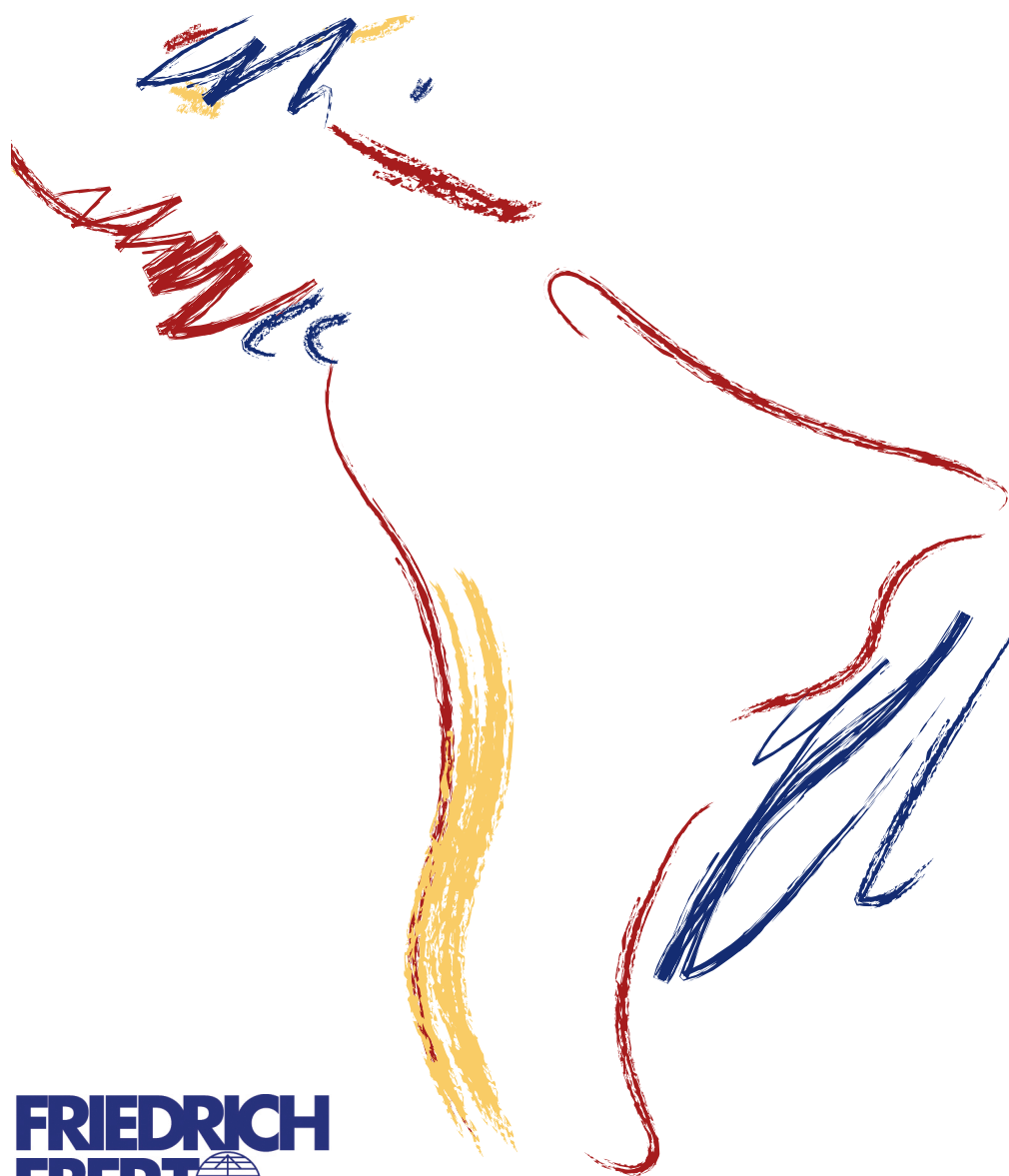


Protagonistas de la Internalización de Chile: Las organizaciones de Trabajadores

Raúl Requena Martínez



Internacionalización y Sindicatos

Para una mejor comprensión sobre las motivaciones de las organizaciones de trabajadores (sindicatos), en relación al proceso de internacionalización me parece necesario realizar algunas precisiones:

Uno de los rasgos principales del proceso de globalización en América Latina y el Caribe ha sido la intensidad de las políticas de ajuste estructural adoptadas en forma relativamente generalizada desde mediados de la década de 1980. La desregulación del mercado de trabajo ha sido concebida como una condición necesaria para sostener y aumentar la competitividad, sobre todo la de aquellos sectores más directamente involucrados en el proceso de integración a la economía mundial.

La flexibilización laboral ha sido una consecuencia del proceso de globalización, ya que la reestructuración del sistema y de los modos de organización del proceso productivo ha impulsado el surgimiento de vínculos laborales heterogéneos. Esta flexibilización ha sido bastante generalizada en América Latina y el Caribe, pese a que los países se insertaron en el comercio internacional con patrones de especialización diferentes.

