y ofrezca menos beneficios a sus trabajadores de los que podrían recibir si fuesen contratados directamente por la empresa principal. De esta forma, la empresa principal transfiere los costos a las compañías tercerizadas, que deben producir de acuerdo con sus patrones de calidad, y a los trabajadores.

La descentralización horizontal de la producción traspasó las fronteras mediante el aprovechamiento de las ventajas geográficas, como el acceso a las materias primas y los mercados, la disponibilidad de energía, agua y mano de obra barata, así como la libre circulación de mercaderías gracias a los acuerdos de integración económica. La suma de estos factores generó un aumento de escala y una reducción de los costos que contribuyeron a ampliar la productividad y la ganancia de las empresas multinacionales.

La asociación del modelo toyotista con la nueva división internacional del trabajo generó una serie de cadenas productivas globales dirigidas por las corporaciones multinacionales, que controlan el suministro, la producción, el marketing y la comercialización de sus productos. Los eslabones de estas cadenas pueden ser empresas que pertenecen a la misma corporación multinacional o firmas asociadas o contratadas. El control o la coordinación de estas redes internacionales es posible gracias a la evolución de las telecomunicaciones y la informática.

Debido a estos cambios, en ningún lugar del mundo existe hoy pleno empleo y estabilidad laboral. El desempleo es crónico en Europa, donde sobrepasa el 10%. En Estados Unidos, aunque es menor, también es un problema: en 1997,

En ningún lugar del mundo existe hoy pleno empleo y estabilidad laboral. El desempleo es crónico en Europa, donde sobrepasa el 10%. En Estados Unidos, aunque es menor, también es un problema ■

18,4% de la población económicamente activa –21 millones de personas– trabajaba a tiempo parcial, mientras que el número de trabajadores transitorios pasó de 640.000 en 1987 a más de tres millones en 1999 (Pochmann/Borges, p. 84).

Otro fenómeno generado por las transformaciones mencionadas es que la mayoría de los trabajadores ocupados, formales o informales, está insertado de alguna forma en las cadenas productivas globales. Desde los empleados y gerentes de empresas multinacionales hasta los vendedores callejeros de CD-ROM y MP3, los vendedores a domicilio para las empresas de indumentaria y calzado e incluso los recolectores de basura reciclable.

Esto significa un cambio importante en el perfil de la clase trabajadora, que ya no está hegemonizada por los artesanos anteriores a la Revolución Industrial, ni por el obrero europeo del siglo XIX que inspiró las reflexiones de Karl Marx, ni por el obrero fordista, sin calificación profesional, que despuntó a partir de los años 20. Hoy, la clase trabajadora tiende a dividirse cada vez más entre una minoría altamente calificada, contratada regularmente con salarios y beneficios razonables, y una mayoría compuesta por trabajadores que transitan entre la formalidad y la informalidad, con baja calificación profesional, salarios reducidos y pocos derechos. A estos dos grupos se suma un sector significativo de excluidos, que sobrevive al margen del sistema.

El cambio de paradigma productivo, la conformación de cadenas globales, el nuevo perfil de la clase trabajadora y el poder de las empresas multinacionales requieren que los sindicatos adopten nuevas estrategias para poder cumplir su papel de defender los derechos e intereses de los trabajadores. En este texto se evalúan el poder y las políticas de las empresas multinacionales en América Latina y se analizan algunas experiencias sindicales brasileñas de respuesta.

■ El poder de las multinacionales

Para los marxistas, la empresa multinacional es el ejemplo clásico de una organización internacional que funciona como herramienta de explotación y mecanismo de dominación y que promueve el subdesarrollo. La búsqueda de la eficiencia del mercado orienta a las multinacionales a buscar patrones laborales y ambientales débiles. Muchas empresas multinacionales usaron el trabajo de menores y prisioneros con tal de reducir sus costos. Se instalarán donde los trabajadores no están representados por sindicatos o por la negociación de cualquier tipo de contrato colectivo, de modo de mantener bajos sus costos de mano de obra. (Pease, p. 82.)

