



## **Eje Democratización de las Relaciones Laborales Empresas Multinacionales: RSE e Inversión regulada**

### **LAS AMERICAS**

#### **Nota 1**

### **CIOSL-ORIT: CONTENIDOS DEL XVI CONGRESO 2005**

#### ***Presentación***

*El documento de base del XVI Congreso ORIT incluyó contenidos directamente referidos a la estrategia sindical hacia las empresas multinacionales, incluyendo el enfoque estratégico sobre responsabilidad social empresarial (RSE). En este informe se aíslan estas referencias*

#### **I. DIAGNOSTICO DE CIOSL (XVIII Congreso)**

Se complejiza la integración mundial de la producción, con la expansión de las cadenas internacionales de subcontratación de suministros y aprovisionamientos. Con ello aumenta el poder de las empresas de dictar las condiciones en que se realiza el trabajo, y permite evadir su responsabilidad respecto de los trabajadores/as, las comunidades locales, y las sociedades.

Se observa, por parte de las empresas multinacionales (EMN ) una creciente ola de transgresión, incluyendo la “criminalidad corporativa”, con base en una cultura de la codicia e irresponsabilidad empresarial. Ello incluye, con demasiada frecuencia, la obtención de provecho de situaciones de conflictos armados. Asimismo, las EMN otorgan niveles indecentes de compensación a los altos directivos, al tiempo que son cada vez peores los salarios y condiciones de trabajo del resto de la plantilla.

## **II. EQUILIBRIOS BÁSICOS DEL DESARROLLO INTEGRAL**

Entre las empresas nacionales y extranjeras. Sin retroceder a la búsqueda de una presencia mínima de las multinacionales en la estructura económica nacional, es necesario que éstas cumplan requisitos de desempeño determinados previamente a su ingreso a los países.

Una tarea central de las políticas públicas es la provisión de servicios públicos básicos, es decir, aquellos que son claves en el consumo de las familias y de las empresas. Este tema se relaciona también con el grado de extranjerización de la economía. La atención a la salud y la educación básica de la población, la provisión de electricidad, gas, agua, transportes de uso masivo para el desplazamiento de los trabajadores/as y los bienes de gran volumen, la vivienda popular, son áreas donde las consideraciones de rentabilidad económica deben estar necesariamente combinadas con las de rentabilidad social. Luego de la fuerte moda de las privatizaciones fomentadas por el neoliberalismo, la actual tendencia mundial gira hacia una reaparición del Estado como regulador de servicios concesionados de forma temporal. Las propias reformas privatizadoras de los regímenes de jubilaciones y pensiones tripartitos con fuerte papel estatal, están en reconsideración, para preservar al menos un esquema mixto.

## **III. INVERSIÓN REGULADA**

La IED es muy importante cuando se adhiere a reglas de juego que garanticen los derechos económicos y sociales de lo/as ciudadano/as y la sustentabilidad de los procesos de desarrollo. Puede jugar un papel positivo cuando es canalizada hacia actividades productivas y no especulativas, cuando facilita el acceso a mercados, y cuando crea empleo. Pero puede tener efectos negativos cuando absorbe los ahorros locales o quebranta la industria local o conduce a excesivos flujos de capital.

Es legítimo aplicar a los inversionistas extranjeros reglas diferentes a las que se aplican a las empresas locales. Ningún tratado internacional sobre inversiones debe impedir a los gobiernos exigir requisitos de desempeño, cuando ellos sirvan al desarrollo económico, la protección del medio ambiente u otros objetivos legítimos. Los gobiernos deberían: a) promover que los inversionistas cumplan con metas de contenido nacional, regional o local de insumos, de contratación de mano de obra local, de transferencia de tecnología apropiada, y de incentivos para la reinversión de las utilidades; b) poder resolver controversias de acuerdo a las leyes nacionales, con acceso informativo a lo/as ciudadano/as; c) estimular inversiones productivas con mayores vínculos entre la economía local y la nacional.