El progresivo abandono por parte del Estado de su función reguladora de los mercados y la necesidad de fomentar la reestructuración del sistema productivo para lograr la integración internacional, allanó el camino para que se revisara la legislación laboral con el fin de reducir los costos fijos asociados al trabajo.

Los sindicatos opinan, que el signo negativo de la flexibilización del mercado de trabajo ha radicado principalmente en que ha propiciado, a la vez que reconocido, la creación de empleos de mala calidad, ya sea por su inestabilidad, sus bajas remuneraciones, su desprotección social o sus condiciones de trabajo inadecuadas. De esta manera, además del aumento del desempleo registrado en varios países, ha habido un proceso más general de intensificación de la inestabilidad e inseguridad laborales, asociadas a la flexibilización de las contrataciones y al peso creciente del empleo informal, caracterizado por su alto grado de precariedad, tanto cuando es empleo por cuenta propia como trabajo asalariado en muy pequeñas o microempresas.

La creciente internacionalización de Chile ha facilitado, además, una creciente participación de empresas

multinacionales, cuyos modelos de administración han obstaculizado el proceso de organización y desarrollo de las organizaciones de trabajadores.

El temor a organizarse o sindicalizarse es algo que está presente en todas las empresas multinacionales. No existen garantías suficientes para promover las ventajas de la organización sin correr el riesgo de perder el empleo

Las reformas a las legislaciones laborales de las dos últimas décadas en América Latina introdujeron cambios drásticos en el sentido tutelar de la legislación laboral, rompiendo con principios tradicionales (como el que señala que los convenios individuales o colectivos no pueden pactarse en condiciones inferiores a las preexistentes o a las normas legales y el derecho a la organización) y desregulando los mercados de trabajo (el caso extremo y precursor fue el de las reformas de fines de los años setenta y comienzos de los ochenta en Chile, en dictadura). Por cierto, la flexibilización de las reglas, un proceso por el cual se aumenta el margen de discrecionalidad del empleador en el manejo de las relaciones laborales, sigue presente en la agenda de muchos países de la región.

Salvo excepciones, las recomendaciones de los organismos multilaterales inspiradas en el Consenso de Washington y las presiones de los empresarios a favor del debilitamiento de los sindicatos en la región, considerados con frecuencia por los partidarios de la liberalización como defensores de privilegios, abrieron las puertas a estos cambios en las relaciones laborales, sobre todo asociadas a la privatización de empresas públicas y la reestructuración de las grandes empresas privadas, que tenían los niveles más altos de protección.

Esto explica los bajos índices de organización en Chile y otros países de la región.

La desregulación del mercado de trabajo ha sido concebida como una condición necesaria para sostener y aumentar la competitividad, sobre todo la de aquellos sectores más directamente involucrados en el proceso de integración a la economía mundial.

Los sindicatos, convencidos de la necesidad de fortalecer su visibilidad y protagonismo han elaborado nuevas estrategias para responder en conjunto y eficazmente ante los desafíos que impone la creciente internacionalización socioeconómica y cultural.

Parte de esta estrategia ha consistido en diseñar respuestas locales, regionales o globales según sea el carácter del problema. Se observa una mayor conciencia sobre el valor que las organizaciones de trabajadores deben otorgar a su interacción con otras entidades en el campo internacional para optimizar la defensa de sus derechos.

La articulación ante la internacionalización la motivan iniciativas que comparten todas las organizaciones de trabajadores, donde la solidaridad es el centro y lo que dota de valor general las propuestas.

Es en este contexto que el problema de los trabajadores en Chile dejó de ser local y ha pasado a formar parte de una agenda internacional donde se van concertando decisiones ante la creciente desigualdad y marginalización.

Más del 90% de las empresas en América Latina son medianas y pequeñas y solamente entre el 5% y el 6% logran acceder al sistema financiero, restándoles, por consiguiente capacidad de acción¹. Esto resulta preocupante para los trabajadores ya que más del 70% de la fuerza laboral en América Latina se encuentra en ese sector. En el caso de Chile, más del 80% de la fuerza laboral se encuentra en el segmento de las pequeñas empresas.²

La OCDE³ señala que el empleo informal alcanza niveles sin precedentes a nivel mundial. Afirma que 1.800 millones de personas, más de la mitad de la fuerza laboral mundial, trabaja sin un contrato laboral y sin seguridad social y dice que se prevé que este número aumente a dos tercios de la fuerza laboral para 2011, si continúan las tendencias actuales. En el conjunto de cinco países de América Latina el empleo informal alcanza al 53.6% del empleo urbano en 2009⁴.

1.-La Situación de las PYMES en América Latina – El enfoque y aporte de CEPAL, 2010

2.-11º Encuentro Nacional de las Pequeñas Empresas – ENAPE 2010

3.- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

4.- El empleo en el Sector Informal – OCDE, Johannes Jutting y otros, 31.03.2009

Las organizaciones de trabajadores sostienen que la tendencia al deterioro social no es una consecuencia inevitable de la internacionalización, pero que esta se ha agravado por la ausencia de políticas destinadas a proteger a la gente y porque el modelo económico ha facilitado la especulación por sobre la inversión productiva. Es por eso que la forma como se enfrenta la internacionalización no deja de ser relevante para ellos.