Para invertir la lógica de subordinación de lo nacional a lo multinacional, los Estados nacionales deben poseer el poder coercitivo suficiente para obligar a las empresas a cumplir con la legislación nacional, sobre todo en los aspectos laborales y ambientales. El principal obstáculo a la libre actuación de las compañías multinacionales son los Estados nacionales, que defienden objetivos de desarrollo económico y pleno empleo para cada país en detrimento de los intereses de las empresas (Pease, p. 83). Por esa razón, el cambio de paradigma económico vino acompañado por una serie de propuestas para liberalizar las economías y reducir el poder de intervención de los Estados nacionales. Desde comienzos de los 80, en muchos países, estas ideas se transformaron en programas neoliberales de gobierno.

Las multinacionales son las instituciones más poderosas del mundo, pero sin la intervención directa de los gobiernos –como el de Margaret Thatcher en Reino Unido, el de Ronald Reagan en EEUU y más tarde otros en todo el mundo– nunca hubieran conseguido implementar de forma tan veloz y radical las políticas de liberalización comercial, desregulación, privatizaciones y desmantelamiento del Estado de bienestar (Chesnais, p. 34).

Debido a estas políticas de liberalización financiera, al auge de las nuevas tecnologías y a la apertura de los países a la inversión extranjera directa (IED), el número de empresas multinacionales se expandió extraordinariamente. En

1969 existían alrededor de 7.000 y en 1996 ya eran 44.000, con 280.000 subsidiarias distribuidas en todo el mundo (CUT, p. 8). La IED aumentó significativamente, aunque no de forma lineal: la media anual de inversiones externas directas de las empresas multinacionales entre 1982 y 1986 fue de 61.000 millones de dólares y llegó a 359.000 millones en 1996. El récord se registró en 1999, con 865.000 millones (CIOSL, p. 35).

La principal fuente de IED son las empresas multinacionales de cinco países, de donde provienen dos tercios del total de la inversión: EEUU, Alemania, Inglaterra, Japón y Francia (CUT, p. 8). Estos países son los que controlan la mayor parte del comercio mundial y donde se ubican las sedes de los mayores oligopolios internacionales. Solamente las diez corporaciones globales más importantes –General Motors, Daimler-Chrysler, Ford, Wal-Mart Stores, Mitsui, Itochui, Mitsubishi, Exxon, General Electric y Toyota– facturaron 1.200 billones de dólares en 1998. Si medimos el patrimonio actual de las cien instituciones públicas y privadas más ricas, 51 son empresas multinacionales y 49 Estados nacionales.

A partir de los 50, algunos países de desarrollo más tardío, como Brasil, Argentina y México en América Latina, y Taiwán, Singapur, Hong Kong, Malasia y Corea del Sur en Asia, adoptaron políticas de sustitución de importaciones que les permitieron competir en el mercado mundial con sus ventajas comparativas, entre ellas el bajo costo de la mano de obra. Aunque este modelo implicaba una participación importante del Estado, incluía 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. Por eso, para los países latinoamericanos el cambio de paradigma, del fordismo al neoliberalismo, produjo una crisis prolongada.

Este cambio de paradigma se explica por varias razones, pero el factor fundamental fue el alto nivel de endeudamiento público utilizado para financiar la infraestructura necesaria para el proceso de industrialización. El aumento brutal de las tasas de interés internacionales debido a la liberalización financiera provocada por la decisión de EEUU de romper la paridad del dólar con el patrón oro a comienzos de los 70 impactó en los países latinoamericanos. La producción se estancó y la participación de América Latina en el comercio mundial de productos manufacturados disminuyó. Frente a este escenario de crisis e inestabilidad, las empresas multinacionales perdieron el interés en invertir en la región.

El interés retornó en los 90, aunque orientado a la privatización de las compañías estatales de servicios en las áreas de telecomunicaciones, energía, agua y transportes. De esa forma, pese al nuevo incremento de la inversión extranjera, la economía latinoamericana no generó nuevos puestos de trabajo y estableció un patrón de creación de empleo precario. El desempleo en América Latina fue de 11% en 2002 y 10% en 2004.

El empleo informal es parte estructural del nuevo paradigma económico. Durante el periodo de expansión industrial de los países en desarrollo, el trabajo informal era una consecuencia del excedente de mano de obra proveniente de las zonas agrícolas en las regiones urbanas, que la industria no conseguía absorber. Sin embargo, en la etapa neoliberal se convirtió en una alternativa al desempleo y formó parte del nuevo paradigma productivo, ya que las cadenas globales propiciaron la utilización del trabajo informal como un factor para el aumento de la competitividad. En América Latina, el trabajo informal creció de 29% en el empleo urbano en la década del 80 a 44% en la década siguiente (OIT en Barbosa/Jakobsen/Barbosa, p. 41).

