

S E R I E A P O R T E S

La dimensión trasnacional de la negociación colectiva

Los acuerdos marcos globales

Rubén Cortina

S E R I E A P O R T E S

■ LA DIMENSION TRASNACIONAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
□ LOS ACUERDOS MARCOS GLOBALES

RUBEN CORTINA

La dimensión trasnacional de la Negociación Colectiva. Los Acuerdos Marcos Globales.

AUTOR:

Rubén Cortina*

*Abogado especializado en relaciones laborales; Secretario de Asuntos Internacionales de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS); Presidente del Sindicato Global UNI-Américas; docente universitario; Director Adjunto del Instituto del Mundo del Trabajo.

UNI GLOBAL UNION

<http://www.uniglobalunion.org/>

FUNDACION FRIEDRICH EBERT

Marcelo T de Alvear 883, 4º piso.

C1058AAK - Buenos Aires, Argentina.

E-mail: fes.argentina@fes.org.ar

www.fes.org.ar

Los artículos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no traducen necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial de sus trabajos como asimismo de sus ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar copia a la redacción.

Impreso en Argentina, noviembre de 2011.

DISEÑO DE PUBLICACIONES:

YUNQUE de Ildelfonso Pereyra.

E-mail: yunquemm@yahoo.com.ar

Tel. Fax: 54 11 3980 5571

Tarifa 3520 - CP1253

Buenos Aires, Argentina.

Transformaciones e impactos de la globalización

6

Globalización, relaciones laborales y acuerdos marco globales

9

Naturaleza de la negociación laboral global
Diferencias y similitudes con la negociación tradicional

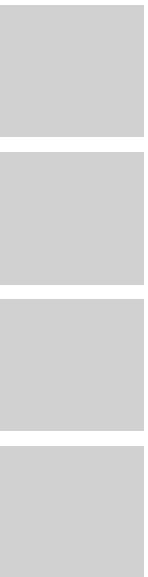
14

Acuerdo Marco Global, eficacia jurídica y acción sindical

16

Campañas y acciones sindicales: algunos ejemplos

19



Desde que el movimiento sindical hizo su irrupción en los albores del nacimiento de la sociedad industrial, hasta nuestros días, su principal idea-fuerza fue la de convertirse en la voz y contraparte organizada de los trabajadores frente al complejo empresarial (empresas, grupos de empresas, cámaras empresarias) y al complejo político (estados y gobiernos). Esta idea-fuerza está vinculada a la necesidad del sindicalismo de obtener, de sus contrapartes, reivindicaciones de tipo general y/o sectorial como sector más débil del mundo del trabajo tratando de elevar las condiciones materiales de vida de los asalariados. Esta necesidad tiene que ver con el surgimiento, en aquellos años, de la denominada cuestión social, esto es el reconocimiento de que la sociedad, en su devenir, debía contemplar para su organización el lugar que ocuparía la solidaridad y los derechos sociales al lado de la racionalidad puramente económica, que había generado, como lo sigue haciendo aún, pobreza, exclusión y degradación.

La primera manifestación de esta idea-fuerza fue el reclamo puntual de cierto tipo de derechos considerados en aquella época "elementales" a través de lo que dio en llamarse el "pliego de condiciones o de reivindicaciones". La obtención de los derechos allí planteados estaba íntimamente relacionada con la capacidad del sindicato de expresar, en los hechos, la fortaleza de su representación, construida en base a la unidad del colectivo involucrado y a la capacidad de éste de ejercer ciertos niveles de presión para arribar al objetivo, mediante el no cumplimiento de su rol productivo en el proceso de trabajo. Estos derechos fueron divulgándose y haciéndose conocidos, no sólo por el reclamo de los trabajadores y sus organizaciones, sino por el accionar de la OIT, surgida en 1919 con el objetivo, precisamente, de dejar fuera del mercado dichos derechos, los que debían constituirse, de a poco, en pisos civilizatorios que permitieran elevar la calidad de vida en el mundo del trabajo.