El papel de los sindicatos y del diálogo social fue institucionalizado internacionalmente tanto al término de la I guerra mundial (1914-1918) con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como después de 1945 con las reformas sociales de la postguerra. Las transformaciones económicas producidas por la I guerra mundial fueron profundas; entre ellas la desarticulación de los mercados y la ruptura de las relaciones internacionales entre los diferentes países. Al finalizar el conflicto, las economías de todos los beligerantes sufrieron problemas semejantes: inflación, desempleo, huelgas, problemas monetarios, financieros y de comercio exterior. La desconfianza mutua entre los países era más fuerte que las políticas de cooperación internacional. La primera guerra también produjo cambios tecnológicos y empresariales, que modificaron la organización de las empresas tanto en el aspecto administrativo como en el productivo; al mismo tiempo cambió el ritmo de crecimiento dentro de los sectores industriales.

En este contexto la fundación de la OIT respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. También se basó en motivaciones de carácter político ya que de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción.

Pero han pasado más de 66 años y los trabajadores saben que las soluciones del Siglo XX no necesariamente se consideran relevantes para el Siglo XXI.

Los Convenios de la OIT 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 y 182 establecen las normas del trabajo fundamentales. Algunos países todavía no han ratificado ninguno de estos Convenios. Estados Unidos solamente ha ratificado dos⁵

Con todo, los trabajadores y sus organizaciones están haciendo un verdadero esfuerzo por ser creativos en respuesta a la internacionalización y sus efectos.

Si bien los sindicatos han progresado durante los últimos años en el diseño e implementación de sus estrategias de relaciones internacionales, aun queda mucho por hacer.

Las iniciativas buscan reforzar las estrategias con sus similares en el plano regional y global para frenar los abusos de las empresas multinacionales, establecer directrices para hacer frente a la globalización del mercado de trabajo, aumentar el papel de los jóvenes trabajadores, hombres y mujeres, y fortalecer la acción de las organizaciones representativas.

Revisando los programas de acción de diversas organizaciones locales y regionales, se observa que uno de sus principales propósitos es promover la coordinación, cooperación e intercambio de experiencias para enfrentar los desafíos de la internacionalización, decisión que se expresa en la elaboración de proyectos de desarrollo organizacional, y en la promoción de la defensa de la solidaridad, la paz, la libertad sindical, la justicia y los derechos humanos.

Los actores y sus relaciones internacionales

Meparece que no es arriesgado señalar que el diagnóstico sobre las implicancias de la internacionalización para los sindicatos en Chile y América Latina, es muy similar; prácticamente en todos los países este tema se ha traducido en una mayor liberalización y la adopción de políticas de apertura del mercado, sobre todo en las dos últimas décadas.

5- Normas del Trabajo – OIT www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm el Sector Informal – OCDE, Johannes Jutting y otros, 31.03.2009

Ante el cambio de paradigma en las políticas nacionales, los sindicatos han respondido con un conjunto de propuestas destinadas a fortalecer el papel del Estado en la economía y a recuperar el dinamismo de los sistemas productivos estancados, que se reorientaron a los mercados de exportación. Al aplicarse las reformas comerciales la integración sectorial, regional y global sindical cobró un nuevo impulso.

En diversos debates sindicales y/o gremiales, el carácter, calidad y volumen de las relaciones internacionales han sido identificados como factores esenciales para conseguir mejores resultados. Los sindicatos sostienen que estos elementos refuerzan los intereses de todas las comunidades intentando evitar las injusticias que se producen.

Es por esta razón, entre otras, que los trabajadores buscan conformar organizaciones empoderadas y bien estructuradas. Si bien los sindicatos han progresado durante los últimos años en el diseño e implementación de sus estrategias de relaciones internacionales, aun queda mucho por hacer. Resulta evidente que en ausencia de estrategias adecuadas, suelen enfrentar mayores dificultades para coordinar políticas de diálogo social y para visibilizar sus prioridades en el contexto determinado por la internacionalización.

Observando la situación en Chile, una característica central de la estrategia ha sido la progresiva incorporación a la Confederación Sindical Internacional (CSI)⁶ y a su filial la Confederación Sindical Americana (CSA), de las tres centrales nacionales, es decir; Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Asimismo, existe una creciente relación-afiliación de sindicatos, federaciones y confederaciones de rama a las Federaciones Sindicales Internacionales⁷ (FSI).

Es -probablemente- en estos dos espacios de acción donde mejor se evidencian las relaciones internacionales de los sindicatos de trabajadores de

6.- La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. La CSI fue fundada en el Congreso que se llevó a cabo en Viena, Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006. Reúne a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), además de otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a ninguna internacional. El 31 de octubre de 2006, la CIOSL y la CMT procedieron a su propia disolución, con el fin de posibilitar la creación de la CSI.

7.- Las Federaciones Sindicales Internacionales agrupan a los sindicatos nacionales por sector u ocupación. Las FSI son IE, ICM, AIAE, ICEM, FIP, FITIM, ITF, FITTVTC, UITA, ISP y UNI.