El empleo informal es parte estructural del nuevo paradigma económico ■

El número de puestos de trabajo en el sector público también disminuyó debido a las privatizaciones y a la concepción neoliberal de Estado mínimo. Al mismo tiempo, la necesidad de incrementar la renta familiar y los cambios en la cultura y las costumbres sociales provocaron el aumento de la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, concentradas sobre todo en el sector informal. La pobreza también se incrementó. En 1980 había 130 millones de pobres en América Latina; en 2002 eran 221 millones, que equivalían a 46% de la población.

La combinación de desempleo, informalidad y pobreza redujo significativamente la capacidad de respuesta de los sindicatos. Sin embargo, no fue solamente esta nueva situación de la economía la que generó dificultades para la acción sindical. Las empresas comenzaron a adoptar una serie de medidas antisindicales y a presionar a los gobiernos para modificar la legislación de protección del trabajo y de bienestar social, de modo de reducir los costos de mano de obra y las cargas sociales.

Un ejemplo de esta combinación de liberalización económica con flexibilidad de los derechos laborales es el de México, donde se han instalado maquilas en la frontera con EEUU. Aprovechando la tarifa cero del Tratado de Libre

Comercio de América del Norte (TLCAN), las industrias multinacionales envían prendas, aparatos electrónicos y otros productos, que son montados o ensamblados en estas instalaciones ubica-

Un ejemplo de esta combinación de liberalización económica con flexibilidad de los derechos laborales es el de México, donde se han instalado maquilas en la frontera con EEUU ■

das en territorio mexicano a un costo muy bajo, y que luego son exportados a EEUU. Para garantizar los bajos costos, se ignoran las leyes laborales y ambientales mexicanas.

La mayoría de los países de América Central también comenzaron a crear «zonas de procesamiento de exportaciones».

Los gobiernos de Honduras, República Dominicana y El Salvador publicitan las ventajas de estas zonas argumentando la proximidad a EEUU, la exención de impuestos, la infraestructura y los salarios de medio dólar al día. En Colombia se llegó al absurdo de que las empresas multinacionales contratasen grupos paramilitares para asesinar a sindicalistas, a punto tal que Coca Cola y Chiquita Banana tuvieron que llegar a un acuerdo judicial en los tribunales estadounidenses para pagar indemnizaciones a los familiares de las víctimas.

Brasil no escapa a este proceso. La creciente presencia de empresas extranjeras es una de las evidencias más claras de su inserción en la globalización. Son notables la velocidad y la magnitud del avance del capital extranjero en varios sectores de la industria y los servicios, como en el sistema financiero, el comercio minorista, el sector químico, la industria de la alimentación, las telecomunicaciones y la energía, entre otros. Allí también se han registrado violaciones a los derechos fundamentales del trabajo: libertad sindical, negociación colectiva y prohibición del trabajo infantil y esclavo. Estas violaciones son más graves y frecuentes a medida que se avanza en el análisis de las cadenas productivas de las empresas. Cuanto más profundo y descentralizado es el proceso de subcontratación, mayor es la posibilidad de encontrar trabajo informal, infantil, precario y hasta esclavo. Frente a ello, el movimiento sindical brasileño viene organizándose, tanto en el plano nacional como en el internacional, con el fin de aumentar su poder de negociación con las empresas multinacionales. La siguiente sección analiza una estrategia posible para enfrentar ese desafío.

■ El sindicalismo frente a las multinacionales

El hecho de que las empresas multinacionales sean poderosas y que frecuentemente consideren a los trabajadores como una materia prima más y procuren

neutralizar su acción no significa que el papel de los sindicatos como defensores de los derechos e intereses de éstos deba cambiar. Lo que debe cambiar es la estrategia: si ésta funcionaba y lograba conquistas en el pasado, ahora resulta insuficiente.