Esta breve descripción del fenómeno sindical, como tal, desprovista de las vicisitudes detalladas del entorno económico, del proceso histórico y hasta del posterior desarrollo de la organización y de los instrumentos y herramientas sindicales, nos permite ver, en perspectiva, la confianza y la voluntad puestas al servicio de la solidaridad en muchos de quienes dieron valientemente los

primeros pasos. Muchos de ellos jamás hubieran imaginado el despliegue extraordinario de la acción sindical ya sí, imbricada con los fenómenos culturales, políticos, económicos y sociales de las distintas épocas y su adaptación en términos de la pluralidad de escenarios productivos, de las complejidades del mundo del trabajo y de las características cambiantes del sujeto social componente de las organizaciones sindicales.

Pocos habrán imaginado, en aquellos tiempos, que un pliego de condiciones se transformaría, con el correr de los años, en un convenio colectivo con numerosos artículos detallando los acuerdos en materia salarial y de condiciones de trabajo; que dicho convenio tuviese fuerza legal y pueda su contenido ser motivo de reclamo y exigibilidad, por lo menos en aquellos países en los que la práctica de negociación colectiva es relativamente habitual.

Los sindicatos basaron su crecimiento, presencia, visibilidad y capacidad negociadora en la fortaleza de sus estructuras y en su representatividad, expresada esta última en sus capacidades de movilización y en sus tasas de sindicalización. Llegar a la mesa de negociaciones fue siempre el objetivo inmediato; plantarse frente a la contraparte y ser reconocido por la misma como interlocutor legítimo en el terreno de las relaciones laborales se convirtió en componente estratégico del accionar sindical.

Es que el sindicalismo luchó siempre para adquirir la relevancia, visibilidad y estatura que lo colocara en la sociedad como el encargado de ser agente de regulación del mercado de trabajo y, al mismo tiempo, por tratarse de un mundo de particular trascendencia en términos de organización de la sociedad y el estado, como lo es el mundo del trabajo, tener también su mirada más allá del presente y operar como co-constructor de sociedades más inclusivas que eleven la calidad de vida de sus trabajadores.

Transformaciones

■ TRANSFORMACIONES E IMPACTOS DE LA GLOBALIZACION

e impactos de la globalización

La *economía global*, entendida como aquella realidad cuyos elementos básicos poseen una capacidad institucional, organizativa y tecnológica de operar “como una unidad en tiempo real, o en un tiempo establecido, a escala planetaria”¹, ha irrumpido de una manera brusca y, para muchos, desconcertante en el marco institucional y en las actitudes y conductas de los actores del mundo laboral. Fenómeno complejo, caracterizado a la vez por la integración, la interconexión, la flexibilidad y la reversibilidad; por la convergencia, la multifuncionalidad, el policentrismo y la

¹ M. CASTELLS, La era de la información. La sociedad red, vol. I, Madrid, Alianza, 2001, p. 137.

descentralización; por la pluralidad, la fragmentación y la hibridez², ¿se trata de un episodio más - con sus singulares rasgos cualitativos- de la ya larga convivencia de lo laboral con las crisis económicas o debe ser considerado como un capítulo insólito y radicalmente perturbador? En las páginas que siguen se pretenden mostrar las principales repercusiones que, para las organizaciones sindicales y sus actividades, ha supuesto la mundialización económica, partiendo de que, históricamente, el sindicalismo ha conocido también momentos de drásticos cambios en lo económico a los que ha debido adaptarse, con mayor o menor éxito. En definitiva, se trata de analizar la singularidad y viabilidad de las respuestas sindicales ante la propia singularidad de esa economía globalizada.

Aunque, en general, se trata de características bastante conocidas, quizás no esté de más enumerar brevemente los principales rasgos que conforman el nuevo escenario económico³. El primero de los elementos que ha de tenerse en cuenta es la intensificación del comercio mundial y la transnacionalización productiva. En este marco, se verifica una pérdida de peso del trabajo asalariado convencional, modificándose los mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo y el papel de los protagonistas de las mismas, en especial del Estado y de los sindicatos. Para éstos, se plantea una pérdida en el poder de negociación paralela al incremento del poder de decisión de las grandes empresas derivado de un proceso de centralización del capital, por un lado, acompañado, por otro, de la desconcentración productiva. El segundo elemento relevante radica en el progresivo incremento de una actividad financiera cada vez más autónoma respecto del plano productivo. Ello, unido a la creciente liberalización, refuerza los procesos especulativos en los mercados financieros, dando lugar a periódicas crisis productivas. Un tercer factor complementario viene dado por los sucesivos avances tecnológicos y su capacidad de incidencia sobre el empleo. Por último, cabría cerrar esta somera descripción con una referencia a ciertos factores políticos, como la ruptura, tras el fin del socialismo real, del orden internacional basado en los dos bloques, o a ciertos factores estructurales como el reducido nivel de movilidad internacional de la mano de obra en comparación con las facilidades otorgadas a la movilidad de capitales.

