

CSI-ORIT
Colaboración con el TUAC-OCDE

**EXPERIENCIA LATINOAMERICANA
EN DIRECTRICES OCDE
Y PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO¹**

Diciembre 2006

Antecedentes

En el 2006 se han cumplido treinta años de la puesta en vigencia de las Directrices sobre Empresas Multinacionales de la OCDE y cinco desde la primera reunión anual encargada de evaluarla, luego de la fundamental revisión del 2000. En este año, en las Américas, EEUU, Canadá y México eran los miembros plenos de la OCDE, y hacía poco, a mediados de los noventa, que se habían incorporado Argentina, Brasil y Chile en carácter de observadores. Por lo tanto, se imponía la creación o puesta en funcionamiento de los respectivos Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que operacionalizan las Directrices.

En los años siguientes, la FES en América Latina, con la participación del TUAC (a través de Verónica Nilsson, la responsable directa del trabajo sobre las Directrices, y del propio secretario general John Evans) desarrolló varias acciones de sensibilización, a partir de sus oficinas subregionales (Chile, 2001, Argentina 2001/2, México, 2004/5) y su Programa Sindical Regional (FESUR, desde la oficina en Uruguay), en algunas con cobertura regional (centroamericana en un evento en México y conosureña en otro en Argentina). La actividad en Uruguay (Seminario-taller regional “Actualidad y perspectivas de las líneas de las Directrices para Empresas Transnacionales de la OCDE”, 2004), fue la de mayor alcance, al cubrir a los cuatro países latinoamericanos con PNC, con representaciones combinadas de funcionarios gubernamentales, organizaciones sindicales (incluyendo la ORIT) y ongs.

La otra estructura sindical con actividad permanente en este tema en la región ha sido la ORIT, quien ya en su XIII Congreso (R.Dominicana, abril 1997), había comenzado a incluir en sus documentos programáticos el fomento de las Directrices. Más adelante, en el 2001, el TUAC² invitó a ORIT a participar

¹ El informe ha sido redactado por Alvaro Orsatti e Hilda Sánchez, asesores de ORIT, en el marco del acuerdo de colaboración con TUAC. Ha sido presentado en la VI Conferencia Internacional de Investigación y Acción Sindical sobre Empresas Multinacionales, organizado por el IOS-Brasil en Salvador, Bahía, 7-8 diciembre 2006. Esta línea de trabajo es parte, a su vez, de la planificación adoptada por ORIT luego del XVI Congreso (Brasilia, abril 2005), bajo el eje Democratización de las Relaciones Laborales, en relación a las empresas multinacionales, para las cuales se adopta la consigna de RSE e Inversión Regulada.

² Aquí se utiliza la expresión en inglés, Trade Union Advisory Comitee, siendo su alternativa en español CSN, Comisión Sindical Consultiva

de la primera reunión de evaluación de la nueva etapa de las Directrices (revisadas el año anterior).

ORIT también:

- inició su asociación con la FES, haciéndose cargo de un capítulo sobre las Directrices en el seminario subregional de la FES Buenos Aires (noviembre 2001) (también junto a UNI-Américas), y estando presente en varios de los realizados posteriormente a nivel nacional (el segundo de Argentina y los dos de México).
- realizó actividades propias de formación sobre el tema, en el plano subregional (San José, julio 2002) y regional (julio 2005, nuevamente con UNI);
- introdujo el enfoque de CIOSL y TUAC en actividades interamericanas del BID sobre responsabilidad social empresaria (México, noviembre 2004)³;
- explicitó su apoyo en el documento de base del XVI Congreso (Brasilia, abril 2005), retomando el enfoque promovido por el TUAC de una actuación regional, con énfasis en la participación sindical⁴.

Asimismo, ORIT se asoció, en el 2001, con la OIT regional para la publicación de dos documentos referidos al tema publicados, ambos a través del Proyecto AECI “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el diálogo social tripartito y el desarrollo socioeconómico de la región”, el primero en un marco más amplio (“Flujos internacionales de capital y empresas multinacionales. Una perspectiva sindical”; por H.Sánchez), y el segundo dedicado íntegramente (“Estrategia sindical por puntos de contacto OCDE sobre empresas multinacionales”, por A.Orsatti e H.Sánchez). En estas publicaciones la supervisión de contenidos estuvo a cargo de Oscar Valverde y Gerardo Castillo, respectivamente.

Desde el campo sindical, también ha habido otras actividades de promoción de las Directrices por parte de AFL-CIO, a través del Solidarity Center (en Centroamérica) y de UNI-Américas. Asimismo, en el período bajo análisis hay que contabilizar la aparición de la Red Puentes sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (creada en el 2003 con apoyo de la solidaridad gubernamental holandesa y afiliados a OCDE-Watch), integrada por ongs de Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Uruguay, que ha colocado las Directrices como un instrumento básico referencial de sus actividades.

En su conjunto, estas actividades influyeron en la concientización del sindicalismo sobre las Directrices y en la propia dinámica de los PNC. Este

³ El comentario se refiere a la II Conferencia del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a la cual ORIT fue invitada a una mesa de sesiones paralelas sobre “incentivos externos e internos”, cuyo contenido ha quedado registrado en los anales de esta actividad.

⁴ Para ello, se consideraban los distintos escenarios de la integración entre países de América Latina y con otras regiones, con base en los PNC existentes: MERCOSUR ampliado con Chile, los Tratados de Libre Comercio entre EEUU, Canadá y México y entre EEUU y Chile, e incluso los acuerdos multipolares (Unión Europea-MERCOSUR con UE, y Asia Pacífico, entre cuyos países cuatro tienen PNC -Japón, Corea, Australia y Nueva Zelanda-. La experiencia europea en este campo corresponde a los países no

informe reseña la situación a fines del 2006, para lo que presenta un triple balance:

- una breve descripción sobre el nacimiento y desarrollo de los PNC, así como de la acción sindical aplicada.
- las denuncias que han involucrado a empresas multinacionales por operaciones de sus filiales en países de América Latina⁵ incluyendo las originadas tanto en el sindicalismo como en ongs
- una evaluación sobre el funcionamiento de los PNC, con base en el seminario antes mencionado del Uruguay e información adicional.

I. DESARROLLO DE LOS PNC Y DE LA ACCION SINDICAL LOCAL

Como balance de los cinco años transcurridos desde el 2001, se observa una consolidación de los PNC existentes, señales de interés de varios otros gobiernos latinoamericanos (Costa Rica, Panamá, Venezuela), y un pedido formal de incorporación por parte de Perú (a fines del 2006)⁵. Asimismo, existe un acumulado de trabajo sindical en la materia, particularmente de las oficinas locales de la FES, como parte de su colaboración con el TUAC a nivel mundial.

PNC de México: fue creado en el 2001, en la Secretaría de Economía, específicamente la Dirección General de Negociaciones Comerciales Internacionales). En materia de difusión, el PNC se ha limitado al envío de un folleto informativo y la colocación del texto de las Directrices en el sitio web oficial. Sin embargo, como se adelantó, FES-México ha realizado varias actividades posteriores con participación del PNC, entre las cuales destaca la conferencia de fines del 2004 en que se celebraban los diez años de ingreso del país a la OCDE. Por lo demás, el PNC no ha recibido denuncias de forma directa, sino derivada, a partir de los PNC alemán y francés.

En relación a este PNC, el sindicalismo mexicano ha recordado (en el seminario de Montevideo) un hecho histórico significativo: que el gobierno mexicano fue el único en la OCDE que hizo reparos a la revisión de las Directrices en el 2000, por considerar que perjudicaría el flujo de inversiones.

PNC de Brasil: el gobierno brasileño adhirió a las Directrices en 1998, pero no comunicó el hecho a la sociedad. Al respecto, CUT-Brasil ha señalado que recién se enteró dos años después, por el TUAC, lo que motivó el envío de una comunicación al Ministerio de Relaciones Exteriores (enero 2002) manifestando su interés del tema y la importancia que tenía para el sindicalismo. Unos meses después (septiembre del 2002), la CUT presentó un caso ante ese ministerio (en simultáneo con el sindicalismo italiano, en su país), lo que llevó al gobierno a ocuparse del tema: en abril 2003, el PNC fue

⁵ En rigor, una de las centrales nacionales de ese país (CUT Perú) se había comunicado con el TUAC a fines del 2002, solicitando información dirigida a realizar una campaña promocional sobre las Directrices. Asimismo, en esos años la misma organización contempló la posibilidad de presentar un caso sobre el importante conflicto con Telefónica, iniciado en el 2000, ante el PNC de España.

institucionalizado en el Ministerio de Hacienda mediante un decreto, y se colocó el texto de las Directrices en el sitio web institucional.

Un rasgo característico del PNC brasileño es la inestabilidad de sus coordinadores, ya que se han sucedido tres, y de sus proyectos de creación de estructuras consultivas, ya que han sido anunciadas, pero no concretadas, dos referidos a áreas gubernamentales (incluyendo al Ministerio de Relaciones Exteriores, y de Trabajo, para un total de diez), y a representantes de las empresas y de la sociedad civil (un total de 60).

Es el PNC que más denuncias ha recibido, siete en total, cinco de las cuales se han originado en el sindicalismo de la CUT-Brasil. El Instituto Observatorio Social (IOS), cuyo consejo directivo está compuesto por dirigentes de esa central, ha promovido las Directrices (inicialmente mediante un artículo en su revista, a fines del 2002), la incorporación de sus lineamientos como parámetros para el estudio de la RSE de filiales de multinacionales en Brasil (aspecto destacado, a nivel mundial, por TUAC), y tres actividades presenciales, con apoyo de la FES local, la primera en octubre del 2003 y la última en agosto 2006 (Seminario “O Ponto de Contato Nacional e a Aplicacao das Directrices de OCDE para as Empresas Multinacionais. Atualidades e perspectivas”, Sao Paulo, agosto 2006, ver nota en sitio web del IOS). En su último Congreso (junio 2006), la CUT también aprobó una resolución en que llama a que sus organizaciones presenten casos ante el PNC. CUT también utiliza una perspectiva movimientista en relación al tema, mediante alianzas con IBASE, IDEC, y Amigos da Terra.