Antes que nada, es necesario entender las políticas de las empresas multinacionales y la nueva realidad del sistema internacional. En cualquier estrategia, el conocimiento y la información son esenciales, pues es el desconocimiento lo que a menudo hace que las empresas vulneren los derechos fundamentales del trabajo reconocidos mundialmente, ignoren los acuerdos internacionales firmados por ellas mismas y actúen de manera diferente en las fábricas instaladas en el Brasil que en sus países de origen.

En ese sentido, los dirigentes sindicales deberían percibir que, frente a la globalización de las empresas, la lucha de los trabajadores perderá fuerza si se restringe a las fronteras nacionales. Los trabajadores necesitan transnacionalizar sus acciones como forma de garantizar su eficacia. Pero no es sencillo. Para superar los problemas de falta de información y conocimiento sobre las empresas en la economía globalizada, la Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil creó en 1997 el Instituto Observatorio Social (IOS), en cooperación con el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos (Dieese), la Red Interuniversitaria de Estudios e Investigación sobre el Trabajo (Unitrabalho) y el Centro de Estudios de la Cultura Contemporánea (Cedec). La iniciativa nació como parte del debate acerca de la introducción de restricciones a la participación en el comercio mundial para aquellos países que aumentasen su competitividad por medio de la violación *-dumping-* de las normas internacionales del trabajo.

La organización internacional que debería ocuparse de aplicar esta «cláusula social» es la OMC, pero los dirigentes de la CUT creyeron que esta institución no tendría la capacidad de verificar si en determinado país existe «*dumping* social», ni controlar en qué grado y en qué sectores económicos se produce. Así surgió en Brasil la idea de crear el IOS, un organismo técnico y científico ligado al movimiento sindical que se ocupa de monitorear el comportamiento de las empresas.

La base para estas investigaciones son las Normas Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la legislación nacional de salud, seguridad de los trabajadores y

medio ambiente, y los acuerdos marco, códigos de conducta y responsabilidad social empresaria (RSE).

La investigación es participativa y permite profundizar la evaluación de los problemas de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo esclavo o análogo, discriminación de género, discriminación de raza, ambiente interno de la empresa (salud y seguridad), ambiente externo y responsabilidad social empresaria. Se recolectan muchos datos de fuentes secundarias, pero las entrevistas con dirigentes sindicales, activistas y trabajadores, así como con integrantes de la administración de las empresas, son fundamentales. Cuando se decide iniciar una investigación en una determinada empresa, ésta es notificada con anticipación e invitada a participar. Si bien algunas de ellas aceptaron y asumieron la investigación como una auditoría externa que les permitió corregir los problemas detectados, en general se negaron.

A lo largo de casi diez años, se elaboraron unos 40 informes sobre empresas brasileñas, estadounidenses, japonesas y, sobre todo, europeas. El predominio de empresas multinacionales europeas entre las investigadas se debe a que los sindicatos europeos mostraron un mayor interés en monitorear el comportamiento de las empresas con capital originario de sus países y cooperar con los sindicatos brasileños. No ocurre lo mismo con los sindicatos de otros continentes, que tienen otra concepción de sindicalismo internacional.

La experiencia también demostró que las empresas se preocupan por preservar su imagen para no perder mercado frente a sus competidores, sobre todo si se trata de compañías que atienden directamente al público, como bancos, supermercados, compañías de telecomunicaciones y de distribución de energía eléctrica o industrias que poseen marcas de renombre ■

Los principales problemas que las investigaciones han verificado se refieren a la violación de la libertad sindical, la discriminación de género y raza y la difusión de casos de lesiones por esfuerzos repetitivos. Cuando fue posible extender la investigación a otros eslabones de la cadena productiva, se detectaron otros problemas, como el trabajo infantil y esclavo.

La experiencia también demostró que las empresas se preocupan por preservar su imagen para no perder mercado frente a sus competidores, sobre todo si se trata de compañías que atienden directamente al público, como bancos,

supermercados, compañías de telecomunicaciones y de distribución de energía eléctrica o industrias que poseen marcas de renombre. En esos casos, la sensibilidad en cuanto a la pérdida de reputación no es un dato despreciable.