Este creciente poder del capital desde un punto de vista cuantitativo va acompañado, además, de una progresiva presencia cualitativa en casi todos los órdenes de la vida humana, ocupando ámbitos antes no descubiertos o únicamente controlados por el sector público, como los servicios sociales, y transformando en mercancía gran número de áreas de la vida cotidiana, entre ellas el ocio o las relaciones personales, de la ciencia, la técnica o la cultura⁴. En definitiva, una expansión del mercado, convertido, si no en único, sí en principal criterio rector de las fuerzas económicas en detrimento de la presencia estatal, una vez superado el marco nacional como espacio preferente de la acción política y económica. En esta rápida caracterización de algunos elementos económicos no pueden olvidarse, sin embargo, los análisis que cuestionan la propia vigencia del fenómeno de la

² A. MARTÍNEZ DE BRINGAS, *Globalización y derechos humanos*, Bilbao, Universidad de Deusto, 2001, p. 13.

³ J. ARAGÓN MEDINA, «Reflexiones sobre las características y consecuencias del proceso de globalización», en AA.VV., *Globalización, trabajo y movimiento sindical*, Madrid, CC.OO.-Fundación Paz y Solidaridad, 2001, pp. 11 y ss., cuyas líneas generales sintetizo a continuación.

⁴ M. ETXEZARRETA ZUBIZARRETA, «Globalización e interpretación pública», en AA.VV., *Globalización, trabajo y movimiento sindical*, cit., p. 29.

globalización⁵ o que, en cualquier caso, alertan sobre los peligros que acechan detrás de los planteamientos deterministas y mitificadores acriticamente contruidos en torno a la misma, porque, a fin de cuentas, se trata de una manifestación que constituye, de modo simultáneo, una realidad y un proyecto. En la comprensión de esta dualidad, se ha indicado con acertadas palabras, cabe hacer frente a dicho determinismo: "Sin negar la globalización como *realidad* necesariamente parcial, en lo que tiene de descripción de una parte de un fenómeno multidimensional y esencialmente complejo, hay que darse cuenta de que es asimismo una construcción ideológica, una manera de regular cultural e ideológicamente las relaciones entre el capital y el trabajo en el marco de una economía mundializada"⁶.

A una descripción como la que precede, si se quiere atemporal, del proceso de la globalización, emanada de un excelente trabajo del Profesor Sastre Ibarreche de la Universidad de Salamanca, corresponde un complemento ubicado en tiempo y espacio más específicos. Efectivamente, para analizar el rol de las empresas transnacionales en el actual contexto de la globalización, es necesario tomar nota que a esta altura, este proceso complejo, como lo define Sastre, se encuentra atravesando nuevas etapas signadas por los vaivenes de la política internacional los que han modificado el panorama del planeta en lo que atañe a las nuevas realidades políticas y fundamentalmente económicas.

La globalización, nació al calor de las tesis neoliberales, orientadas hacia lo que Sastre describe con características de flexibilidad, reversibilidad, fragmentación, hibridez y descentralización. Sus consecuencias iniciales en el mercado de trabajo son conocidas: flexibilidades de las relaciones laborales, altos niveles de desempleo, exclusión y dualidad laboral. Ya para el 2001/02 una segunda etapa se empieza a delinear en el horizonte, caracterizada por el inicio, particularmente en América Latina y luego de una terrible crisis económico-social, de un proceso de recambio político en el que la señal común de identidad era la adopción por parte de los nuevos gobiernos en la subregión, de orientaciones económicas de corte neodesarrollista keynesiano, aceptando la globalización desde otra visión. Las jornadas de Seattle del 99 y la crisis Argentina de 2001, entre otros eventos, se pueden mencionar como dos acontecimientos que dejaron a las claras las fallas estructurales del neoliberalismo característico de la primera etapa global y la decisión de un emergente sujeto global, con fuerte participación social y sindical, de convertirse en freno a las disparatadas teorías neoclásicas que dejaron un tendal social de desempleo, subempleo y exclusión.