Chile y América Latina. La CSI-CSA y las FSI son los foros naturales de los trabajadores sindicalmente organizados. Es necesario señalar también que existen Coordinadoras Sindicales subregionales que elaboran políticas para los procesos de integración, y que inciden en las estrategias sindicales nacionales.

En consecuencia, se puede afirmar que las demandas de los sindicatos de trabajadores chilenos relativas al respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a la necesidad de un diálogo social verdadero y de un correcto cumplimiento de los principios de la responsabilidad social empresarial se internacionalizan a través de los espacios que generan tanto la CSI-CSA y las FSI, como los que facilitan una variedad de organismos internacionales vinculados a la Organización de Naciones Unidas (ONU) y al ámbito de la cooperación para el desarrollo sindical.

La cooperación para el desarrollo sindical, denominada “Solidarity Support Organization-SSO⁸” donde destacan organizaciones de Alemania, España, Suecia, Finlandia, Holanda, Dinamarca, Noruega, Bélgica y los Estados Unidos de Norteamérica, representa una plataforma adicional de intercambio de experiencias que ayuda significativamente al desarrollo de las redes de contactos.

Sin embargo, así como se observa una significativa relación entre las organizaciones locales y la CSI-CSA, las FSI y las SSO, cuestión que resulta obvia por la comunidad de objetivos, se percibe también una baja interacción con los foros políticos y académicos y con el sector de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

Asimismo, si bien existen relaciones con Organismos Internacionales tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Monetario Internacional (FMI), Organización de los Estados Americanos (OEA), Banco Mundial (BM) y otras, estas muestran un bajo perfil. Solo en el caso de la OIT se advierte una mayor relación.

8.-La alianza que integran las Organizaciones de Apoyo Solidario, SSO por su sigla en Inglés, fue creada en marzo del 2009 en Bruselas y esta integrada por 36 organizaciones sindicales de 20 países miembros de la OCDE.

Me parece importante destacar que en términos de lo que representa la internacionalización, una parte importante de la agenda internacional del sindicalismo local y regional está orientada al monitoreo de las Empresas Multinacionales y Multilatinas⁹ Chile no es un jugador más en este activo juego de poder en la región, es más bien uno de los actores principales junto a Brasil, México, Colombia y por supuesto los Estados Unidos.

De igual manera se observan relaciones y acciones hacia otros bloques económicos internacionales como la Unión Europea (UE), Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte (ALCAN), Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) y otros donde existen Grupos de Trabajo que también se reúnen periódicamente.

La internacionalización de las empresas chilenas del retail, minería, farmacéuticas, finanzas, etc., han ocasionado diversos sucesos que han convocado la participación de las organizaciones de los trabajadores de los países involucrados.

En este contexto, la relación de los sindicatos con las FSI, que agrupan sectores específicos de trabajadores ha sido vital para el desarrollo de investigaciones y la articulación de campañas destinadas a denunciar las malas prácticas institucionales y el lado gris de la internacionalización.

Como señale anteriormente, tanto la CSI-CSA, como las FSI, las SSO y otras entidades regionales facilitan un ventajoso espacio de acción donde los sindicatos de trabajadores materializan su acción internacional. Sin embargo, esta gestión es poca difundida por las mismas organizaciones y carece de importancia para los medios.

La falta de una mejor promoción de sus relaciones internacionales, entre otros factores por la ausencia de responsables del tema, facilita la divulgación de opiniones que caricaturizan estos foros como espacios conspirativos contra el “progreso y la modernidad”. Lejos de esa falacia, lo cierto es

9.-Una de las grandes historias ocurridas en América Latina durante los últimos 25 años es la que narra cómo las empresas de la región se han internacionalizado para abordar el mercado mundial. Pese a haber surgido en tiempos donde dominaban los mercados protegidos y en los que hacer negocios con el Estado era el camino seguro hacia la creación de riqueza, muchas organizaciones de la región decidieron cambiar de paradigmas, se decidieron a cruzar fronteras para empezar a jugar globalmente. Esta es la historia que dio a luz una nueva generación de corporaciones, las Multilatinas, firmas que tuvieron su origen en América Latina, pero que se han transformado en organizaciones internacionales y que han venido ganando mercado en sectores donde antes dominaban corporaciones originadas en países desarrollados. http://www.foromultilatinas.com/que_es.php <http://rankings.americaeconomia.com/2011/multilatinas/salto-de-escala.php>

que los sindicatos de trabajadores efectúan serios análisis sobre la problemática política, económica y social. Resulta pertinente recordar que fueron las organizaciones internacionales de trabajadores, quienes con oportunidad y precisión alertaron de lo que podría ocurrir con un Estado ausente, con un mercado sin control y un sistema financiero entregado a su auto-regulación y a una acción especulativa sin precedentes.

Ha sido precisamente en estos foros internacionales, que se reúnen periódicamente en diversas ciudades del continente, donde las organizaciones de trabajadores chilenas han coordinado acciones para que organismos internacionales como la OIT, BM, BID, OEA, OCDE y otros centren su atención en los rezagos sociales que persisten local y regionalmente, en particular en lo que respecta a educación, empleo y protección social. La focalización que han realizado sobre temas como el desafío de la desigualdad y el déficit de trabajo decente, y la transición hacia una economía de menores emisiones medioambientales da cuenta de una seria actuación en el contexto de la internacionalización de Chile.