PNC de Argentina: el gobierno participó en la reunión anual de OCDE, anunciando la creación del PNC en el 2000, nombrando como encargado al titular de la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Internacionales (DINEI), del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. Pero su nacimiento formal es recién de julio 2006, cuando se crea la Unidad de Coordinación para Temas de la OCDE. Inicialmente, las únicas actividades promocionales fueron realizadas, según se anticipó, por el sindicalismo (2001-2) de la FES, ORIT y UNI-Américas (desde la Asociación Bancaria, y en conjunto con los otros afiliados en Argentina, integrados a la CGT), con la participación del representante gubernamental. De esa primer etapa destaca también el hecho de que, aplicando la recomendación del TUAC, se presentó un proyecto legislativo en el Congreso Nacional que vinculaba el Punto al Parlamento, el cual alcanzó media sanción a finales del 2001 (ver más adelante).

Posteriormente, no hubo más actividades hasta que, a mediados del 2004, dos ongs locales (Fundación SES y FARN⁶) propusieron a Cancillería un programa de difusión, que llevó a la realización de tres eventos (el primero a fines de aquel año) en locales gubernamentales, con participación de otras

⁶ Estas ongs son parte de la ya mencionada Red Puentes, desarrollando un programa de difusión específico sobre las Directrices. Otra característica de la Red en Argentina es que ha creado una Plataforma RSE local (noviembre 2005), que incluye a la CTA y a la CGTRA, así como a una estructura conosureña de la CLAT.

áreas públicas y organizaciones sindicales (CTA y CGT) y empresariales. El PNC ha anunciado en el 2006 que, sobre la base de estos interesados, creará una comisión asesora de composición tripartita. Las ONGs también hicieron publicaciones didácticas, la última de las cuales fue prologada por el nuevo coordinador. A fines del 2004 y del 2006, los sindicatos de trabajadores bancarios y molineros presentaron sendas denuncias al PNC.

PNC de Chile: entre los tres países observadores de la OCDE, Chile es el que manifiesta una actitud más decidida en cuanto a su voluntad de ingresar como miembro pleno a la OCDE, lo que fue reconocido por el representante del PNC en el seminario de Montevideo, al explicitar la atención gubernamental respecto de su funcionamiento es parte de esa estrategia. El PNC fue creado a comienzos del 2001 en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, con un lanzamiento público (incluyendo la presencia de dos multinacionales) que dio origen a la formación de un órgano consultivo, con representantes de la CUT Chile, organizaciones nacionales de empresarios agrícolas e industriales, las áreas gubernamentales en materia laboral e impositiva, y ONGs (entre las cuales estaba Greenpeace y la ONG SENDA, especializada en el tema agroindustrial), que ha llevado al TUAC a clasificar el PNC chileno como “cuatripartito”. En este período la FES-Chile realizó varias actividades de difusión sobre las Directrices en el mundo sindical.

Posteriormente, a finales del 2002, el PNC recibió del PNC holandés su primer caso, sobre un tema importante para el gobierno (la producción de salmónidos, segundo rubro de exportación), el que venía siendo denunciado internacionalmente. En este episodio la participación sindical se limitó al nivel local, pero más adelante (en el 2005), a partir de la creación de un Observatorio Laboral, la CUT se involucró de forma más decidida, presentando un caso, en alianza con el sindicato de la empresa denunciada. Asimismo, el Observatorio ha utilizado las Directrices como referencia básica al momento de evaluar a un conjunto seleccionado de empresas. El caso tuvo un rápido acuerdo, lo que permitió que, a los pocos meses, el sindicato lo presentara como un episodio exitoso ante la III Conferencia Interamericana sobre Responsabilidad Social Empresaria del BID. (ver la ficha informativa). Un episodio a destacar sucedido en el 2006, es que una empresa (Conservas y Congelados de Puerto Montt SA, del Grupo Moly) ha adherido a las Directrices.

II. CASOS Y PRESENTACIONES

Como se anticipó, todos los PNC en países latinoamericanos han recibido denuncias pero, además, existen otros casos, referidos tanto a esos países como a otros de la región, provenientes de PNC externos al área, aprovechando la vía alternativa ofrecida por las Directrices, consistente en ubicar la denuncia en el país sede de la multinacionales. En este marco, existen más casos referidos a Ecuador, Guatemala, Uruguay, e incluso Belize (sobre este último no se dispone de información precisa).

En esta contabilización, se incluyen:

- las denuncias provenientes tanto del mundo sindical (con datos de

- TUAC) como de ongs (con base en información de OCDE Watch).
- dos “predenuncias” (en Argentina y Brasil), en el sentido de que las gestiones sindicales tuvieron un carácter preliminar.
- Tres casos muy recientes (fines del 2006): uno referido a Argentina, presentado en el PNC local por la organización de los molineros, afiliada a la CGTRA; otro referido a Brasil, presentado en el PNC de Dinamarca, en relación a la filial de una empresa maderera de ese origen; y otro presentado en el PNC del Reino Unido por UNI, referido al G4Securitor (G4S), en relación a su empresa Wackenhut, por sus actividades en cinco países, de los cuales son latinoamericanos (Panamá y Uruguay)⁷.

Además:

- se separan los “casos”, de las “presentaciones”, en la medida que para dos de aquellos ha habido más de una gestión.
- se consideran solo una vez las presentaciones efectuadas en un país y transferidas a otro, situación que se da cuando la localización original de la presentación es externa a la región, y desde allí se decide redireccionarla.

Finalmente, no se cuantifican:

- las presentaciones complementarias (en otros países) que son simultáneas a las principales.
- Un caso referido a Ecuador y Belice, que apareció registrado en un informe de hace algunos años de TUAC, pero que luego no fue más considerado⁹
- otros episodios referidos a Brasil, con los cuales la CUT desarrolló la estrategia de preparar casos e informarlos a la empresa previo a su presentación formal, para explorar un acuerdo directo, dos de los cuales corresponden al sector químico (Dow Poulenc y Basf) y el tercero al sector bancario (ABN Amro).⁸

El siguiente cuadro presenta un resumen general:

- los casos son 20, a través de 24 presentaciones, por repetición de presentaciones en relación a un mismo caso (dos en México y cuatro en Argentina).
- 9 de las presentaciones fueron efectuadas en PNC correspondientes a países de la región, en tanto que 15 lo fueron en otros países.
- 10 presentaciones fueron efectuadas por organizaciones sindicales, 9

⁷ Ambos datos fueron proporcionados en el marco de la presentación de este informe, durante las actividades realizadas como parte de la Conferencia

⁹ La denuncia habría sido presentada ante el PNC de Dinamarca, con fecha 2003 y referido a empresas localizadas en zonas francas.

⁸ Un caso particular fue el sucedido en Chile (en el 2003): ante una averiguación de la CUT respecto de la posibilidad de denunciar a Carrefour, el PNC consideró que ello no era conveniente, porque la Corte Suprema ya había llegado a un acuerdo sobre el tema y, en todo caso, debía ser tratado directamente en el PNC francés. Posteriormente, la empresa cambió de propiedad, y la propia CUT abandonó el tratamiento del caso (Información proporcionada en el seminario de Montevideo).

por ongs y 2 fueron mixtos entre ambos tipos de entidades.

	Argentina	Brasil	Chile	México	Ecuador	Guatemala	Uruguay	Panamá
1. Casos	2	7	2	3	2	1	2	1
2. Presentaciones	2	7	2	4	2	1	5	1
3. Presentaciones en PNC locales	2	6	1	-	-	-	-	-
4. Presentaciones en otros PNC	-	1	1	4	2	1	5	1
5. Titulares de las presentaciones	2 sindicatos	4 sindicatos 2 ong y 1 mixto	1 sindicato y 1 ong	1 sindicato 1 ong y 1 mixto	1 sindicato y 1 ong	1 sindicato	4 ong y 1 sindicato	1 sindicato

Comparativamente con el total mundial de presentaciones ante PNC, la región latinoamericana se destaca, al representar casi el 20% (sobre alrededor de 110 casos, a fines del 2006).

En el anexo a este informe se presenta un perfil detallado sobre cada presentación, que no incluye los tres casos recientes antes mencionados. Sobre tal base, se puede efectuar una segunda evaluación, ahora de carácter cualitativo.

Con referencia a aspectos descriptivos generales:

- existe un considerable involucramiento extrarregional en los casos latinoamericanos: en un primer plano (presentaciones principales efectuadas en sus PNC), se encuentran seis países: EEUU (con relación

a México), Canadá (Ecuador), Corea (Guatemala), Dinamarca (Ecuador y Brasil), Finlandia y Suecia (Uruguay) y Reino Unido (Panamá y Uruguay). En un grado menor (transferencias), se presentan otros tres: Holanda (Chile), y Francia y Alemania (ambas en relación a México). Finalmente, en el caso de presentaciones complementarias, se agregan Italia (respecto de Brasil) y nuevamente Holanda (Guatemala).