La crisis del 2008 y las crisis de las economías europeas y norteamericana en la actualidad, vuelven a poner las orientaciones económicas de la globalización sobre el tapete de discusión. La reiteración de fenómenos de financiarización de la economía y la reinstalación de políticas de ajuste vía recorte

⁵ "¿Existe la globalización?", se pregunta V. NAVARRO LÓPEZ, argumentando seguidamente que, más que globalización, lo que se ha producido es la regionalización de la actividad económica en torno a los tres Estados hegemónicos actualmente existentes (Estados Unidos, Alemania y Japón), de manera que "la mayoría de la actividad económica hoy en el mundo es intra e interregional, no global": Globalización económica, poder político y Estado del bienestar, Barcelona, Ariel, 2000, pp. 114-115.

⁶ A. BAYLOS GRAU, «Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto», Cuadernos de Relaciones Laborales nº 15, 1999, p. 25.

de los gastos públicos conducen a la economía global a nuevos escenarios de crisis en los que los debates se instalan ya, en si es posible recuperar aspectos económicos de lo viejo o si es necesario descubrir y llevar a la práctica nuevos modelos de desarrollo sostenible con mayor distribución de la riqueza y generación de trabajo decente. Se trata de avanzar, en el marco de una economía global social y medioambientalmente más equilibrada y más democrática.

Globalización, relaciones laborales

■ GLOBALIZACIÓN, RELACIONES LABORALES ■ Y ACUERDOS MARCO GLOBALES

y Acuerdos Marco Globales

En una realidad de ausencia marcada de instituciones sociolaborales globales que posean capacidad para regular supranacionalmente las relaciones de trabajo, monitorearlas y, eventualmente, establecer mecanismos sancionatorios y/o punitivos, se impone explorar la innovación, creatividad, práctica y mejoramiento de una herramienta tan importante para los trabajadores organizados y las empresas como es el diálogo social. En esta ocasión, se trata de un instrumento que comenzó a aparecer en el escenario de las relaciones laborales colectivas en la década del 80, muy tímidamente.

Con la explosión de la globalización y su impacto en el mundo del trabajo, el **acuerdo marco global**, no se ha convertido en un mecanismo de utilización cotidiana ni mucho menos aún, pero su aceptación por un número importante de empresas multinacionales o globales que, lentamente, lo van incorporando como instrumento apto para mejorar y dinamizar los sistemas de relaciones laborales, más allá de los respectivos marcos normativos nacionales, indica que amerita, hoy día, ser incluido, al temario de las reuniones y programas de estudio, que tratan los temas laborales modernos.

Efectivamente, las empresas multinacionales han echado mano de mecanismos de Responsabilidad Social Empresaria. Se entiende a esta como una serie de expectativas generadas en la sociedad respecto al funcionamiento e impacto de la empresa en los entornos sociales y medioambientales, como así también en relación a las calidades en el manejo y relaciones entre los componentes de la estructura empresarial.

Las multinacionales lanzaron, en el marco precisamente de las acciones de Responsabilidad Social Empresaria, los denominados Códigos de Conducta. Un **código de conducta de empresa** es un documento redactado voluntariamente por una empresa en el que se exponen una serie de principios que se compromete unilateralmente a seguir. En algunas oportunidades los códigos de conducta alcanzan a las empresas proveedoras y subcontratistas.

El contenido de los códigos de conducta de las empresas es sumamente variado y depende en gran medida de la cultura de la empresa y del país al que pertenece. En líneas generales puede decirse

que los códigos de conducta están referidos a cuestiones anti-corrupción, laborales, ambientales y legales básicas, como el rechazo de la esclavitud, el trabajo infantil, el cumplimiento de las normas ambientales de cada país, y en general el respeto a las leyes nacionales. En general los códigos de conducta existentes sólo tienen aplicación en la casa matriz, y a veces, con restricciones, en las filiales. Se trata en lo esencial de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa que ésta se compromete a mantener en su espacio de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. La empresa asume unilateralmente un imperativo moral, cual es el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de “estándares justos de trabajo”.

Dadas las características unilaterales de estos Códigos y el hecho de que hayan sido instrumentos percibidos por los sindicatos como neutralizadores de la presencia sindical y la negociación colectiva y más vinculados a un perfil de marketing de la empresa que un instrumento realmente puesto en práctica para fomentar conductas socialmente responsables, los sindicatos comenzaron a impulsar los denominados “Acuerdos Marcos Globales”, desde los 80’s.