Me parece oportuno señalar que aunque Chile no es miembro pleno del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), los sindicatos de trabajadores mantienen un activo lobby en los subgrupos de trabajo establecidos por el Consejo del Mercado Común, en particular en el Subgrupo 11 sobre Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social. De igual manera se observan relaciones y acciones hacia otros bloques económicos internacionales como la Unión Europea (UE), Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte (ALCAN), Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) y otros donde existen Grupos de Trabajo que también se reúnen periódicamente.

Todo esto revela una creciente preocupación por la internacionalización y las relaciones internacionales. Los sindicatos de trabajadores no desconocen que este proceso demanda actores protagónicos y más empoderados, y en este sentido las acciones destinadas a la actualización de métodos resultan prioritarias.

Actores y experiencias: Alianzas Estratégicas

Me parece necesario resaltar la acción internacional que realizan los sindicatos, federaciones y/o confederaciones, en el espacio que facilitan las FSI. En la actualidad son once FSI las que desarrollan un trabajo sectorial, regional y global en el marco de una

estrategia de acción denominada “Agrupación Global Unions¹⁰”. Todas ellas con domicilio en Europa, al igual que la CSI, y con representaciones regionales.

Los sindicatos de trabajadores latinoamericanos, por cierto los chilenos dentro de ellos, tienen una activa participación en las FSI. En este espacio analizan los procesos de internacionalización y elaboran estrategias para impedir efectos negativos, en particular respecto de las políticas de las Empresas Multinacionales y Multilatinas y de materias vinculadas a Migración, Trabajo Decente y al funcionamiento de la Democracia.

Resulta interesante observar el trabajo de las Redes locales, regionales y globales, de los Consejos Locales y los Observatorios Sociales impulsados por los sindicatos y respaldados por las FSI y las SSO. Es quizás en este espacio donde se aprecia con mayor nitidez el esfuerzo de las organizaciones de los trabajadores por tener un protagonismo efectivo y eficaz en el proceso de internacionalización.

La internacionalización expresada por esta Alianza Estratégica de Redes¹¹ y Consejos Locales se sostiene en un permanente diálogo donde se destacan tres supuestos. El primero es que el empoderamiento de los trabajadores es la forma más perdurable para poner fin a la pobreza y corregir las condiciones abusivas en los lugares de trabajo, y por medio de la capacitación abrir espacios para la organización en sindicatos democráticos e independientes. El segundo supuesto es que la labor fundamental de los sindicatos es la organización, negociación colectiva y la aplicación de los convenios colectivos. Y la tercera suposición está vinculada a actividades de promoción y monitoreo de los Códigos de Conducta o Acuerdos Marcos¹²,

¹⁰ La Agrupación Global Unions está compuesta por organizaciones sindicales internacionales que trabajan juntas y que pertenecen a la misma “familia sindical”. La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) afilian a las centrales sindicales nacionales integradas por sindicatos de diversos sectores. Las once Federaciones Sindicales Internacionales agrupan a los sindicatos nacionales en función del sector u ocupación que cubren. <http://www.global-unions.org/>

¹¹ En las Américas y el Caribe existen redes de trabajo vinculadas a empresas multinacionales y multilatinas de la industria del retail, financiera, gráfica, medios, alimentación, forestal, minería, marítima y otras. Para mayor información revisar los websites de las FSI ICM, ICEM, FITIM, ITF, FITTV, UITA, ISP y UNI. ¹² Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) intentan establecer una cooperación internacional, acciones conjuntas y solidaridad global entre sindicatos de distintos países que comparten un mismo empleador. Hay un creciente reconocimiento sindical global de las FSI por parte de las empresas multinacionales a nivel de sus sedes centrales, y también más allá, así como respecto al trabajo que realizan, registrándose igualmente un importante aumento en el diálogo social. En algunos casos, esta interacción ha dado como resultado la negociación de Acuerdos Marco Internacionales (AMI), también conocidos como Acuerdos Marco Globales (AMG). Existen más de 90 AMG. <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>

como mecanismos de equilibrio de poder entre las organizaciones de trabajadores y empleadores.

No está de más destacar que la experiencia organizativa de las organizaciones de trabajadores de Chile, así como sus acciones en el área de las relaciones internacionales es tan amplia y rica que resulta imprudente resumirla en un par de líneas, pero me parece oportuno recordar que la Federación Obrera de Chile (FOCH), fundada en 1909, se integró en 1917 a la Internacional Roja de Sindicatos con sede en Moscú.

Volviendo a la actualidad y en el contexto de la internacionalización que nos preocupa, me parece oportuno mencionar, aunque sea resumidamente, la experiencia en las alianzas estratégicas que vienen realizando algunas organizaciones de trabajadores del sector servicios, en particular la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios (CSTEBA) y la Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, de la Confección del Vestuario y de la Producción y Ramos Afines o Conexos – CONFECOVE.