- la repetición de presentaciones sobre un mismo caso tiene un antecedente extremo en el referido a Uruguay, al haberse efectuado cuatro denuncias vinculadas entre sí (en dos países). La situación se repite en un caso aplicado a México, con dos denuncias relacionadas ante el PNC de EEUU.
- Es también llamativa la técnica utilizada por UNI en relación al caso presentado ante el R.Unido, en cuanto involucra a dos países de la región al mismo tiempo (e incluso a otros tres).
- el caso referido a Uruguay también tiene la particularidad de presentar un “triángulo” de nacionalidades, al involucrar también a organizaciones de Argentina (la ong denunciante), Finlandia y Suecia (donde se localizaron las presentaciones).
- varias de las presentaciones han sido parte de “estrategias múltiples”, en el sentido de una acumulación de vías: la justicia local, la OEA, la OIT.
- entre las denuncias sindicales, se presentan situaciones diversas en cuanto al demandante, ya que en algunos casos éste fue el sindicato de empresa, el sindicato de sector, la central nacional, o la federación sindical internacional correspondiente, a veces de forma combinada.
- es mínima la participación de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), ya que sólo se contabiliza la de la ITGLWF (con la participación de su regional FITTVC) en el caso guatemalteco. La utilización de las Directrices es bastante más alta en otros países extrarregión e incluso en América del Norte.
- es también escasa la interacción entre organizaciones sindicales y ongs, ya que sólo se presentan dos casos brasileños y uno mexicano. Esta baja proporción también se presenta en el conjunto mundial.
- un caso brasileño reciente parece iniciar una nueva etapa en la utilización de las Directrices, en la medida que incluye a una empresa no estrictamente extranjera, sino “multilatina” (Votorantim).

Respecto del grado en que los objetivos fueron alcanzados, el análisis es necesariamente más complejo, y opinable. Puede encontrarse un grupo mayoritario de casos/presentaciones que pueden considerarse exitosos, o positivos en un sentido más general:

- existe consenso internacional sobre tres casos exitosos: inicialmente, las empresas coreanas en Guatemala (por TUAC, FITTVC y CIOSL), Nutreco en Chile (OCDE Wach y TUAC), y más recientemente Euskadi/General Tire de México (por el TUAC, OCDE Watch y nuevamente CIOSL, quien publicó un comunicado celebratorio), luego de su largo trámite (36 meses). A este grupo puede incorporarse el caso de Unilever en Chile.
- las “pre-denuncias” (BNL en Argentina y Bompreco en Brasil, pueden

también ser valoradas positivamente, en el sentido de que, por el efecto de estas acciones y otras adicionales, las empresas revisaron sus procedimientos. En esta situación caen también los “no-casos” que habían sido preparados, y que no alcanzaron a presentarse porque previamente la empresa satisfizo las condiciones requeridas.

- en otros casos, e independientemente de los resultados alcanzados, puede considerarse positivo el hecho de que obligaron a actuar a PNC que aún no habían entrado en un real funcionamiento (Parmalat en Brasil, Nutreco en Chile, y Asociación Bancaria en Argentina).

Al margen de la estadística aquí presentada, también puede evaluarse como positivo el resultado de la metodología seguida por la CUT-Brasil referida a la preparación de casos que se muestran a la empresa previo a su presentación formal, ya que en los tres casos existentes, el sindicalismo considera que llegó a resultados satisfactorios, que llevaron a suspender la acción.

Comparativamente:

- existen situaciones claramente negativas cuando las presentaciones no son aceptadas (los referidos a Ecuador) o quedan en suspenso (el segundo caso mexicano).
- parece haber habido retrocesos en casos inicialmente exitosos: el referido a Guatemala y el de las salmoneras de Chile. Esta información fue suministrada por la ong acompañante del primero (en el seminario de Montevideo) y por el representante chileno de la Red Puentes (en un reciente evento de la Red Global y ORIT, Lima, septiembre 2006). El caso chileno fue nuevamente planteado por los sindicatos locales ante el Tribunal de las Transnacionales Europeas en A.Latina (Viena, octubre 2006).
- el fallo del PNC de Finlandia sobre la denuncia respecto de Orion-Botnia en Uruguay es un caso complejo, por la variedad de opiniones que se tiene sobre este tema desde las organizaciones sindicales y no sindicales de los países involucrados.

Finalmente, los casos presentados en el 2006/7 (referidos a Argentina, Brasil, Uruguay y Panamá), por lo recientes, no pueden ser comentarios.

III. OTRAS EVALUACIONES

Adicionalmente al análisis recién efectuado sobre los casos y presentaciones, interesa destacar otros elementos, en la misma dirección evaluatoria:

- existe en Latinoamérica una incipiente práctica sindical de acompañamiento de las reuniones anuales de la OCDE, expresada en la presencia (no sistemática) de representantes de la CUT-Brasil y la CUT-Chile (a través de sus respectivos observatorios) y, en el caso del sindicalismo argentino, la presentación formal de evaluaciones siguiendo los formatos propuestos por el TUAC y OCDE-Watch⁹.

⁹ Ambos procedimientos fueron seguidos en el 2005, en relación a las rondas de consulta de

- en la región también se produjo (en el 2001, en Argentina) una iniciativa política tal vez sin antecedentes: la presentación en el Parlamento de un proyecto que, al tiempo que establecía la creación formal del PNC, retomaba diversas recomendaciones del TUAC: la composición multigubernamental, la estructura cuatripartita, la vinculación subregional (con los otros países del MERCOSUR), la vinculación con políticas de crédito a la exportación, y la coordinación PNC-Parlamento. Esta propuesta fue destacada por el PNC de Argentina en su informe anual ante la OCDE (2002)¹⁰.
- en un plano más general, se encuentran en la región algunas primeras evaluaciones desde la especialidad jurídico-laboral.
- finalmente, entre las actividades de sensibilización y difusión sobre el tema, destaca la importancia del intercambio presencial desarrollado en el evento de la FES de Uruguay a fines del 2004. Por ello, las expresiones allí vertidas, sobre todo de los representantes gubernamentales¹¹, son un buen antecedente para futuros ejercicios de actualización.

A continuación se desarrollan las dos últimas referencias.

Alcance legal de las Directrices

Un tema central de la evaluación sobre los PNC en la región es el del alcance legal de las Directrices.

TUAC ha sido claro en su interpretación sobre esta cuestión, respecto de lo cual se pueden consultar dos artículos de su secretario general John Evans: “Las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial” –en OIT, Revista de Educación Obrera

ambas organizaciones. En el caso del TUAC, la respuesta provino de la CGT, a través del dirigente de la vialidad César González, miembro del comité ejecutivo de ORIT). En el de OCDE-Watch, la respuesta fue de UNI-Américas Cono Sur. En ambos casos se destacaba tanto la parálisis inicial del PNC como su positiva reacción al momento de ocuparse del primer caso presentado.

¹⁰ El proyecto (que sólo alcanzó media sanción, a fines del 2001) establecía un mecanismo permanente de contacto con el Parlamento, con eje en las Comisiones de Relaciones Exteriores, Defensa del Consumidor y Legislación Laboral; colocaba el PNC en cabeza del área de relaciones exteriores, acompañado por las carteras laboral y económica; utilizaba al PNC como punto de referencia del buen comportamiento empresarial previsto en el caso de aquellas compañías que reciben asistencia estatal voluntaria, incluidas las garantías de créditos para la exportación; actuaba como un órgano más amplio en el cual los actores sociales y las demás partes interesadas se reunirían para debatir temas concernientes a las empresas multinacionales y a la responsabilidad social empresarial en general; establecía un proceso de reuniones regulares de consulta e intercambio con los actores sociales, al menos tres veces por año; estimulaba un trabajo a nivel del MERCOSUR; explicitaba la necesidad de que el Punto contara con recursos adecuados.

¹¹ En la práctica, las autoridades presentes con real conocimiento del tema fueron las de Chile, Brasil y México, ya que en el caso de Argentina el representante era externo al PNC.

2003/1-; y “Lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales”, por John Evans, noviembre 2004, presentado en oportunidad de la actividad mexicana que celebraba los diez años de ingreso a la OCDE):

- los Lineamientos no son de cumplimiento obligatorio en el ámbito internacional, porque sus procedimientos no son jurídicos. En contrapartida, al ofrecer un foro para discutir, van más allá de la ley nacional. Pero tampoco son opcionales para las empresas. Si éstas pudieran simplemente elegir entre las disposiciones de las Directrices o someterlas a sus propias interpretaciones, entonces no tendrían valor alguno. La aplicación de las Directrices tampoco depende de la aprobación de las empresas.
- es preocupante que algunos PNC utilicen un enfoque jurídico, ya que ello lleva a que algunos se resistan a manejar dichos casos, argumentando que tienen que esperar el resultado de la decisión de los tribunales antes de emprender alguna acción, por lo que el caso podría prolongarse durante muchos años. Los PNC deberían manejar los casos aún si éstos son procesados en otro lugar. Los sindicatos de trabajadores pueden decidir exponer un caso tanto ante el PNC que corresponda como dentro del sistema legal nacional.

En el seminario de Montevideo, dos de las autoridades gubernamentales expresaron opiniones que pueden interpretarse como parcialmente divergentes con este enfoque:

- para el PNC chileno, las Directrices son vinculantes sólo a nivel político, en el sentido de que fueron firmadas por los gobiernos, pero no lo son en términos jurídicos, ya que tienen que aplicarse en concordancia con la legislación y normativa nacional vigente.
- en igual dirección, el PNC mexicano alegó que no es una autoridad supranacional, sino un instrumento complementario, que no puede desarrollar una sustanciación paralela de los procesos legales, porque podría enfrentarse la situación en que los fallos fueran diferentes, siendo que deben respetarse poderes que son independientes. Por ello, el área económica, a cargo del PNC, consulta a las áreas especializadas del gobierno. En otros términos, el PNC no puede hacer una lectura aislada, que lo podría llevar a crear nuevos derechos que superen a los establecidos por la legislación interna. Forzosamente, es necesario hacer una lectura comparada entre las Directrices y la legislación nacional. A partir de ello, la empresa tendrá que cumplir con la legislación adecuada al marco legal, con lo que automáticamente cumplirá con las Directrices.