■ Una nueva estrategia

Todo esto ha dado lugar a algunas estrategias sindicales exitosas. Los resultados de varias investigaciones sirvieron para fundamentar denuncias y difundir la información entre la opinión pública, lo cual generó mucha preocupación en las empresas. Pero para transformar la evaluación de la imagen de una empresa en un instrumento sindical eficaz que consiga cambiar el comportamiento empresario, es necesario combinar una serie de elementos: una buena organización sindical en la base, redes sindicales que actúen en el orden nacional, investigaciones que alcancen a las diferentes empresas que integran la cadena productiva, un sistema de comunicación y prensa adecuado, articulaciones con otras organizaciones sociales y con instituciones gubernamentales, relaciones con entidades sindicales internacionales, instrumentos de denuncia internacional y, finalmente, el acuerdo de la empresa para ser investigada y monitoreada.

La presencia de estos elementos aumenta la posibilidad de alterar el comportamiento laboral de las empresas. El primer paso de la estrategia tiene que ver con la organización sindical de base, lo que habilita una discusión más profunda sobre los cambios necesarios en la actual estructura sindical brasileña, que no es objeto de este artículo. Por lo tanto, partiremos del presupuesto de que los sindicatos que actúan en las empresas están suficientemente capacitados.

El segundo elemento es la formación de redes sindicales nacionales. El caso de la empresa Unilever es un buen ejemplo de esta necesidad. Unilever es una compañía multinacional de capital angloholandés que opera en el sector de los productos de higiene y alimentación. Su política de inversiones se orienta a la compra de empresas tradicionales, en ocasiones hasta obsoletas, solo por el valor que poseen sus marcas, como Knorr, Gessy, Lipton y Maizena, entre otras. En Brasil, adquirió varias compañías: Helados Kibon, Refinarias de Milho Brasil (que fabrica los productos tradicionales derivados del maíz, como Maizena y Caro) y la industria de enlatados Cica, entre otras. En todas ellas, Unilever promovió una profunda reestructuración productiva que incluyó el cierre de diversas unidades y una reducción significativa de puestos de trabajo. Así, tras las adquisiciones, los trabajadores de Kibon, Cica, Arisco y Maizena, cada una con su propio sindicato, se convirtieron en trabajadores de

Unilever y optaron por formar una sede sindical en esta empresa, única forma de alcanzar alguna eficacia en las acciones sindicales y en las negociaciones colectivas.

En los últimos años, la CUT viene promoviendo la creación de redes y comités nacionales por empresa, con el objetivo de articular a los sindicatos que representan a los trabajadores de compañías cuyas plantas están distribuidas a lo largo y a lo ancho del territorio ■

En los últimos años, la CUT viene promoviendo la creación de redes y comités nacionales por empresa, con el objetivo de articular a los sindicatos que representan a los trabajadores de compañías cuyas plantas están distribuidas a lo largo y a lo ancho del territorio. Esta iniciativa busca mejorar la organización sindical y concentrar las negociaciones colectivas por medio de la creación de un comité sindical nacional para cada compañía multinacional. Hoy ya existen unas 25 redes sindicales de empresas investigadas por

el IOS y articuladas por la CUT, como Unilever, Akzo Nobel y Thyssen-Krupp. En algunos casos, las redes se han ampliado al exterior, como en los bancos ABN-AMRO y Santander, donde los sindicatos crearon comités sindicales del Mercosur, o incluso la red sindical sudamericana de los trabajadores de la BASF.

Las redes les permiten a los sindicatos intercambiar información y trazar estrategias y planes de acción común, explotando los compromisos internacionales asumidos por las multinacionales, que muchas veces no son respetados. El siguiente paso, luego del compromiso del sindicalismo de base y la articulación de redes nacionales, es verificar cómo se comportan las empresas frente a los compromisos nacionales e internacionales que deben asumir, ya sea porque existe una legislación local que debe ser cumplida o porque los países donde operan ratificaron las normas fundamentales de la OIT y la OCDE, porque adhirieron al Pacto Global o porque firmaron algún acuerdo marco con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). Ése es el principal papel del IOS.

