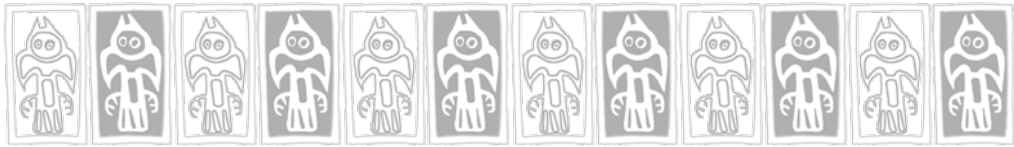


UNI-Américas

EL INSTRUMENTO DE LOS COMITES DE EMPRESA EN EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO



Marcio Monzane

Director de las Secciones Finanzas y Comercio

184



Presentaciones

Las discusiones del movimiento sindical en relación a los Acuerdos Marcos Globales (AMG, en adelante) pasan por un interesante proceso de transformación, buscando avanzar en la capacidad que tiene este instrumento para interferir en lo cotidiano de la vida de cada trabajador, mejorando las relaciones laborales y logrando traer mejores y más derechos en el universo de las empresas multinacionales en cualquier parte del planeta en que éstas operen.

Los AMG iniciales, conocidos como "acuerdos de primera generación", se originaron en la capacidad que tenían las federaciones sindicales internacionales para lograrlos. Es decir, había una relación directa entre la firma de estos acuerdos y la capacidad del sindicato mundial en producir influencia política y realizar "lobby" en una determinada multinacional. En este sentido hay dos puntos importantes a destacar: Primero, que se crea un nuevo instrumento de trabajo y una nueva posibilidad de negociación colectiva, ahora en ámbito internacional. Segundo, que estos acuerdos eran muy genéricos y por lo tanto no lograban

realmente transformar la realidad de los trabajadores de la manera pretendida por el movimiento sindical.

Frente a estos planteamientos y al hecho de que las empresas multinacionales empezaban a resistirse cada vez más en discutir sus relaciones laborales globalmente, el movimiento sindical inicia la búsqueda de una mejora de sus acciones, creando nuevos acuerdos a través de diferentes formas de presión. Para esto una alternativa fue utilizar un recurso que ya existía, los Comités de Empresas, que hasta entonces eran poco explorados en esta esfera.

I. Origen de los Comités de Empresas

También conocidos como Alianzas de Trabajadores, Consejos de Trabajadores o Red de Trabajadores, el origen de los Comités de Empresas está directamente relacionado a la comprensión del origen de su necesidad.

Con el surgimiento de la globalización y la presencia de grandes empresas multinacionales en escala global, a través de los procesos de apertura económica, surge una nueva realidad en el mundo laboral, con

la intensificación de los procesos de reestructuración productiva y a partir de ellos, los procesos de precarización del trabajo, sumado a la flexibilización de la legislación laboral en la mayoría de los países en desarrollo, para atraer inversiones. Ello ha provocado una desmejora significativa en las condiciones de trabajo y a su vez una disminución de la capacidad de acción de los sindicatos localmente.

Los sindicatos empiezan a tener necesidades no tradicionales. Los sindicatos de países desarrollados necesitan mejorar las condiciones laborales en países en desarrollo y así dificultar la transferencia de los puestos de trabajo a estos países e impedir la generación de una crisis por falta de empleos. Pero, a su vez, los países en desarrollo necesitan alcanzar los niveles de toma de decisiones de las empresas multinacionales, que por lo general, no corresponde a la administración local.

Este conjunto de intereses comunes ha estrechado las relaciones entre estos dos mundos sindicales que desde el punto de vista práctico eran bastante distintos hasta este momento. Un elemento importante en esta nueva relación era la necesidad de conectar los trabajadores de una misma empresa y a partir de este punto, intercambiar información y promover acciones conjuntas. Sectores como Químicos y Metalúrgicos iniciaron estos procesos en la década de 80 y 90, con las huelgas de BASF en 1989 y Firestone en 1993 en Estados Unidos y la de actividades realizadas de forma conjunta entre el sector metalúrgico brasileño y alemán que da inicio a un proceso de integración de los trabajadores en redes o comités de empresas multinacionales.