En ambos casos, este enfoque fue efectuado en relación al capítulo laboral, aceptándose que habría que analizar de una forma distinta la cuestión del medio ambiente, en que puede no haber legislación interna.

La representante del TUAC en el seminario de Montevideo avaló el enfoque general de su organización en cuanto a que el procedimiento OCDE no tiene

efectos legales, ya que no es el propósito del PNC destacar si existen o no violaciones a la norma, ni necesita producir pruebas, pudiendo por ello llegarse a conclusiones diferentes a las de un Tribunal. El proceder de los PNC permite tomar medidas, sin esperar un resultado legal. El eje de la acción de los PNC no es señalar si existen violaciones legales, sino ayudar a la conciliación.

En la región, no ha habido casi producción intelectual (desde el sindicalismo o de cualquier otro sector) con referencia a esta problemática. Sí existe un importante debate sobre otros dos instrumentos disponibles en Las Américas, que pueden considerarse vinculados al objetivo general y características de las Directrices

- por un lado, el acuerdo complementario laboral del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (ACLAN), es también un procedimiento no judicial que permite la presentación de quejas contra multinacionales de los países miembros en una oficina administrativa creada especialmente, a través de un procedimiento que pasa por la opinión de un comité de expertos independientes, que puede desembocar en un arbitraje. Ello ha llevado a diversos planteos, involucrando a México, algunos de los cuales, como Sprint en el sector telefónico, han sido considerados positivos (testimonio de la representante del Sindicato de Telefonistas de la R.Mexicana, en el seminario de Montevideo). El tema ha tomado gran actualidad a partir de que los tratados de libre comercio firmados entre EEUU y otros países de la región, a partir del 2003 (Chile, Perú, Colombia, los países centroamericanos y R.Dominicana) incorporan “capítulos laborales” que siguen igual modelo. También este enfoque aparece en la propuesta regional de ORIT y ongs reunidas en la Alianza Social Continental (ASC), en la tradición de la “cláusula social” propuesta por CIOSL en el GATT/OMC desde mediados de los ochenta¹².

¹² En su Alternativa para las Américas (2001), dirigida a proporcionar elementos para enfrentar el enfoque neoliberal del comercio e inversión, motivado puntualmente en la, por entonces, negociación del ALCA, la ASC destaca que, si bien las leyes nacionales debieran ser suficientes para garantizar el cumplimiento de los estándares laborales, las multinacionales suelen ejercer influencia indebida mediante amenazas implícitas a los Estados donde están localizadas o plantean hacerlo. Por ello, estas empresas (y posiblemente las empresas locales) debieran obligarse legalmente, mediante un compromiso específico a observar los estándares, vinculado a su actividad exportadora y a la obtención de beneficios arancelarios. Este mecanismo incorporaría a los tratados comerciales una cláusula fundamentada en la Declaración de OIT de 1998, aunque modificando su carácter original (en la tradición de la OIT) para convertirse en una obligación sujeta a mecanismos de monitoreo y de cumplimiento efectivo de los estándares laborales, que pueden llevar a sanciones, bajo la forma de pérdida de privilegios otorgados por el acuerdo comercial. Tal mecanismo sancionatorio entraría en acción cuando las violaciones sean graves y repetidas, y hayan sido expresamente denunciadas por organizaciones sindicales, ongs o toda persona afectada, y luego de que no resultaran positivas las oportunidades dadas para remediar el problema. La propia OIT estaría a cargo del monitoreo, recibiendo e investigando quejas, aunque se aclara que ello no puede ser realizado mediante los actuales procedimientos de quejas, ineficientes para recibirlas y procesarlas con rapidez. También se requiere un Tribunal que resuelva con transparencia las disputas, mediante un procedimiento de apelaciones, un registro público de todos los procedimientos y audiencias abiertas. Ello va junto al principio de que deben establecerse mecanismos que estimulen un mejor cumplimiento de las leyes nacionales.

- por otro, en los últimos años ha comenzado la utilización, aplicada a países de Latinoamérica' del Acta de Demandas Civiles por Agravios contra Extranjeros (Alien Torts Claim Act, ATCA) de EEUU (de 1789), que ha sido considerada una ley nacional de alcance internacional, al autorizar acciones civiles de demanda por daños ante violaciones de normas sobre derechos humanos en el exterior por parte de extranjeros residentes, entendiendo que con ello se vulnera el derecho interno de EEUU¹³. El uso de esta Acta ha sido bastante intenso en relación a casos latinoamericanos, particularmente referidos a Colombia (tres casos), a partir del 2001, referidos a prácticas antisindicales que incluían la intimidación secuestro y asesinato de representantes: Coca Cola, la bananera Del Monte (ex United Fruit), y la minera Drummond. Vinculado también a Colombia, pero referido al Ecuador, también se ha denunciado a DynCorp, en beneficio de un grupo de granjeros ecuatorianos a los que roció con un tóxico en la frontera con Colombia, arruinando su producción agrícola. La empresa estaba encargada por el gobierno de EEUU en el marco del Plan Colombia, de fumigar y destruir plantaciones de coca, pero además intoxicó los campos de la nación vecina que ni cultivaban droga ni podían ser objeto de esta acción al hallarse en otro país. Otros casos se refieren al Perú (la petrolera Oxy) y a Argentina (la automotriz Daimler Chrysler).

Un aporte directamente referido a las Directrices proviene del argentino Federico Di Giorgio ("Las Directrices de la OCDE: una alternativa para la exigibilidad de los derechos sociales a través de la acción sindical", Buenos Aires, 2005)¹⁴. Este enfoque, mediante una aplicación al caso nacional referido al capítulo laboral, comienza por ubicar los contenidos de las Directrices en dos grupos:

¹³ Los siguientes comentarios están tomados de A.Baylos Grau: "La responsabilidad legal de las empresas transnacionales" (en Revista de Derecho Social Latinoamérica, 1, Buenos Aires, 2006), el cual cita al trabajo de A.Ojeda y L.Compa "Globalization, class actions et droit du travail", publicado en Daugareilh, I: "Mondialisation, travail et droits fondamentaux, Bruselas/París, 2005). Esta ley comenzó a utilizarse con cierta frecuencia en los años ochenta, aplicada a militares latinoamericanos residentes en EEUU por la comisión de crímenes y torturas en sus países de origen. Esta utilización fue avalada por el Congreso al promulgar la Torture Victim Protection Act en 1992, la cual afirmaba que para cualquier otra violación del derecho internacional se debería acudir a la ATCA, con lo cual, en esa década, la ley comenzó entonces a aplicarse a personas y ciudadanos individuales que habían violado derechos humanos fundamentales. Con este enfoque, la norma fue utilizada por primera vez en 1996 para demandar a la EMN Unocal, que había utilizado trabajo forzoso para construir un oleoducto en Myanmar, al tiempo que el gobierno había destruido pueblos de la región en que se construiría el oleoducto, implicando asesinatos, violaciones y secuestros a campesinos para que viajaran a campos de trabajo forzoso para realizar un tendido de vía férrea, limpiaran la selva, construyeran carreteras en paralelo al oleoducto y otras infraestructuras vinculadas al transporte del crudo. Los tribunales equipararon la utilización de trabajo forzoso con la esclavitud y el tráfico de esclavos, incluidos en el núcleo de actos que violan el derecho internacional y generan responsabilidad individual de quienes lo cometen.

¹⁴ Este autor era, al momento de redactar el artículo, miembro del Observatorio de Derecho Social de la CTA, habiendo presentado el contenido del artículo en su participación como representante de aquella en la ya mencionada primera reunión de difusión de las Directrices realizada por el PNC local (noviembre 2004).

- los de carácter obligatorio, al estar ya cubiertos por la legislación nacional o por los instrumentos de derecho internacional de trabajo ratificados por el país. Es la repetición de las conductas prescriptas en las Directrices en otros ordenamientos de cumplimiento obligatorio, lo que las convierte en tal.
- los no obligatorios, en el caso contrario, situación que se presenta sólo para dos directrices: la contratación de trabajo local en el país de destino de la inversión multinacional y la imposibilidad de la empresa de utilizar la “deslocalización” como argumento en la negociación colectiva, pudiendo agregarse también la previsión de un nivel general de consulta de las multinacionales con los trabajadores o sus organizaciones respecto de las medidas que impliquen alteraciones importantes en las relaciones laborales de la empresa. Ello es así ya que, si bien la Constitución nacional prevé formas de participación de los trabajadores en las empresas, no han sido prácticamente puestas en funcionamiento.

En este marco, se considera que, dada la adhesión de los Estados nacionales a las Directrices, se asume el compromiso internacional de propiciarlas mediante el desempeño de los PNC, con lo que tienen un contenido procesal que las aleja de una pura autorregulación y las acerca a cierto grado de exigibilidad real de la norma. Si bien los PNC no pueden aplicar sanciones, la elaboración de informes sobre lo actuado y recomendaciones para una mejor solución del conflicto existente, se acercan suficientemente a las sanciones de derecho internacional público. Por lo demás, el autor recuerda que el procedimiento previsto en las Directrices es alternativo, en el sentido de que constituye una opción para la parte cuyo derecho se ha visto vulnerado, lo que es acumulativo a otras vías procesales en sede administrativa o judicial nacional o internacional.