Lo ideal es que la verificación incluya a las empresas tercerizadas y proveedoras, de modo de tener una visión amplia sobre el comportamiento laboral de toda la cadena productiva, teniendo en cuenta que la empresa principal tiene una responsabilidad subsidiaria por lo que ocurre en sus proveedoras de servicios o productos. En general, las empresas enfatizan la publicidad de

sus iniciativas de responsabilidad social, especialmente las de carácter filantrópico, como forma de mejorar su imagen. Sin embargo, suelen divulgar poco sus códigos de conducta y la forma en que tratan a sus empleados. El conocimiento de éstos es útil para las acciones sindicales, puesto que si las normas y los compromisos no son respetados, serán mayores la motivación y la justificación para la movilización y la denuncia. Es especialmente relevante evaluar si la política de responsabilidad social de una determinada empresa es coherente con su política de relaciones de trabajo, ya que fueron detectados casos en los que había una preocupación exagerada por el marketing, pero con condiciones de trabajo muy malas.

Éstas y otras incoherencias sirven para desenmascarar la imagen que construyen las empresas, a veces durante años. La posibilidad de presentarlas públicamente –el siguiente elemento de esta estrategia– ha sido un factor de estímulo para eventuales negociaciones y la búsqueda de soluciones, tal como lo confirman tres situaciones investigadas por el IOS.

Una de ellas surgió a partir de un reportaje publicado por periodistas del IOS que acompañaron a un equipo del Ministerio de Trabajo y Empleo en la investigación del trabajo esclavo en las carbonerías de Pará y Maranhão. En esta región de Carajás existen cientos de empresas que proveen carbón vegetal a los altos hornos de siderurgia pertenecientes a empresas brasileñas como Gerdau y Queiroz Galvão, que producen hierro fundido para la exportación. Uno de sus principales clientes es la empresa estadounidense Nucor Corporation. La investigación encontró situaciones de trabajo esclavo y, sobre todo, condiciones extremadamente precarias de empleo, vivienda y alimentación, además de la ausencia de contratos regulares de trabajo y el incumplimiento de derechos básicos. La denuncia fortaleció la iniciativa de algunas empresas siderúrgicas de crear un instituto para monitorear a las carboneras y orientar los cambios necesarios, bajo pena de suspensión de la compra de carbón. Esta política indujo la mejora de las condiciones de trabajo en muchas de estas carboneras, lo que fue evaluado por el IOS, que constató que, a pesar de los avances significativos en el estado de Maranhão, todavía había fallas en el sur de Pará.

El segundo caso fue la divulgación del empleo de trabajo infantil en una mina de piedra jabón en Ouro Preto, Minas Gerais, donde se extraía mineral de talco, que utilizan para la fabricación de tinta grandes empresas multinacionales como Faber-Castell, ICI Paints y BASF. Las dos primeras reaccionaron frente a la denuncia y suspendieron la adquisición del producto. Por su parte,

la BASF insistió en que no se empleaba trabajo infantil en la producción de talco, aunque posteriormente adoptó la misma medida.

El tercer caso es el de la empresa holandesa C&A, que subcontractaba a proveedores de indumentaria que utilizaban el trabajo de migrantes bolivianos en situación de semiesclavitud en San Pablo. Aunque no es el único, el caso fue descubierto por la policía y citado en una investigación del Concejo Deliberante. La respuesta de la empresa fue acelerar la implementación de una auditoría social a sus proveedores en Brasil, además de disponerse a cooperar con una investigación del IOS.

Estos tres casos ejemplifican el trabajo del IOS. Una vez detectado y denunciado un caso, el siguiente paso de la estrategia es su difusión. Hoy, los consumidores tienen un enorme poder de presión sobre las empresas si dejan de adquirir determinado producto por alguna razón, por ejemplo ética. La realidad ha transformado al consumidor en un actor clave en la relación entre los sindicatos y las multinacionales, pues posee un gran potencial para influir sobre su comportamiento. Algunas investigaciones demuestran que los consumidores cada vez se preocupan más por el modo en que son producidos los bienes que consumen. De hecho, el IOS ha cooperado en Brasil con el Instituto de Defensa del Consumidor (IDEC).

La realidad ha transformado al consumidor en un actor clave en la relación entre los sindicatos y las multinacionales, pues posee un gran potencial para influir sobre su comportamiento ■

En ese sentido, la relación con las ONG especializadas en otras áreas afectadas por la acción de las empresas, como el ambiente o los asentamientos indígenas o precarios, puede permitir formar valiosas alianzas en la búsqueda de reglamentar y limitar la acción de las multinacionales por medio de la ampliación de las iniciativas de control y denuncia. Del mismo modo, es importante actuar articuladamente con las instituciones gubernamentales. En el caso del trabajo infantil en la mina de piedra jabón, la presentación del problema al Ministerio de Desarrollo Social hizo que se ampliara el número de beneficiarios del programa Bolsa Familia en esa región, lo que contribuyó a eliminar las razones económicas que generaban el trabajo infantil.