En UNI el origen de los Comités se da por dos vías bastantes distintas. En Europa y a partir de la creación de los Consejos de Empresa Europeos (CEE) por la Comunidad Europea, los afiliados se vieron obligados a garantizar que estos consejos estuvieran representados por trabajadores relacionados con el movimiento sindical. Actualmente, su

papel es fundamental en la integración de los trabajadores de los países que ingresaron por al bloque recientemente, por lo general en condiciones de desventaja en términos laborales, así como para promover discusiones en cuanto a los aspectos relacionados a la última crisis, en especial las grandes fusiones de empresas multinacionales y la pérdida de puestos de trabajo.

En América, UNI empieza a trabajar en la consolidación de Comités creados de forma conjunta con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), que ya tenía una estrategia en esta dirección.

II. ¿Por qué y para qué los Comités?

Los Comités permiten un continuo intercambio de información, procurando entender los procesos de transformación y la estrategia de mercadeo de las multinacionales, comparando las prácticas implementadas en las diferentes sucursales en diferentes regiones del planeta. También permite desarrollar rápidos procesos de solidaridad y apoyo mutuo entre los sindicatos, a requerimiento de alguno de sus participantes, para defender derechos que pueden ser desmejorados.

Normalmente los Comités establecen una estrategia conjunta de actuación en una determinada multinacional, lo que facilita discutir e incorporar nuevos derechos y beneficios a sus trabajadores, a través de acciones sindicales conjuntas y de la negociación colectiva local. Un aspecto fundamental es el acceso a la administración central de la empresa, buscando construir un proceso de negociación colectiva internacional.

III. Desafíos

El gran reto en la construcción de los Comités pasa por la búsqueda de su legitimidad, es decir, como será visto por el propio movimiento sindical y, a partir de este punto, cómo interactuar con la empresa multinacional. La legitimidad no siempre está presente cuando hay legalidad, este es el caso de los CEE, cuando no actúan de forma conjunta



con los sindicatos, llevando a convertirse en un instrumento de las mismas multinacionales en la implementación de sus políticas.

El primer paso es lograr que los sindicatos se sientan parte del proceso, permitiendo e incentivando a los afiliados a presentar propuestas, tanto respecto de las acciones sindicales, como a su proceso de conformación, coordinación y desarrollo. También se hace necesario mantener un proceso de comunicación continua entre los miembros del Comité, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación es fundamental. Conviene crear grupos de discusiones virtuales, fomentar una agenda permanente de debate e incentivar el intercambio de correos, así como divulgar los logros en nivel nacional es una manera de mantener el interés por la comunicación.

También es necesario promover acciones sindicales conjuntas, para que el conjunto de los trabajadores de cada país conozca la existencia del trabajo en red y para que la empresa entienda que los Comités son capaces de promover articulación y movilización de trabajadores. Para ello es necesario identificar entre los afiliados un sindicato que tenga capacidad de potencializar estas actividades, que funcionen como la cadena de transmisión de la acción del comité y que tenga capacidad técnica para apoyar en la producción de materiales de comunicación e investigación que será utilizado por las redes. En general, este sindicato ya cuenta con una relación laboral en el ámbito nacional bastante consolidada, lo que le permite entender y comprender la necesidad de la articulación internacional, así como apoyar sindicatos de menores portes cuando necesario.

Por último, los Comités alcanzan su plenitud de actuación y por consecuencia el máximo de su legitimidad cuando negocian con la empresa multinacional. Esta negociación representa el marco de la existencia de estos Comités en el nuevo modelo, porque fundamenta la actuación y la capacidad de los sindicatos más débiles en lograr una mejor organización en estas multinacionales para el futuro.