El caso de las Directrices es parte también de una reflexión latinoamericana de carácter más amplio, como la encarada por el uruguayo Oscar Ermida Uriarte (durante largo tiempo funcionario de la OIT regional) (entre otros trabajos, “Derechos laborales y comercio internacional”, Revista Pistas 9, marzo 2003), al momento de ubicar y caracterizar a las Directrices como parte de las normas internacionales de carácter indirecto. Estas son aquellas de naturaleza normativa unilateral o contractual, generalmente sin imponer conductas. Entre este tipo de normas se encuentran instrumentos a nivel de las empresas individuales (“cláusulas sociales”, los “códigos de conducta”, las inversiones socialmente responsables y el etiquetado social) así como códigos redactados por los Estados nacionales para su vigencia en el ámbito internacional, particularmente en relación al desempeño de las multinacionales, respecto de los cuales aquellos se comprometen a promover su aplicación. Es también el caso de la Declaración de OIT de 1977, el Pacto Global de Naciones Unidas de 1999, y el “libro verde” de la Unión Europea del 2001.

Por contraste, las normas las directas son aquellas prescriptivas y obligatorias para los sujetos a quienes se les aplica, al imponer conductas en forma abstracta (no dirigidas a un sujeto en particular) y tener un pretendido

acatamiento universal. Entre este tipo de fuentes se encuentran, en primer lugar, los convenios internacionales de trabajo de la OIT, así como las “cartas sociales” y los tratados sobre derechos humanos e integración.

A su vez, en Latinoamérica se desarrolla el debate (actualizado por el tratamiento de la propuesta de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas “Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos”, del 2003) sobre la relación entre derechos humanos, Estados y empresas, el que también encuadra a las propias Directrices. Por ejemplo, la mencionada Red Puentes, en la Plataforma para Argentina, ha explicitado (en su documento base) la opinión de que el derecho internacional en la esfera de los derechos humanos no es sólo aplicable entre Estados, sino también a las empresas, que quedan obligadas, al menos en forma indirecta, ya que las obligaciones sustantivas que esos Estados han de hacer cumplir incluyen la de asegurar el respeto de los derechos humanos, tanto por el Estado como por agentes no estatales como empresas e individuos. aplicables dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia. Al respecto, recuerda que algunos órganos de vigilancia de la ONU ya han afirmado que sus tratados son directamente aplicables a las empresas en aspectos como el respeto a la vida privada, la alimentación, el agua y la salud.

Otros temas

Del seminario de Montevideo, se han registrado algunas otras evaluaciones sobre temas puntuales de procedimiento, difusión y recursos.

Sobre el procedimiento. Desde los participantes gubernamentales, el PNC chileno consideró que son más eficientes los encuentros separados (para luego juntarlos) entre dirigentes empresarios y sindicales, ya que en las reuniones conjuntas los primeros se ponen a la defensiva. Por su parte, el PNC mexicano puso el foco en aclarar que no puede participar, ni emitir opiniones, si alguna de las dos partes se niega a su mediación.

Desde el sindicalismo, el mexicano señaló que habían recibido más apoyo desde el PNC alemán que desde el local. El sindicalismo brasileño criticó la dualidad gubernamental al momento de tratar el caso metalúrgico, ya que se aceptaba la existencia de un sindicato “fantasma” creado por una empresa que estaba siendo denunciada por esa acción. Para la CUT-Brasil, también sería conveniente que el PNC proporcionara una lista oficial de multinacionales que operan en el país, para democratizar la información y con ello ayudar al accionar de esta estructura. Respecto del proyecto de una estructura más compleja de los PNC, se consideraba que, en Brasil, ello no tiene porqué ser necesariamente positivo, en el sentido de que las áreas gubernamentales tienden a neutralizarse.

Sobre la difusión. El PNC chileno destacó que, en el primer caso presentado, hubo acuerdo entre las partes de no filtrar información entretanto se estaba negociando, y ello fue cumplido, hasta que se hizo público el acuerdo. Por su parte, el sindicalismo de la CTM consideró que sólo había conocido de la

existencia del PNC de forma ocasional (en una reunión sobre APEC, a inicios del 2003), que la campaña de difusión luego conocida consistía apenas en un folleto con frases generales, que en materia informativa el PNC parecía concentrarse exclusivamente en el plano exterior (al participar de las reuniones anuales de la OCDE), que la oficina era difícil de encontrar, por lo que no tenía visibilidad para la sociedad, y que no era operativa ni eficaz, en parte por su característica multiuso. También destacó que, al momento de realizarse el primer seminario sindical de promoción (por la FES), el PNC fue invitado pero no asistió.

Sobre los recursos económicos disponibles. El PNC chileno destacó como un problema la falta de recursos económicos que se manifiesta, por ejemplo, en la dificultad para afrontar el costo de las traducciones. El PNC mexicano también aludió al muy escaso personal disponible. En el caso de Argentina, el representante ejemplificó este mismo problema con el hecho de que la oficina a cargo de las Directrices tiene que ocuparse de la negociación del acuerdo comercial entre Argentina y la Unión Europea, con un equipo mínimo de personal. En igual dirección, una ong también testimonió que el titular del Punto le había dicho que las Directrices eran su “décima prioridad”.

ANEXO

FICHAS INFORMATIVAS SOBRE LOS CASOS

MEXICO

Empresa: Continental Tire (Alemania), en relación a Manufactura Euzkadi, su filial en México.

Sector: neumáticos

Denunciante: ongs German Watch y FIAN (Alemania), con el apoyo del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE), afiliado a UNT.

Lugar de denuncia : PNC Alemania en primera instancia, siendo transferido al PNC México.

Fecha de inicio: junio 2002, con una nueva presentación al año siguiente.

Fecha de finalización: enero 2005

Fuente comentarios: TUAC, CIOSL, SNRTE, PNC México, Ocde Watch, y notas periodísticas.

El caso fue presentado por el SNRTE, creado en 1935 e integrante de la CTM hasta 1959 (la denominación había sido cambiada en 1975).

La Manufacturera Euzkadi, de capitales vascos, se había instalado a fines de los años veinte en México. En 1936 se fusionó con la B.F. Goodrich International, de capital norteamericano, manteniendo capitales de origen mexicano y español. La planta de Jalisco, de 1970, fue considerada durante mucho tiempo como la más moderna de América Latina. En 1995, Slim, el propietario de Telmex/América Móvil, compró la planta para venderla, a fines de 1998, a la empresa alemana (cuarta productora mundial), quedando como accionista minoritario. Continental buscaba formas renovadas de penetración en el mercado norteamericano, luego de que fracasara la producción propia en Carolina del Norte (donde también se produjo un episodio sindical importante, como reacción a la forma de trabajo de la empresa en ese lugar). El sector también estaba afectado por la concreción del Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte.

El episodio denunciado se refería al cierre de cinco plantas (una de ellas la de Jalisco) en diciembre del 2001, para concentrar la producción en la ubicada en San Luis Potosí, además de modificar los acuerdos laborales preexistentes. Como resultado se despedía a 1164 trabajadores. El SNRTE tomó el local para evitar que se retiraran llantas y equipos, y llamó

inmediatamente a huelga. Al poco tiempo, también realizó una marcha hacia la ciudad de México, pasando por distintas plantas del sector y de la industria automotriz. En el plano legal, denunció ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la ilegalidad del cierre, dada la violación de artículos de la Ley Federal de Trabajo, por no haberlo solicitado previamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, y demostrar la necesidad de la medida. Por su parte, la empresa solicitó que se declarase inexistente la huelga. En marzo del 2002, la Junta declaró improcedente el movimiento de huelga, ante lo cual el sindicato pidió un amparo a la justicia laboral, que fue concedido.

La estrategia del sindicato de Euzkadi incluyó desde el inicio gestiones internacionales, para lo que contó con el apoyo del sindicato de la química y energía (IGBCE) y de dos ongs alemanas (FIAN Internacional y German Watch), así como el acompañamiento de la ICEM y de la DGB.

Durante el conflicto visitó tres veces (entre 2002 y 2004) a la casa matriz de Continental, reuniéndose con accionistas y entrevistando a la conducción de la empresa. La primera coincidió además con la visita del Presidente mexicano a Alemania. El sindicato:

- presentó el caso ante el PNC local, participando en reuniones que incluyeron la presencia del embajador mexicano en Alemania.
- entrevistó a parlamentarios alemanes, con el resultado de que el Grupo de los Verdes, que realizaba una campaña de denuncia ante el parlamento europeo por los abusos laborales de las multinacionales europeas en América latina, ejemplificó con el caso concreto de Continental en Jalisco. Ello llevó a que la resolución final del Parlamento Europeo sobre la segunda Cumbre UE.-A.Latina incluyó una mención explícita sobre el caso ("el despido violento de los trabajadores de Euzkadi llamó particularmente la atención de los eurodiputados, y amenaza con convertirse en un caso emblemático").
- obtuvo una entrevista con el presidente del Consejo de Administración, quien comprometió el inicio de un diálogo para resolver económicamente el conflicto, pero localizado en México.
- con el apoyo de los accionistas críticos de la empresa, participó de la asamblea anual de accionistas de Continental. Allí se desmintió el informe oficial, que señalaba que la planta había sido cerrada por la negativa de la representación sindical a aceptar los cambios propuestos por la empresa.

Durante el conflicto, una parte de los miembros del sindicato (360) aceptó la propuesta indemnizatoria de la empresa, con lo que los trabajadores que mantuvieron la postura fueron 604. En ese periodo también hubo un movimiento laboral de los trabajadores de la planta de San Luis Potosí. El episodio fue analizado durante otra asamblea de accionistas, nuevamente con la participación del sindicato, lo que le costó el puesto al presidente del Consejo de Administración.

El papel del PNC mexicano fue limitado, ya que demoró dos años para emitir su parecer, luego de haber entrevistado al sindicato una sola vez. Entretanto la cartera laboral consideró improcedente la huelga (una figura que no existe en la Ley Federal de Trabajo), lo que apelado por el sindicato ante la justicia laboral, quien la aceptó.