La acción internacional es otro de los elementos de la estrategia. El conocimiento sobre la actuación de las empresas en diferentes países es importante

para establecer comparaciones y realizar un trabajo conjunto con organizaciones sindicales de otros países a partir de los contactos internacionales de los sindicatos. Esto permite que las redes nacionales actúen con socios de otros países para entablar negociaciones de carácter supranacional. En 2002, con financiamiento de la Unión Europea, se realizó una investigación en seis empresas multinacionales –Bayer, Bosch y Thyssen-Krupp de Alemania y Akzo-Nobel, Philips y Unilever de Holanda–, todas ellas con fábricas en Brasil. Las empresas fueron invitadas a participar de la investigación. Se les pidió que permitieran el acceso de los investigadores a sus datos gerenciales y que aceptaran la realización de entrevistas con los trabajadores en los lugares de trabajo. Gracias a los esfuerzos de los sindicatos alemanes y holandeses, las casas matrices instruyeron a sus filiales en Brasil a cooperar, negociando con los sindicatos locales y el IOS. Esta iniciativa permitió crear redes sindicales internacionales, de las cuales cuatro se mantuvieron una vez concluida la investigación.

La acción internacional es fundamental. Además de la posibilidad de obtener el apoyo de los sindicatos de trabajadores de las matrices de las empresas multinacionales, también permite solicitar medidas a las organizaciones internacionales. Hoy, la OIT busca reforzar su papel en la promoción de las normas fundamentales del trabajo. Además, hay cada vez más acuerdos y protocolos emitidos por organizaciones internacionales en defensa de mejores condiciones de vida y de trabajo, como las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE. Las investigaciones del IOS han servido para fundamentar los reclamos por el cumplimiento de estas directrices en colaboración con el Punto de Contacto Nacional (PCN), el organismo del Ministerio de Hacienda encargado de controlar el cumplimiento de tratados y convenciones internacionales. Estas normas deben ser aplicadas en los países miembros de la OCDE y en aquellos que, aunque no forman parte de esta organización, adhirieron a ellas, como Argentina y Brasil. Las directrices abarcan las normas fundamentales de trabajo de la OIT y otros temas de ambiente, promoción de empleo, ética empresarial y transparencia.

Otro convenio internacional importante es el Pacto Global de la ONU, que implica que las empresas asumen diez compromisos, que incluyen el respeto de las normas de derechos humanos, los Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT y las Normas Ambientales y el Tratado Anticorrupción de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El Pacto Global, además de ser de adhesión voluntaria, no contempla mecanismos para su monitoreo. Sin embargo, que una empresa que adhirió voluntariamente al Pacto Global esté, por ejemplo, involucrada en prácticas de trabajo infantil en algún sector de su cadena

productiva, puede generar mucha publicidad negativa, aunque esto depende de la capacidad de acción sindical.

Muchos de los informes producidos por el IOS fueron efectivamente utilizados por los sindicatos para negociar mejores condiciones de trabajo. El hecho de que las informaciones hayan sido relevadas por una entidad externa y en forma metódica les dio mayor credibilidad. En los casos en que las empresas optaron por participar de las investigaciones, los comités bipartitos –empresas y sindicatos– que usualmente se formaban para acompañarlas terminaron convirtiéndose en catalizadores de las negociaciones colectivas.

De esta forma llegamos al último paso de la estrategia, el monitoreo. En el caso de las empresas alemanas y holandesas mencionadas, hubo varias polémicas en el momento de definir los procedimientos, sobre todo en relación con la confidencialidad de las informaciones y los límites a la divulgación de los futuros informes. La negociación terminó en un acuerdo que supuso un proceso de monitoreo más extendido: la condición para la divulgación de la información era la elaboración de un informe sobre los progresos alcanzados, lo que exigió un acompañamiento del comportamiento empresarial por más tiempo.