La Confederación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios – CSTEBA es la organización que representa a los trabajadores de la industria financiera y afines de Chile, fundada el 19 de octubre de 1983. Sus temáticas reivindicativas en su primera fase de desarrollo estuvieron relacionadas con la estabilidad laboral, la carrera funcionaria, la jubilación anticipada (rechazando la reforma previsional), el Plan Laboral, los despidos, y las deficiencias de los Institutos de Salud Previsional.

El sindicalismo bancario desde sus orígenes se ha nutrido de las tradiciones y orientaciones del movimiento sindical nacional e internacional y, a la vez, ha podido influir en este movimiento aportándole diversas contribuciones que surgen de sus propias características. Algunos de sus nuevos aportes están relacionados con la necesidad de reformas profundas al sistema financiero internacional y la revisión de los papeles y responsabilidades del FMI y del BM, y con la importancia estratégica que significa la negociación y firma de Acuerdos Marcos Globales con empresas multinacionales del sector.

En estas materias la CSTEBA ha logrado defender sus propuestas mediante una acertada coordinación internacional en los diferentes escenarios mencionados anteriormente. Su alianza con los sindicatos españoles permitió el establecimiento de

Coordinadoras Sindicales al interior de las empresas Banco de Santander y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria –BBVA-, cuyo principal objetivo está relacionado con la adopción de Acuerdos Marcos que permitan una mejor aplicación de los objetivos de Pacto Global de Naciones Unidas. Asimismo, su acción internacional ha permitido la creación y funcionamiento de Redes que funcionan como plataformas de acción para enfrentar las negociaciones con diversos bancos internacionales, como el Scotiabank, HSBC, Banco do Brasil, Banco Itaú, City Bank y otros.

La CSTEBA es miembro de la UNI Global Union¹³ (UNI), probablemente una de la más importante FSI y tiene además, asiento permanente en el Comité Regional del Sector Finanzas de la UNI para las Américas y el Caribe, lo que le ha permitido señalar en diversos foros internacionales que es cierto que la globalización del sistema financiero abrió la puerta a los mercados del mundo, pero que los mercados fueron demasiado lejos y redujeron actividades que son fundamentales para el desarrollo social. La CSTEBA y la UNI han denunciado que las fusiones en el sector han dejado una estela de despidos y conflictos sociales.

La CONFECOVE se ha comprometido a investigar y hacer campañas locales y sumarse a las iniciativas internacionales de la UNI y la OIT con respecto a aspectos de migración internacional.

Más del 80% de las mega-fusiones y adquisiciones gigantescas, que abaratan servicios reduciendo salarios y limitando derechos, se producen entre los países con economías en transición, como Chile, que a su vez son los centros neurálgicos de las veinte más importantes empresas multinacionales con actividades en América Latina¹⁴.

13.- UNI fue creada el 1 de enero de 200 por los miembros de la Internacional de Comunicaciones, la FIET (el sindicato global de empleados y servicios), la Federación Gráfica Internacional y la Internacional de los Medios de Comunicación y del Espectáculo. Proporciona voz y una plataforma a los trabajadores a nivel internacional en empleos que van del cuidador de noche en sus oficinas al gran director de Hollywood que ha dirigido su película preferida. Con 20 millones de trabajadores en 900 sindicatos a escala mundial, UNI fomenta la solidaridad mundial y ofrece a todos sus miembros la posibilidad de expresarse a nivel internacional. <http://www.uniglobalunion.org>

14.- UNI Global Union – III Congreso Mundial, Nagasaki Noviembre 2010

Asimismo, ha reivindicado en estos foros internacionales la necesidad de controlar las remuneraciones y los programas de incentivos destinados a la dirección superior y un marco exhaustivo de regulación financiera.

La Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, de la Confección del Vestuario y de la Producción y Ramos Afines o Conexos – CONFECOVE, se constituyó el 11 de noviembre de 1990 y representa en su gran mayoría a trabajadores y trabajadoras del sector comercio. Destacan entre sus bases, los sindicatos de grandes almacenes como Falabella, Ripley, Paris, Hites, La Polar, Unimarc, Tottus, Líder, Montserrat y otros. Sus objetivos apuntan a cuestiones relacionadas con Higiene y Seguridad, Seguridad Social, Calidad de Vida y Responsabilidad Social Empresaria entre otros importantes. Si bien la internacionalización de la economía chilena produce posibilidades de nuevos empleos, también genera otros nuevos problemas con las prácticas antisindicales que introducen multinacionales como Wal-Mart.

En el plano internacional, la CONFECOVE ha logrado un amplio reconocimiento y ha utilizado su afiliación a la UNI Global Union -donde forma parte del Comité de Comercio para las Américas y el Caribe- para sumarse a nuevas estrategias de acción que le permitan enfrentar con mejores resultados la internacionalización del sector.

La organización ha sido requerida por otras similares de Colombia, Perú y Argentina para conocer de los métodos utilizados por empresas chilenas de gran penetración en América Latina como Falabella, Ripley y otros. CONFECOVE forma parte de las Redes de Trabajadores de Wal-Mart y Ripley y participa activamente en acciones tanto regionales como globales para proteger a los trabajadores migrantes y evitar el trabajo infantil.