## **IV. RSE EN LAS FILIALES DE EMN**

El desarrollo de la tarea sindical promovida por la CIOSL en favor de un enfoque amplio de la RSE en LAyC es arduo, ya que lo que aquí predomina es una versión extrema del enfoque empresario, por una suma de factores

interconectados: la cultura empresaria norteamericana sobre el tema (es el país donde comenzó a utilizarse el término, hace más de treinta años, así como a desarrollarse el enfoque filantrópico a través del “tercer sector”); la propia cultura del empresariado latinoamericano y caribeño, en que suelen encontrarse comportamientos rentísticos, estimulados en buena medida por las políticas de sustitución de importaciones “livianas”; la práctica de los ejecutivos de las multinacionales, los cuales, por decisión propia o de sus jefes mundiales, se apartan considerablemente de las buenas prácticas que se observan en las casas matrices; y, finalmente, programas interamericanos, como el que desarrolla actualmente el BID, que puede convertirse en un “refuerzo” al negativo esquema sobre la inversión que gobiernos y empresas insisten en proponer en las negociaciones del ALCA, el cual encontraría ahora su “coartada social”.

Una característica básica que deben tener los instrumentos regulatorios de las EMN en materia de RSE, es su capacidad para aplicarse a las filiales y a las empresas subcontratistas que allí se desempeñan, dado que, en la práctica, existen muchas evidencias de que las EMN suelen aplicar un criterio “doble estándar”. En otros términos, las conducciones globales desvinculan su política de relaciones laborales central, aprovechando las "ventajas comparativas" en materia de costo laboral que se deriva del menor grado de desarrollo económico y de estructuras sindicales en los países donde ubican sus filiales. A veces incluso son los gobiernos quienes, para promover el ingreso de capitales externos, aprueban este tratamiento diferencial, como se observa en algunos regímenes promocionales de zonas francas de exportación. El mismo razonamiento puede aplicarse también a otras dimensiones de la participación de las EMN, como las relaciones con el Estado, en cuanto a episodios de corrupción vinculados a la adquisición de empresas estatales o la obtención de políticas públicas favorables.

En general, los instrumentos que el sindicalismo global apoya (Declaración Tripartita de la OIT de 1997, Directrices de la OCDE de 1996, los Acuerdos Marco Internacionales firmados bilateralmente entre Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y EMN), alcanzan a las filiales de las EMN, con el agregado, en el caso de las Directrices, que existen seis Puntos Nacionales de Contacto (PNC) en LAyC, a partir de que los países sean miembros u observadores de la OCDE (EEUU, Canadá y México, en el primer caso, y Brasil, Argentina y Chile, en el segundo).

En esta estrategia, es necesario insistir y profundizar en la vía de los convenios colectivos multinacionales (por empresa o por sector), dado que este instrumento es insustituible como esencia de la acción sindical, ya sea a nivel nacional como supranacional, para evitar el peligro de que los empleadores argumenten que “alcanza” con este tipo de diálogo social.

## **V. RSE Y ACCION SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO**

El enfoque sindical en favor de la RSE entre las empresas multinacionales es, además de una estrategia sindical hacia un actor central de la economía global, una fuente de contenidos programáticos para la acción sindical en el

lugar de trabajo en el plano nacional, incluyendo ahora a las empresas locales (privadas y públicas).

Esta es una tarea importante, teniendo en cuenta que, como lo ha destacado frecuentemente la literatura sobre el desarrollo de la región, el empresariado latinoamericano y caribeño presenta una serie de déficits culturales, que han traído problemas concretos a la capacidad de acumulación de estas economías, al grado de soberanía disfrutado, y a la vigencia permanente de los regímenes no autoritarios: actitudes rentísticas (consumo personal dispendioso, remisión de beneficios al exterior); disposición para llegar a acuerdos con empresas multinacionales con subordinaciones excesivas; acostumbamiento a regímenes promocionales excesivos (en los que la otra parte de la culpa es, sin duda, de los Estados desarrollistas latinoamericanos y, en menor medida, de los sectores sociales no empresarios que se beneficiaron temporalmente); comportamiento sistemática evasor de las obligaciones fiscales; reacciones políticas antidemocráticas, como cuando han apoyado golpes militares.