IV. ¿Cómo lograr el Acuerdo?

Para llegar a un AMG con una empresa multinacional son importantes algunos elementos. Como ya se vió, lo primero es lograr un Comité con legitimidad suficiente para negociar con la empresa y representar sus trabajadores. Sin embargo, también se hace necesario demostrar la existencia de un problema a ser solucionado, que sobrepase la esfera local, es decir, que exista en diferentes países en que esta multinacional actúa y es específico de la empresa, no fruto de política de gobierno o mala legislación laboral.

Además, no es posible promover cambios estructurales en las relaciones laborales a partir de los AMG o Comité si no se alcanza una articulación más integrada del movimiento sindical local observando otros elementos, como la presión social, la interacción con la sociedad civil y con el total del conjunto de trabajadores.

También es necesario crear la interlocución internacional con la empresa, es decir, el Comité debe promover el diálogo social con esta multinacional. Es fundamental el trabajo de los sindicatos fuertes y del país de origen, pues son los responsables de sostener este proceso ya que es regla que cuando una empresa es requerida para iniciar un proceso de negociación internacional, su primera reacción sea consultar el sindicato en su país de origen y a los sindicatos que para ella son los más importantes y más fuertes políticamente.

Este diálogo se establece de dos maneras, la primera es la más fácil y fue explotada en los acuerdos de primeras generaciones, pero actualmente no es la más común: que la multinacional acepte construir una mesa de diálogo internacional y así promover la relación supranacional a través de los Comités de Empresas y de las federaciones sindicales internacionales, llegando a la firma de los AMG. La segunda situación es encontrar resistencia por parte de las empresas multinacionales, para así tener que construir una estrategia que lleve a



la empresa a buscar el diálogo en el ámbito internacional. Se hace necesario demostrar acción sindical internacional, a través de instrumentos de comunicación, denuncias de los problemas a nivel internacional y presión sindical movilizándolo a los trabajadores. Esto provoca una reacción por parte de la empresa que en muchos casos lleva a la negociación y la firma de un acuerdo. La motivación de los afiliados para desarrollar estas acciones tiene una relación directa con el grado de consolidación del Comité en esta multinacional y cómo sus miembros son capaces de promover estas acciones al interior de sus organizaciones.

V. Contenido de un Acuerdo

Para entender los contenidos de un AMG es necesario entender cuál es la capacidad de negociación en nivel internacional. Como regla, no existe una legislación que defina la negociación internacional, y cuando hay algún tipo de legislación, como en Europa, no se establece qué discutir. Estos procesos dependen mucho de la fuerza de las federaciones, de cuán articulado está su Comité y de cómo están organizados sus trabajadores en nivel nacional. En una multinacional en que las mayorías de los trabajadores están mínimamente organizados en sindicato, con un Comité legítimo y actuante y siendo parte de un sindicato mundial fuerte, los resultados del AMG en general son más provechosos y con más capacidad de influenciar la vida de los trabajadores localmente.

VI. Casos

A continuación revisaremos tres casos de empresas multinacionales del Sector Servicios y los diferentes procesos para la búsqueda de un AMG: el Grupo Español Zara/ Inditex, el Holding Chileno Cencosud, ambos del Sector de Comercio y el Banco Itaú, brasileño y mayor banco del hemisferio sur.

Zara/ Inditex. Esta empresa está constituida por un grupo de sociedades dedicada a la fabricación, distribución y venta de prendas de vestir, calzados y complementos, formada por 8 cadenas independientes, con

más de 90 mil empleados en todo el mundo en 73 países. Recientemente, ha firmado un acuerdo con UNI, en lo cual hubo tres elementos importantes. Primero, que Inditex ya había firmado un convenio con la FITTVC (Federación Internacional de Trabajadores Textil, Vestuario y Cuero), para su sector de producción lo que obligaba a la UNI a promover la discusión para el sector de distribución y ventas. Segundo, la conformación del Comité o Alianza Mundial de Zara e Inditex durante la Conferencia Mundial de Comercio en Dublín, 2009; Y tercero, la participación de los sindicatos de comercio del país sede. En el Acuerdo, la multinacional declara el respecto a los Principios Fundamentales de la OIT, establece puntos relacionados con la jornada de trabajo y con la salud y seguridad de sus trabajadores, procedimientos para que los afiliados de UNI se reúnan con sus trabajadores sin interferencia de la empresa, así como mecanismo de verificación de los cumplimientos del Acuerdo de forma conjunta con UNI.