La Organización Internacional para las Migraciones¹⁵ (OIM) ha calculado (en 2008) que, a nivel mundial, actualmente hay más de doscientos millones de migrantes. Los y las trabajadores migrantes representan alrededor de 3% de la fuerza de trabajo mundial. Aproximadamente el 49% de todos los trabajadores migrantes son mujeres.

¹⁵ OIM <http://www.iom.int/jahia/jahia/lang/es/pid/1>

La CONFECOVE se ha comprometido a investigar y hacer campañas locales y sumarse a las iniciativas internacionales de la UNI y la OIT con respecto a aspectos de migración internacional.

En las condiciones que ha impuesto la globalización, sólo políticas y acciones más allá de las fronteras nacionales pueden facilitar el pleno ejercicio de las relaciones internacionales sindicales. Como es sabido, la CSI no es la única organización sindical internacional, pero en ella y en las FSI se agrupa más del 70% de los trabajadores sindicalizados a nivel mundial. De allí el peso determinante de la CSI en el grupo de trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT.

Al vincular el debate con las prioridades de los Sindicatos Globales se ayuda a que las ideas de la discusión puedan volverse operativas, no sólo a través de los sindicatos, sino también en gobiernos y organizaciones empresarias.

Como se puede apreciar en ambos casos, la acción internacional a través de una Federación Sindical Internacional, en este caso la UNI Global Union y el trabajo de las Redes, permiten a CSTEBA y la CONFECOVE tener algún grado de protagonismo en la internacionalización que nos preocupa. Siendo importante el apoyo que brindan las FSI, me parece relevante la articulación que están logrando las organizaciones de trabajadores a través de las Redes.

Las organizaciones de trabajadores agrupadas en la instancia denominada “Sindicatos Globales” han firmado más de noventa Acuerdos Marcos Globales (AMG) con empresas multinacionales, incluidas algunas Multilatinas¹⁶.

Si bien no hay un modelo para el proceso de internacionalización, desde la perspectiva sindical resulta lógico seguir fortaleciendo el trabajo de las Redes Sindicales por Multinacionales porque se abre otro frente importante de relaciones internacionales con las cámaras empresariales de cada sector. Hay aquí dos dimensiones importantes el funcionamiento de las Redes Regionales y la participación de las organizaciones de trabajadores en las Redes Globales.

¹⁶ Un AMG es un acuerdo entre una empresa mundial (multinacional) y una FSI, en nombre de los sindicatos que representan a los trabajadores de la compañía dondequiera que sea en el mundo.
http://www.uniglobalunion.org/Apps/portal.nsf/pages/20090206_zksaEs

Conclusiones y Sugerencias

Las redes de trabajo local, regional y global; las alianzas estratégicas con la Federación Sindical Internacional y la Confederación Sindical Internacional; los espacios que ofrecen los organismos internacionales y multilaterales; las instancias de coordinación con las organizaciones de apoyo para el desarrollo sindical; los congresos regionales y mundiales y otros espacios para fortalecer las relaciones internacionales ofrecen una oportunidad excepcional y valiosa de hacer un inventario, establecer estrategias, desarrollar la creatividad y compartir ideas y puntos de vista sobre cómo actuar en el proceso de internacionalización. El poder de los sindicatos emana de la organización del mayor número posible de personas, de la calidad de sus propuestas, pero también del hecho de atraer la energía y el entusiasmo de esa gente. La obligación vigente, de cara a la internacionalización, es asegurar que las estructuras de las organizaciones de trabajadores permanezcan a la altura de estos tiempos cambiantes.

Habiendo señalado algunos aspectos de las características que tiene el proceso de internacionalización para las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y la forma cómo actúan en el exterior, pretendo sugerir algunas ideas.

Fortalecer las capacidades de organización.

Parece de vital importancia estimular el crecimiento sindical y trabajar por su formal reconocimiento, en particular en las empresas multinacionales por medios de acciones específicas. En este sentido me parece importante reforzar el proceso de alianzas sindicales locales y regionales y fortalecer el trabajo de redes. Asimismo, me parece necesario que las organizaciones diseñen y desarrollen programas de capacitación más integrales que, aborden con mayor claridad los objetivos de crear poder sindical, optimizando los métodos de organización y fortaleciendo la visibilidad y los asuntos de igualdad.

Fortalecer los procesos de negociación colectiva y un ambiente laboral socialmente sostenible.

Es importante presionar por un mejor diálogo social y fortalecer el trabajo decente en las empresas locales, regionales y globales. Asimismo es necesario facilitar el intercambio de buenas prácticas sobre procesos exi-

tosos de negociación colectiva y renovar los métodos de investigación.

Fortalecer la influencia política y normativa de las organizaciones de trabajadores.

En esta materia es importante lograr cambios de calidad en los procesos de integración regional y apoyar iniciativas para fortalecer el sistema democrático. La relación con los organismos internacionales vinculados a Naciones Unidas, así como la interacción con las FSI, la CSI-CSA, las organizaciones cooperantes y otras identificadas anteriormente debe fortalecerse para que el proceso de internacionalización tenga un correlato positivo en el respeto a la responsabilidad social empresarial, el diálogo social y evitar violaciones a los derechos fundamentales.