En febrero del 2004, la justicia laboral reconoció la huelga, con lo que comenzó una nueva etapa del conflicto, el que terminó en noviembre del 2004, cuando, con la participación del gobierno, Continental llegó a un acuerdo con el sindicato. Finalmente, en enero 2005 (37 meses después de iniciado), el PNC cerraba el caso. Por este acuerdo, la empresa: 1. entregaba el 50% de las acciones a los trabajadores, a cambio del pago de salarios caídos, para canalizar así la propuesta sindical de hacerse cargo de la producción; 2. vendía el restante 50% a la empresa local Llanti Systems; 3. proporcionaba asistencia técnica por seis meses; 4. Se comprometía a comprar medio millón de llantas al año. El Estado mexicano, por su parte, eximía a la nueva empresa de impuestos y canalizaba recursos económicos de apoyo a las PYME. La empresa quedaba valuada en 80 millones de dólares. Por su parte, los trabajadores disolvían el sindicato y creaban la Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente.

Se ha interpretado que en la decisión de la empresa influyó el hecho de que ésta era patrocinador del mundial de fútbol del 2006, y no quería arriesgarse a que el conflicto siguiera en esa fecha.

Empresa: Michelin (Francia, en relación a Uniroyal, su filial en México)

Sector: neumáticos

Denunciante: La CGT de Francia y trabajadores res del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal SA de CV (SNTU).

Lugar de denuncia: PNC Francia, con participación del PNC México.

Fecha de inicio: marzo 2004

Fecha de finalización: sin cierre

Fuente comentarios: SNTU

El caso fue presentado por trabajadores del sindicato titular de las relaciones colectivas con Uniroyal, propiedad de Michelin desde 1992. Entre ese año y el 2000, la empresa redujo progresivamente la plantilla, desde los iniciales 1200 a 650, para la misma producción. En agosto 2000 la empresa comenzó un proceso de cierre de sus dos plantas (en Querétaro y el Distrito Federal), a efectos de una reestructuración de su operatoria, sin consultas públicas con sus trabajadores. Posteriormente, la empresa llegó a un acuerdo con el sindicato a los efectos de la liquidación, pero un conjunto de miembros denunció ante notario público que el pacto dejaba los pagos muy por debajo de lo estipulado por el contrato ley para la industria hulera, y que la planta había sido cerrada y custodiada en sus con el sindicato. y el sindicato acordaron la liquidación de los trabajadores (en las plantas de Querétaro y el Distrito Federal), pero un grupo de éstos denunció a su organización ante notario público por haber aceptado indemnizaciones calculadas muy por debajo de lo estipulado por el contrato ley de la industria hulera. En abril del 2002, la empresa reabrió una de las plantas, con el nombre de Autopartes Internacionales de Querétaro, y nuevos trabajadores afiliados a otra organización de la CTM (Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y Servicios de la República Mexicana), cuyo secretario general era el asesor jurídico del anterior SNTU. Ante esta situación, los trabajadores originales pidieron volver a ser contratados, en función de la Ley Federal de Trabajo que establece que si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores bajo contrato, en función de su antigüedad y la situación familiar, sin haber alcanzado este objetivo.

En marzo 2004, un grupo de trabajadores de la planta original denunciaron la situación a la justicia federal y presentaron el caso al PNC francés, incluyendo entre los argumentos el hecho de que la planta estaría produciendo en condiciones ilegales, fuera del contrato ley del sector, que es obligatorio para todos las plantas del sector. El caso fue presentado también en relación a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, e informado al embajador de Francia en México. Los denunciantes tuvieron el apoyo del sindicato de Euzkadi, con quien formaron el Frente de Trabajadores en Defensa de la Industria Hulera. El caso fue luego direccionado al PNC mexicano, quien realizó reuniones con las partes y el área laboral.

De acuerdo al informe anual del PNC mexicano (mayo 2006), a esa fecha aún no se había expedido la justicia, y el gobierno se encontraba recabando información actualizada, para un futuro posicionamiento.

Empresa: Angélica Textile Services Co (EEUU), en relación a su filial Life Uniform en México, a cargo de dos plantas: Markey Tex y Coco Tex.

Sector: servicios de limpieza

Denunciante: Unite Here (fusión de Unite con Hotel Employees and Restaurant Employees International Unión (HERE), y la ong mexicana Centro de Apoyo a los Trabajadores de Yucatán (CATY).

Lugar de denuncia: PNC EEUU y PNC Holanda

Fecha de inicio: agosto 2004

Fecha de finalización: junio 2005

Fuente: TUAC

Empresa: ABN Amro (Holanda), en relación a Lasalle Bank, su filial en EEUU.

Sector: finanzas
Denunciante: Unite Here
Lugar de denuncia: PNC EEUU
Fecha de inicio: marzo 2005
Fecha de finalización: julio 2005.
Fuente: TUAC

Las dos presentaciones se refieren al mismo caso, denunciando la situación que se presentada en dos factorías de la empresa localizadas en México, respecto de las condiciones de salud ocupacional y salarial, y comportamiento antisindical. La primera denuncia fue desestimada por falta de nexos de inversión, pero su recanalización mediante la segunda, poniendo el foco en la entidad que financiaba una expansión de la empresa, tuvo éxito.

Al mes siguiente de presentarse el caso, Life Uniform fue comprada por Healthcare Uniform Co, una empresa de Sun Capital Partners. En este escenario, mejoraron las condiciones laborales, y se dio por terminado el caso.

BRASIL

Empresa matriz: Parmalat
Empresa filial : Parmalat Brasil
Sector: alimentos
Denunciante: CUT Brasil, con el apoyo de las tres centrales italianas
Países involucrados: PNC Brasil y PNC Italia
Fecha de inicio: septiembre 2002
Fecha de finalización: junio 2003
Fuente comentarios: TUAC

La denuncia se refería al inadecuado procedimiento utilizado por la empresa, unos meses antes, para transferir producción entre filiales dentro del país. El PNC aceptó la presentación, y unos meses después cerró el caso, destacando la razonabilidad de los beneficios ofrecidos por la empresa, aunque destacaba que ésta había dejado de explorar alternativas en la fase precedente a su decisión, por lo que no había atendido la prescripción de las Directrices. Se reconocía que cabe a la empresa la decisión final en este tema, pero también que la participación de los trabajadores y del gobierno, en la evaluación y discusión de las alternativas, podía haber aportado opciones viables para el mantenimiento de la unidad de producción.

Empresa matriz: Unilever
Empresa filial: IGL Industrial Ltda./Unilever
Sector: producción de artículos de limpieza
Denunciante: CUT Brasil, con su sindicato de empresa. También se contó con el apoyo del National Comitee of Unilever Unions.
Lugar de denuncia: PNC Brasil, y consultas con el PNC Holanda
Fecha de inicio: diciembre 2003
Fecha de finalización: junio 2004.
Fuente: TUAC

La denuncia se produjo en el contexto de una estrategia global de la empresa de reducir fuertemente su empleo en todo el mundo. En el 2003, el sindicato se enteró por la prensa del traslado de una parte de la línea de producción de una planta (localizada en Vinhedo, a 80 km de la ciudad de Sao Paolo) a otra en Ipojuca, en el Estado de Pernambuco, afectando a 120 puestos de trabajo. El PNC llamó a reuniones, pero el caso no avanzó, porque el PNC brasileño argumentó que previamente necesitaba terminar un código de procedimiento, el cual nunca llegó a concretarse.

La empresa planteó inicialmente que no estaba obligada a cumplir con las Directrices en Brasil (a diferencia de Holanda), pero luego fue cambiando de actitud y aceptó la negociación, lo que llevó al PNC a suspender el tratamiento del caso.

CUT Brasil ha presentado también el “caso Unilever” ante otro ámbito: la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR, bajo la forma de “consulta”, ya que el reglamento de la Comisión no prevé la presentación de denuncias. . En la argumentación la CUT señaló que es parte de los deberes de la Comisión examinar consultas sobre la aplicación de los derechos laborales protegidos en la Declaración Sociolaboral, uno de los cuales es el de libertad sindical.

Empresa matriz: General Motors (EEUU)

Empresa filial: General Motors do Brasil

Sector: automotriz

Denunciante: Federación de Trabajadores Metalúrgicos, afiliada a la CUT Brasil de Porto Alegre.

Lugar de denuncia: PNC Brasil

Fecha de inicio: septiembre 2003

Fecha de finalización: suspendido

Desde su instalación en el país (1997) la empresa interfirió el derecho a la organización, incluso apoyando la creación de una organización paralela al interior de la empresa, el cual inició una campaña por la desafiliación de los trabajadores del sindicato de la CUT, que contaba con el apoyo de una línea telefónica gratuita, aportada por la empresa.

La presentación fue realizada luego que la filial de la empresa no accediera a dialogar con el sindicato. El PNC pidió una reunión tripartita a la empresa, a la que no accedió. Posteriormente, no hubo más actividad.

El caso también ha sido enviado a OIT.

Empresa matriz: Royal Ahold (Holanda)

Empresa filial: Bompreco

Sector: comercio minorista

Denunciante: Confederaçao Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços (CONTRACTS), afiliada a CUT Brasil

Lugar de denuncia: PNC Brasil

Fecha de inicio: junio 2004

Fecha de finalización: sin cierre

Como parte de su reestructuración, luego de una crisis global, Royal Ahold decidió vender Bompreco a Wal Mart. Esta empresa estaba en Brasil desde 1995, y antes de la compra tenía 25 tiendas en cuatro Estados (Sao Paulo, Rio, Paraná y Minas Gerais), y 7000 trabajadores. Ocupaba el sexto lugar en el ranking del sector por facturación. Con la incorporación de Bompreco, ahora ampliaba su presencia a 143, pasaba a tener 27000 trabajadores y a ocupar el tercer lugar en el ranking..

Para Contracts, se requería garantizar los derechos adquiridos y preservar 20000 empleos. A favor de la situación, se contaba el hecho de que todas las sucursales de Bompreco se localizan en el Nordeste, región donde WalMart comenzaba recién ahora a operar.