En suma, se trata del viejo tema de la existencia o no de burguesías nacionales que estén realmente dispuestas a acompañar a los Estados-Nación y al resto de la sociedad en proyectos de desarrollo integral con las características que aquí se han propuesto.

El sindicalismo observa que los empresarios no terminan de aceptar un papel amplio de los sindicatos y representantes de los trabajadores en la empresa, buscando en todo caso limitarla a la negociación de los convenios colectivos. Sin embargo, la empresa es la suma del espacio físico, las relaciones técnicas y las relaciones sociales. Las relaciones técnicas son más evidentes que las sociales. Sin embargo, las relaciones sociales son las que, en definitiva, hacen posible que exista la empresa.

Por ello, las relaciones sociales en la empresa pueden cambiar positivamente para lo/as trabajadore/as en la medida en que participen en la gestión. El tema de fondo es que los trabajadore/as solo pueden ser verdadera parte de la empresa si cogestionan con el empresario (y con el Estado, en el plano de las políticas públicas). Los sindicatos pueden incidir desde “donde están y desde lo que son”. Para esta tarea, los/as trabajadore/as tienen que “conocer” la empresa, y no sólo su puesto de trabajo, para estar en condiciones de hacer jugar ese rol al sindicato en la empresa. La empresa debe reconocer el saber obrero y pagarlo. Es en este sentido que tiene valor la experiencia sindical de negociación salarial, por la cual una parte es pagada en función de la dinámica de la productividad.

## **VI. LAS “MULTILATINAS”**

La estrategia sindical en el lugar de trabajo tiene una base común, aunque con matices, para las diversas situaciones productivas (empresas públicas y privadas, empresas nacionales y extranjeras).

Entre las empresas privadas nacionales, es importante tener en cuenta su pertenencia a grupos económicos, y su característica de “multilatina”, es decir,

formar parte del conjunto de empresas transnacionalizadas, por tener un fuerte componente internacional en materia de sucursales y de proporción de su producción colocada en el exterior. Estas empresas (alrededor de cincuenta a nivel regional) tienen rasgos comunes con las empresas multinacionales tradicionales, por lo que el tratamiento deberá aproximarse al mencionado en otra sección.

## **VII. GLOBAL UNIONS**

En el caso específico del TUAC-OCDE, en el 2001 ORIT inició un trabajo de acompañamiento sistemático en sus actividades referidas a las Directrices OCDE, participando de las evaluaciones anuales globales y compartiendo su difusión (mediante talleres TUAC-FES) entre el sindicalismo de los países de ALyC que ya la han ratificado, y en otros que eventualmente podrían hacerlo (Costa Rica y Venezuela se han mostrado interesados). Siguiendo las recomendaciones del TUAC sobre las ventajas de una coordinación entre determinados PNC, podría promoción de una estrategia regional (sindical e idealmente gubernamental), teniendo en cuenta los países que ya los han creado: a. el MERCOSUR ampliado (Argentina, Brasil y Chile; b. el TLC entre EEUU y Chile; c. el TLCAN entre Canadá, EEUU y México, d. ALADI, e. el MERCOSUR ampliado y México. Las posibilidades de articulación se expanden, si se consideran los acuerdos multipolares, como el que se está negociando con el MERCOSUR con UE, e incluso otros acuerdos con la región Asia Pacífico (en el marco de APEC, incluyendo Oceanía), dado que existen otros cuatro PNC en esa área (Japón, Corea, Australia y Nueva Zelanda).