Rol de las centrales sindicales en la internacionalización del sindicalismo.

Las organizaciones de trabajadores deben vigilar eficazmente los procesos de integración económica para evitar abusos contra los derechos civiles. En este sentido resulta importante promover un rol más proactivo de las centrales sindicales en la internacionalización del sindicalismo, utilizando de mejor el sistema de redes existentes y explorando nuevas alianzas estratégicas. En particular, me parece que la CUT, como organización más representativa, debería repensar la misión de su Secretaría de Relaciones Internacionales. Existen importantes espacios de acción que tienen que ver con la cooperación internacional, con la idea de avanzar en la firma de acuerdos, de cohesionar bloques y de propiciar una identidad de intereses que deben ser defendidos en espacios comunes para el sindicalismo. Si se trata de cambiar las reglas del juego en cuanto al proceso de internacionalización, el rol, la misión y la estrategia de los Secretariados de Relaciones Internacionales adquieren una renovada importancia.

Bibliografía

- America Economía 2011** –America Economía Intelligence, Salto de Escala, Ranking Multilatinas http://www.foromultilatinas.com/que_es.php <http://rankings.americaeconomia.com/2011/multilatinas/salto-de-escala.php>
- Bensusan Graciela** *La efectividad de la legislación laboral en America Latina. Instituto Internacional de Estudios Laborales – Ginebra (Web/Pdf: 978-92-9014-841-8)*
- Campero G., Flisfisch A., Tironi E., Tokman V.** 1993 *Los actores sociales en el nuevo orden laboral*
- CEPAL – SELA 2010** *La situación de las PYMES en America Latina: EL ENFOQUE Y APORTE DE LSA CEPAL / XXI Reunión de Directores de Cooperación Internacional de América Latina y el Caribe, Paramaribo, Suriname ,29 y 30 de julio de 2010*
- Confederación de Trabajadores Bancarios- CSTEBA 2010** – Documentos y Declaraciones / <http://www.bancariachile.cl/>
- Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio, de la Confección del Vestuario y de la Producción y Ramos Afines o Conexos – CONSFECOVE 2010** – Documentos y Declaraciones / <http://www.confecove.cl/>
- Confederación Sindical Internacional - CSI 2009** – Documentos y Declaraciones / <http://www.ituc-csi.org/?lang=es>
- ENAPE 2010**, 11º Encuentro Nacional de las Pequeñas Empresas / <http://www.conapyme.cl/pagina.php>
- Frías P., Lazo C., Mella O., Novik., Parra M.** 1991 *El Trabajo Bancario – Liberalización, Modernización y Lucha por la Democracia*
- Frías P., Pereira R., Rojas I., Velásquez M.** 1993 *El Sector Comercio en Chile*
- Global Union Federation 2010** – Acuerdos Marcos y otros documentos <http://www.global-unions.org/> <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>
- Mercado Común el Sur – MERCOSUR 2010** http://www.mercosur.int/t_generic.jsp?contentid=492&site=1&channel=secretaria&seccion=2
- OCDE 2009** , Jutting Johannes *El Empleo en el Sector Informal /* http://www.oecd.org/document/3/0,2340,en_2649_33731_1837187_1_1_1_00.html
- OIT 2009** Normas del Trabajo <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>
- OIM 2010** *Global Forum on Migration and Development* <http://www.iom.int/jahia/jahia/lang/es/pid/1> <http://www.gfmd.org/es.html>
- UNI Global Union 2010** – Documentos y Declaraciones <http://www.uniglobalunion.org>

ANÁLISIS Y PROPUESTAS - Relaciones Internacionales

Protagonistas de la Internalización de Chile: las organizaciones de trabajadores

Raúl Requena Martínez

Sociólogo, Especialista en Relaciones Sindicales-Laborales y Desarrollo Organizacional. Fue Secretario General de la Confederación de Sindicatos Bancarios de Chile y Responsable del Departamento de Desarrollo, Economía y Empleo de la CUT-Chile. Ha ejercido como Secretario Regional para las Américas y el Caribe desde Costa Rica y Panamá y luego como Secretario General Adjunto de la Union Network International desde Suiza, donde ha diseñado y ejecutado políticas sobre innovaciones en la cultura organizacional, acuerdos marcos con multinacionales y derechos humanos y sindicales.

Editores

*Alberto Koschützke
Jaime Ensignia
Bet Gerber*

El contenido representa el punto de vista de la autora y no traduce necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción total o parcial de este documento a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar copias a los editores

Esta publicación está disponible en internet: www.fes.cl, Publicaciones Análisis y Propuestas

Santiago, 2011

ANÁLISIS Y PROPUESTAS



La Friedrich Ebert Stiftung es una fundación política alemana. Se dedica a la labor de la asesoría y la capacitación política y ofrece espacios de debate en Alemania y en más de 100 países en todo el mundo. El objetivo de su labor es fortalecer la democracia y la justicia social. Para estos efectos, coopera con actores políticos y sociales de la más diversa índole en Alemania en Chile y en el mundo.

www.fes.cl
feschile@fes.cl