La gestión de Contracts fue acompañada por otras acciones: la unificación de los foros de los trabajadores de las dos empresas, y el establecimiento de contacto con la AFL-CIO norteamericana.

La presentación no fue continuada, luego de que el denunciante alcanzara condiciones adecuadas en la negociación.

Empresas: Alcoa y Votorantim

Sector: energía y metalurgia

Denunciante: Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) y Terra de Direitos

Lugar de denuncia: PNC Brasil

Fecha de inicio: junio 2005

Fecha de finalización:

Fuente y comentarios: OCDE Watch

La denuncia se refería a los problemas medioambientales vinculados a la construcción de una represa hidroeléctrica en Barra Grande. También se destacaba el hecho de que había existido fraude en la evaluación previa de impacto medioambiental.

Empresa: Royal Dutch Shell (Holanda)

Sector: petróleo

Denunciante: CAVE (Colectivo Alternativo Verde) y SIPETROL-SP (Sindicato dos Trabajadores en el Comercio de Minerios y Derivados de Petróleo del Estado de Sao Paulo).

Lugar de denuncia: PNC Brasil y PNC Holanda.

Fecha de inicio: mayo 2006

Fecha de finalización: en trámite

Fuente: OCDE Watch y TUAC

La denuncia se refería al Pool San Pablo, formado por Shell y Esso, por no haber atendido los reclamos de la Secretaría de Estado de Salud (enero 2005) sobre violaciones a la legislación federal, estatal y municipal, así como a las normas de la OIT. La presentación tomaba en cuenta la existencia de 65 diagnósticos de enfermedades consecuentes de la contaminación por el contacto con productos como hidrocarburos alifáticos o aromáticos (y sus derivados). Durante veinte años, las empresas habían desarrollado una política de entierro de desechos químicos debajo de sus instalaciones.

Este caso fue presentado simultáneamente a otro referido a la misma empresa en cuanto a su accionar en Filipinas, por haber manipulado a las autoridades locales y de haber omitido informar a los residentes locales y a sus propios empleados acerca de los peligros de sus operaciones.

La estrategia incluye también la presentación del caso ante la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

ARGENTINA

Empresa: Grupo BNL/Banca Nazionale del Lavoro (Italia), en relación a BNL Argentina.

Sector: banca

Denunciante: Asociación Bancaria, afiliada a CGTRA

Lugar de denuncia: PNC Argentina

Fecha de inicio: diciembre 2004

Fecha de finalización: desactivado, sin cierre.

Fuente: Asociación Bancaria e informe de la CGTRA al TUAC (mayo 2005).

La denuncia formó parte de una campaña más amplia del sindicato bancario hacia la filial argentina del Grupo Bancario BNL, con casa matriz en Roma, y recientemente adquirido por el BBVA, que empleaba a casi 2000 trabajadores en Argentina. En marzo 2004, la conducción del banco anunció su retiro del país, intentando vender su filial al Banco Hipotecario, ex banco nacional bajo control accionario de un fondo de inversión extranjero.

La Bancaria, con el apoyo de la CGTRA, se opuso a esta actitud por considerar que no iba a ser beneficiosa para los trabajadores del banco, desarrollando una estrategia de acción múltiple, que incluyó una predenuncia del caso ante el PNC de Argentina. Allí se mencionaban una serie de antecedentes negativos sobre el BNL local, que vinculaba la denuncia del sindicato sobre incumplimiento de la legislación laboral (en material salarial y duración de la jornada laboral, elusión de los aportes de la seguridad social, reconocimiento de la antigüedad laboral) con manipulación informativa que infundía temor a los trabajadores, en relación al retiro de la entidad de la plaza. Inclusive, no había asistido a convocatorias del Ministerio de Trabajo con este fin.

En la presentación, el sindicato pedía la colaboración del PNC para su gestión dirigida a un diálogo con las autoridades del BNL. Cancillería trasladó la consideración del caso Ministerio de Trabajo, Empleo y S.Social (área internacional), quien realizó consultas con las partes. En paralelo, el sindicato gestionó ante el gobierno la suspensión del trámite de compra por parte del Banco Hipotecario, aprovechando que el Estado argentino mantiene una proporción del

capital suficiente como para evitar la operación, con un resultado positivo. El sindicato no insistió entonces con la predenuncia, evaluando positivamente la actitud del PNC y a la cartera laboral.

URUGUAY

Empresa: Botnia (Finlandia), con relación a su subsidiaria Metsa-Botnia Orion, en proceso de instalación en Uruguay.

Sector: celulosa papelera

Denunciante: CEDHA (Centro de Derechos Humanos y Ambientales) (Argentina).

Lugar de denuncia: PNC Finlandia.

Fecha de inicio: abril 2006

Fecha de finalización: en trámite

Fuente: CEDHA y OCDE Watch.

Empresa: Kemira (Finlandia), en relación a su colaboración con Botnia.

Sector: química

Denunciante: CEDHA

Lugar de denuncia: PNC Finlandia

Fecha de inicio: junio 2006

Fecha de finalización: en trámite

Fuente: CEDHA

Empresa: Finnvera (Finlandia), por su papel en el financiamiento de Botnia.

Sector: finanzas

Denunciante: CEDHA

Lugar de denuncia: PNC Finlandia

Fecha de inicio: junio 2006

Fecha de finalización: en trámite

Fuente y comentarios: CEDHA

Empresa: Nordea (Suecia), por su papel en el financiamiento de Botnia.

Denunciante: CEDHA, con el acompañamiento de la ong Bellana (Noruega)

Lugar de denuncia: PNC Suecia, y comunicación al PNC Noruega

Fecha de inicio: junio 2006

Fecha de finalización: en trámite

Fuente: OCDE Watch y CEDHA

Las cuatro presentaciones se refieren al mismo caso, con centro en la instalación en Uruguay de una papelera de la empresa Botnia, la cual, combinada con un proceso similar de la española Ence, a escasa distancia, darían lugar a la mayor localización de producción de celulosa del mundo. La ONG denunciante, el Centro de Derechos Humanos y Ambientales (CEDHA) había sido uno de los principales asesores de la población de Guallequaychú, localidad de 35000 habitantes de la provincia de Entre Ríos, en Argentina, que desde mediados del 2003 ha resistido la instalación de dos plantas celulósicas a muy poca distancia, a orillas del río Uruguay que separa ambos países.

El foco del conflicto está colocado en que los desechos tóxicos serán volcados al río que es común a ambos países sin que se haya realizado una gestión ante la autoridad binacional que lo regula. Se considera que el gran tamaño del emprendimiento llevará a una situación hasta ahora desconocida al momento de controlar la situación medioambiental.

CEDHA diseñó una estrategia múltiple, utilizando, a partir de octubre 2005 instrumentos e instancias internacionales: el proceso de consulta de la Corporación Financiera Internacional (CFI), del Banco Mundial, quien tiene pendiente un crédito para la instalación de las plantas; una gestión ante otros bancos (ING Ing, BBVA) mencionando los Principios del Ecuador, también vinculados al CFI; una gestión ante la CIDH de la OEA y, finalmente, las Directrices OCDE.

Además de la denuncia directamente referida a Botnia, el conjunto de presentaciones incluyó a:

- Nordea, en su carácter de principal coordinador-financista de la inversión de Botnia), y el mayor grupo de servicios financieros de la región nórdica y balcanes, con base en Suecia. La presentación identifica el rol vital que cumple Nordea en la viabilidad y continuidad del proyecto.
- Kemira, empresa química que fue contratada por Botnia para tareas especializadas en la planta, una parte de cuyo capital es estatal, que fue contratada por Botnia.
- Finnvera, que es la Agencia de Crédito a la Exportación (ACE) de Finlandia.

Respecto de Nordea, esta empresa había efectuado reiteradas negativas a expresarse acerca de su responsabilidad, ya que había señalado que las quejas serían tratadas solo por cuerpos de gobernabilidad apropiados. Esta figura la tomaba ahora CEDHA, planteando que la OCDE es uno de tales cuerpos.

El PNC finlandés aceptó la denuncia e invitó a reunirse en aquel país, la que se realizó en agosto. También publicó una carta abierta publicada en su web institucional, proponiendo una visita de CEDHA a su papelera en Finlandia, la que fue rechazada por considerar que no sería una comparación justa, porque la fábrica es de menos producción y está bajo condiciones ambientales distintas y más estrictas que la fábrica propuesta para Uruguay, con lo que no se eliminarían las dudas. En este marco, CEDHA propuso que una visita más realista sería a las fábricas que operan bajo condiciones parecidas con técnicas finlandesas en Chile o Brasil, pero ello no tuvo respuesta.

La estrategia ha incluido presentaciones ante el Banco Mundial, la OEA, y otros bancos vinculados a la ingeniería crediticia del proyecto (el ING de Holanda; así como el BBVA en relación al caso de Ence), en este último caso apelando a los Principios del Ecuador, de los cuales aquellas son signatarias.

CHILE

Empresa: Nutreco (Holanda) en relación a su filial en Chile, Marine Harvest Chile SA.

Sector: pesca de salmónidos

Denunciante: ongs Miliendefensie (Holanda) y ong Ecoocéanos (Chile), con consultas a la Federación Provincial de Trabajadores de la Industria Pesquera de Puerto Montt.

Lugar de denuncia: PNC Holanda, que luego lo transfirió al PNC Chile (septiembre 2002).