Esto generó negociaciones más intensas entre las empresas, sus casas matrices y sus filiales, y los sindicatos brasileños y europeos, y permitió solucionar algunos problemas que no se resolvían debido a la ausencia de contactos entre las partes. De esta manera se impidieron despidos en la unidad Philips en Manaus, Akzo-Nobel reconoció a las comisiones internas de sus fábricas y Thyssen-Krupp admitió las negociaciones regulares entre sindicatos y empresa, y lo mismo hizo la Bayer en Belford Roxo, en Río de Janeiro. La excepción fue Unilever, donde no hubo ninguna evolución especial de las relaciones de trabajo, lo que se explica debido a sus políticas de reestructuración productiva permanente, el cierre de empresas y los despidos, así como por las dificultades de los sindicatos para articular una red permanente.

■ Palabras finales

Los pasos descriptos procuran crear las condiciones tendientes a provocar un cambio, aunque aún deben generarse avances en la motivación para que las empresas acepten el monitoreo. No hay muchos empresarios que acepten correr ese riesgo, aun cuando entiendan las ventajas económicas de la existencia de relaciones de trabajo más transparentes y democráticas.

El IOS procura ampliar el número de empresas investigadas, mejorar la metodología introduciendo el concepto de «trabajo decente» de la OIT, monitorear los acuerdos marco para ampliar la articulación de los sindicatos con las Federaciones Sindicales Internacionales, fiscalizar el trato a los trabajadores por parte de las empresas multinacionales latinoamericanas («multilatinas»), que incluyen a las empresas transnacionales brasileñas en el exterior, y ampliar el análisis sobre las cadenas productivas.

Aunque aún queda mucho por hacer, la estrategia expuesta en este artículo es una base adecuada para desarrollar una acción sindical capaz de enfrentar de manera inteligente el creciente poder de las empresas multinacionales. ☐

Bibliografía

- Barbosa, Alexandre, Kjeld Jakobsen y Mário Barbosa: «OMC, Desigualdade Norte/Sul e a Geopolítica do Desenvolvimento: As Negociações do NAMA e os Ompactos sobre a América Latina e o Brasil», IOS, San Pablo, 2005, mimeo.
- Central Única de los Trabajadores (CUT): *Textos para Debate Internacional: Ação Sindical e Empresas Multinacionais*, Bangraf, San Pablo, 1998.
- Chesnais, François: *A Mundialização do Capital*, Xamã, San Pablo, 1996.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL): *Una guía sindical sobre la mundialización*, CIOSL, Bruselas, 2001.
- Jakobsen, Kjeld: *Netzwerke und multinationale Konzerne in Brasilien*, wsi Mitteilungen, Frankfurt am Main, 2006.
- Pease, Kelly-Kate S.: *International Organizations: Perspectives on Governance in the Twenty-First Century*, Prentice Hall, Nueva Jersey, 2003.
- Pochmann, Márcio y Altamiro Borges: «Era FHC»: *A Regressão do Trabalho*, Anita Garibaldi, San Pablo, 2002.

REVISTA MEXICANA DE
**POLÍTICA
EXTERIOR**

Junio de 2007

México, D.F.

Nº 79-80

ARTÍCULOS: **Alejandro Pisanty Baruch**, Gobernanza de Internet y los principios *multistakeholder* de la cmsi. **Julián Ventura Valero**, La política exterior de México en Asia-Pacífico en el periodo 2000-2006. **Francisco Olguín Uribe**, Los partidos políticos en América Latina: evolución de su marco jurídico. **Guillermo Gutiérrez Nieto**, La Comunidad Andina: hoja de ruta hacia nuevas oportunidades. **Juan Manuel Portilla Gómez**, El Estado mexicano como sujeto del derecho diplomático. **Rosario A. Molinero Molinero**, Turismo y política exterior. **Gian Carlo Delgado Ramos**, Nanotecnología militar y sus implicaciones.

Revista Mexicana de Política Exterior es una publicación cuatrimestral del Instituto Matías Romero, Secretaría de Relaciones Exteriores, Ricardo Flores Magón 2, 1º piso, ala "A", Col. Guerrero, Delegación Cuauhtémoc. México d.f., CP 06300. Tel.: 3686.5047 y 3686.5100 extensiones 2785 y 2720. Fax: 36 86 50 41.