Cencosud. Esta empresa tiene más de 70 razones sociales distribuidas en Chile, Brasil, Perú, Colombia y Argentina. El grupo cuenta con Supermercados e Hipermercados: 125 Santa Isabel (Chile) y 37 Jumbo (22 en Chile y 15 en Argentina). Además 232 Supermercados en Argentina, 51 en Brasil y 54 en Perú. 27 Tiendas por Departamento Paris, 59 Tiendas de Mejoramiento del hogar conocidas como Easy (24 en Chile, 34 en Argentina, 1 en Colombia), las tarjetas de crédito, Easy, Paris y Jumbo Más, Centros Comerciales e inmobiliaria: 8 en Chile y 13 en Argentina (Unicenter, Alto las Condes y otros), Seguros Paris y el Banco Paris. En Brasil, con la adquisición del grupo de Supermercados e Hipermercado G Barbosa, el Holding Cencosud ya ha alcanzado en Abril de 2009 los 9.857 trabajadores. En Argentina los datos del gobierno federal apuntan en el grupo más de 23 mil trabajadores divididos en sus diferentes unidades de negocio. En Chile, país cuna de la empresa y local donde hay la mayor concentración de las actividades



del grupo el número de trabajadores ya sobrepasa los 62 mil. Finalmente en Perú este número ya llega a otros 9.963. UNI se encuentra en proceso de discusión con Cencosud, empresa muy reticente a la negociación colectiva internacional, y para lograrla fue necesario algunos pasos. El primer paso era conocer los sindicatos del Grupo y, para ello visitamos nuestros afiliados en los países en que Cencosud estaba organizado (Brasil, Argentina y Chile). Se promovió una investigación para identificar los problemas existentes en la empresa, y su forma de actuar en estos países.

Otro paso importante fue la realización, en 2009, de un encuentro en Uspallata, Argentina, con la participación de más de 140 sindicalistas de los tres países, donde se creó la Alianza de Trabajadores del Cencosud. Para dificultar la realización del diálogo, la empresa apuntó al problema que se presenta en el país sede, en cuanto a la atomización sindical, afirmando que un AMG con UNI no lo solucionaba. UNI enfrentó esta situación creando una coordinadora de Cencosud en Chile, que representa la mayoría de los sindicatos de esta empresa y elige la representación en la Alianza Internacional. A partir de esta situación, la multinacional chilena aceptó entrar en un proceso de discusiones de los términos para la realización de un Acuerdo Marco Regional con UNI.

Itaú. Este banco tiene en su país sede más de 104 mil trabajadores, 3.724 sucursales, 918 puestos de servicios bancarios, y 29.866 cajeros electrónicos. El banco también está presente en los otros países del Cono Sur: Chile, con 70 sucursales, 48 cajeros electrónicos y 2.060 trabajadores; Argentina, con 81 sucursales, 23 puestos de servicios, 164 cajeros electrónicos y 1.428 trabajadores; Uruguay, con 38 sucursales, 1 puesto de servicios, 32 cajeros electrónicos y 983 trabajadores (incluyendo la financiera OCA); y Paraguay con 19 sucursales, 6 puestos de servicios, 166 cajeros electrónicos y 600 trabajadores. En relación al Comité, la CCSCS había tomado algunas iniciativas, aunque no lo consideraba un caso estratégico. Con la ampliación de sus negocios en 2008 a partir de la compra de los activos financieros del Bank Boston, el Itaú pasó a tener una mayor importancia en el escenario sindical internacional, y ello motivó a UNI a promover un Comité, el que fue creado en Chile a finales de 2008. El Comité desarrolla acciones conjuntas con sus afiliados, investigación para conocer mejor el banco en la región y reuniones periódicas. Como resultado, se ha logrado la primera reunión entre el Comité y la Dirección de Recursos Humanos del banco y se empieza a discutir la posibilidad de la firma de un AMG.