También se solicitó información al PNC Noruega

Fecha de inicio: agosto 2002

Fecha de finalización: octubre 2003 y mayo 2004

Fuente comentarios: sitio web institucional del PNC Chile, TUAC, informe presencial del representante del Punto en el Seminario TUAC de Montevideo (2004), Red Puentes Chile

La empresa actúa en la región de Puerto Montt, y es líder nacional en exportaciones de salmónidos, especialmente al mercado norteamericano y japonés, un negocio que ya supera en valor al de la venta de cobre. El problema principal que se ha planteado con esta empresa y otras (como Aqua Chile) es de carácter medioambiental y sanitario, en relación a la exportación de salmónidos contaminados, incluyendo el uso del "verde malaquita", aún cuando fue prohibido por el gobierno en el 2002. Las salmoneras han sido también denunciadas por dumping social por salmoneras irlandesas, escocesas y norteamericanas, por vender bajo el costo y recibir subsidios, desde la Política Nacional de Acuicultura (PNA)

El caso fue iniciado por la ong holandesa en su país sin llegar a acuerdos, por lo que fue transferido al PNC de Chile. La queja combinada el factor medio ambiental ya mencionado, la protección de la pesca artesanal, y aspectos laborales. Respecto de este último aspecto, y con relación a los tres sindicatos vinculados a la empresa, se encontraban déficits en cuanto a la libertad para afiliarse al sindicato, incluyendo la obligación de firmar contratos de compromiso en contrario, y el impedimento para que todos los sindicatos de la empresa negociaran en conjunto. Algunos de estos temas habían sido objeto de infracción, de acuerdo a la Inspección del Trabajo. En octubre del 2001 se concretó una huelga en una de las plantas, luego de la cual la empresa realizó despidos arbitrarios. La denuncia también encontraba un comportamiento inadecuado en los proveedores y subcontratistas.

Durante el procedimiento, el Punto convocó al consejo consultivo y apoyó la constitución, en Puerto Montt, de una mesa de diálogo con todos los sectores, incluyendo los pescadores deportivos. Por su parte, la empresa se negó a sentarse a conversar con las ONGs, lo que fue aceptado por estas y el Punto. En este contexto, viajó a Chile un director de la casa matriz para participar en estos intercambios. Asimismo, la empresa se negó a financiar una investigación sobre el problema medioambiental, por considerar que “serviría a la competencia”.

El caso tuvo un primer cierre en octubre 2003, con una evaluación del Punto respecto de que, en diciembre 2002, la empresa había acordado con el sindicato la renegociación del contrato colectivo existente, incluyendo un fondo de bienestar complementario, por lo cual el sindicato quedaba reposicionado como interlocutor, habiéndose tenido en cuenta algunas de sus prioridades. De todas formas, recordaba a la empresa el conjunto de derechos sindicales existentes, los riesgos que se mantenían en la relación entre las partes, en relación a reducciones de personal y estabilidad de los delegados sindicales, y la necesidad de transparencia informativa. Respecto de los subcontratistas, se recomendaba el establecimiento de sanciones por parte de la empresa, como la caducidad del contrato, a quienes transgredan la legislación laboral. El proceso de diálogo recomendado por el PNC incluía la creación de un comité coordinador integrado por, además de la federación sindical y las ONGs promotoras, funcionarios del sector laboral, turístico y medioambiental, los pescadores artesanales y deportivos, otras ONGs, y académicos y científicos (Universidad de los Lagos).

Respecto del capítulo ambiental, el caso fue cerrado en mayo 2004, al destacarse que, a nivel local, en Puerto Montt comenzó una política fiscalizadora de la actividad marina que no existía previamente, y que, por esa fecha, el gobierno ya estaba desarrollando una normativa específica, la que, a juzgar por el Punto, tendría un contenido superior al capítulo respectivo de las Directrices, por lo que había que esperar a que estas medidas alcanzaran vigencia y aplicación, para tener una visión completa sobre la evolución de la temática.

Al momento del segundo cierre, también se llegó, con participación de la cartera laboral, a un acuerdo sobre las relaciones laborales con los subcontratistas, que las asimila a la situación de la empresa. En esta ocasión, la Federación aprobó el reglamento.

En una evaluación oral efectuada por un representante chileno de la Red Puentes (Seminario ORIT-Red Global, Lima, septiembre 2006), se ha señalado que la filial fue comprada por una empresa noruega un año después, y los problemas volvieron a presentarse. Este caso ha sido presentado en mayo 2006 ante el Tribunal Permanente de los Pueblos (en Viena).

Empresa: Unilever, con relación a su filial en Chile, Holding Unilever SA

Sector: productos alimenticios y de aseo personal

Denunciante: CUT-Chile y el Sindicato Nacional de Trabajadores Numero 1 de Empresas Unilever SA

Lugar de denuncia: PNC Chile y PNC Holanda

Fecha de inicio: junio 2005

Fecha de finalización: septiembre 2005

Fuente comentarios: CUT Brasil y Sindicato 1 Unilever

La denuncia se refería al Holding Unilever en Chile, el cual, en los ocho años previos, había adquirido y reestructurado varias fábricas productoras de alimentos, cerrando seis, lo que implicaba el despido de más de 2000 trabajadores y la desaparición de 15 organizaciones sindicales. Asimismo, para una de las restantes empresas, se proponía evitar su cierre mediante la reducción del 20% de los salarios. La empresa también aplicaba una política de externalización y de no firma de acuerdos colectivos con los sindicatos.

En diciembre 2004, la empresa anunció nuevos cierres, referidos a tres **plantas** productoras de detergentes líquidos, cuya producción pretendía ser externalizada o trasladada a la planta de Argentina. En marzo del año siguiente comenzó con los despidos, estando involucrados 300 ocupados (que representan el 10% del empleo total de la firma).

El Sindicato 1 de Unilever (creado en 1929) representaba a 190 de aquellos trabajadores, en nombre de los cuales presentó el caso, con el apoyo de la CUT Chile, solicitando la terminación

de los procesos de tercerización en relación a puestos de afiliados al sindicato, tratamiento especial para los despedidos, mediante un plan de reconversión y reinserción laboral, y un aporte anual de la empresa que colabore en garantizar su calidad de vida durante un tiempo; manutención de la infraestructura del sindicato, que seguirá siendo patrimonio de los trabajadores despedidos; y establecimiento de una mesa tripartita de observancia de los acuerdos. Durante el intercambio de opiniones, la empresa reconoció que no había aplicado un procedimiento adecuado de información al sindicato, y aceptó la mayor parte de los pedidos. El sindicato presentó posteriormente el caso ante la III Conferencia del BID sobre RSE (realizada en Santiago), siendo recogida por los anales de la reunión, aunque las Directrices son mencionadas sólo elípticamente, al señalar solamente que el procedimiento incluyó la puesta en juego del cumplimiento de los protocolos suscriptos por el Estado chileno.

ECUADOR

Empresa: West LB (Alemania)
Sector: petróleo
Denunciante: Greenpeace (Alemania)
Lugar de denuncia: PNC Alemania
Fecha de inicio: 2003
Fecha de finalización:
Fuente: OCDE Watch

La denuncia se refería al financiamiento de un ducto de gas-petróleo, considerado violatorio de derechos humanos y medioambientales. El caso fue desestimado por falta de nexo de inversión.

Empresa: Ascendant Copper Co (ACX-T) (Canadá)
Sector: minería
Denunciantes: DECOIN (Defensa y Conservación Ecológica de Intag), Amigos de la Tierra Canadá y Mining Watch Canadá.
Lugar de denuncia: PNC Canadá
Fecha de inicio: mayo 2005
Fecha de finalización: enero 2006
Fuente: OCDE Watch.

El caso se refería al desempeño de la empresa en relación al proyecto Comunidad Junín de minería de cobre, por ataque a la biodiversidad del área, y ocultamiento de información sobre las acciones legales del gobierno del condado, que disputa la propiedad de las tierras.

El PNC aceptó el caso pero condicionó las gestiones al desarrollo de reuniones confidenciales entre las partes, lo que llevó al desestimiento por parte de la ong, por considerar que la imposibilidad de informar a las comunidades quitaba transparencia.

GUATEMALA

Empresa: ChoiShin Co Ltd (Corea), con relación a sus dos filiales en Guatemala.
Sector: maquila textil
Denunciante: la federación internacional del sector, ITGLWF, con participación de su regional, con el apoyo de las dos centrales coreanas (Federación de Sindicatos Coreanos, FKTU y Confederación Coreana de Sindicatos, KCTU) y la participación de los dos sindicatos de empresa (Sitracima y Sitrachos, afiliados a FESTRAS (Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños). Apoyo del TUAC.
Lugar de denuncia: PNC Corea, con remisión de la información a los PNC de EEUU, por la sede de la demandante, y Holanda, porque las actividades de las empresas se realizaban en el marco del Programa de Organización de la Maquila Centroamericana, de ese origen gubernamental.
Fecha de inicio: febrero 2002
Fecha de finalización: junio 2003

Fuente: TUAC

El caso se refería a una agresiva campaña antisindical por parte de las dos empresas, proveedoras de vestimenta a Liz Claiborne, la mayorista norteamericana con acoso y amenazas para los trabajadores. Las empresas compartían un mismo edificio en Villanueva, a 30 kms de Guatemala. El caso también fue presentado ante la OIT, la cual en febrero 2003 urgió al gobierno a ocuparse del tema.

El gobierno guatemalteco participó amenazando con revocar la licencia de exportación de la empresa si no llegaba a un acuerdo con los sindicatos. El PNC Coreano se reunió varias veces con la gerencia coreana, para tratar de resolver la situación, y recomendó que la empresa debía “conservar la cultura y las prácticas laborales locales y fomentar un ambiente amigable con los trabajadores”.

Finalmente, la empresa acordó un primer convenio de negociación colectiva con los dos sindicatos de empresa y comenzó a volver a tomar a los miembros del sindicato que había despedido.

Existe cierta información (por parte de la ongs involucrada, en el seminario TUAC de fines 2004), en cuanto a que las empresas volvieron a repetir sus procedimientos anteriores, en alguna medida.