El movimiento sindical nació global, mundial, internacional. No obstante, la constitución y afirmación del sistema de los estados-nación determinaron, al calor de las economías cerradas, que los movimientos sindicales se estructuraran conforme sus respectivos países, en sus respectivos marcos económicos y regulatorios. Siempre hubo una suerte de solidaridad obrera internacional acotada a las posibilidades estrechas de transporte y comunicación. Es en estos marcos en que el movimiento sindical, a veces tolerado como representación social y otras no, avanza en el camino de convertirse en contraparte organizada de la relación laboral. En forma paralela a la contractualización de la relación de trabajo en el campo individual, lentamente, los pliegos de condiciones, primera expresión reivindicativa de la solidaridad instrumental en el lugar de trabajo por parte del colectivo laboral, va dando forma a lo que con el correr del tiempo serán los convenios colectivos tal cual los conocemos hoy, al menos en las latitudes en las que la negociación laboral es práctica corriente.

Por su parte las empresas multinacionales, se expandieron, cuantitativa y cualitativamente, de manera exponencial. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la Organización Internacional del Trabajo identificó la presencia de 65.000 empresas multinacionales con cerca de 850.000 filiales operando en el mundo. La expansiva presencia de estas empresas se produce, como dijéramos, en un marco de ausencia de regulaciones supranacionales incrementándose, de esta manera, una lucha por la competitividad que induce a los países a bajar regulaciones, impuestos, protección medioambiental y estándares laborales.

No estamos en presencia de un fenómeno nuevo en la economía. Las empresas multinacionales existen desde hace décadas y esa presencia está íntimamente ligada al carácter naturalmente expansivo del sistema capitalista. Empresas como FORD, GENERAL MOTORS, NESTLE, CARREFOUR y así cientos de ellas, son percibidas por el común de los ciudadanos como parte de la realidad cotidiana de la economía y del mercado, desde hace años.

Es el entorno económico y aspectos de su estructura los que han mutado de forma tal que estas compañías, han adquirido una significación sustancialmente más abarcativa, más dinámica y formateadora de los mercados locales y regionales. La composición orgánica de sus capitales, las

formas jurídicas, las nuevas estructuras gerenciales, las modificaciones en los métodos organizacionales del trabajo y el complejo tecnológico de innovación, son sólo algunos elementos que denotan la transformación de estas empresas en el nuevo contexto de la economía abierta. Se trata de un sujeto global dotado, no sólo de capacidades productivas en escala, sino también de estructuras adaptables para sacar provecho de las características básicas de la economía globalizada, esencialmente abierta y altamente competitiva.

Como lo mencionamos, la era global, con sus contradicciones y etapas, va marcando nuevos escenarios en el marco de la economía globalizada. La economía se ha abierto y esta apertura ha impactado los mercados de trabajo nacionales. La globalización ha implicado una disminución ostensible de la capacidad normativa en la regulación de la economía, sin que por lo mismo las relaciones internacionales entre Estados a través de los Tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia. En paralelo con la revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo.

Esta situación obliga al movimiento sindical nacional e internacional a la búsqueda de instrumentos nuevos, o si se quiere a la mutación de los tradicionales. También la empresa, en aras de no quedar atrapada por el auge natural de la competencia muchas veces desleal en la carrera por bajar costos, asume, cada vez con mayor visibilidad, una manera de hacer negocios en entornos laborales de dignidad, bajo el emblema de la Responsabilidad Social Empresaria.

Existen entonces signos de evolución de la configuración de estos códigos de conducta mediante la paulatina modificación del carácter unilateral de las reglas de empresa y su desplazamiento hacia fenómenos de participación y negociación. Estamos en presencia entonces de una segunda fase en el desarrollo de estas formulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales cuya estabilización y generalización está por verse, pero de la que hay ya ejemplos de relevante interés, por tratarse en todos los casos de instrumentos regulativos en los que se inserta un momento negocial con mayor o menor intensidad.

Los más relevantes, para nosotros, son sin duda los fenómenos de negociación colectiva que se realizan con las empresas multinacionales, a escala global. Los denominamos "Acuerdos Marcos Internacionales" o "Acuerdos Marco Globales" de los que ya existe una muestra significativa en ciertas empresas clave de la alimentación, la madera y la construcción, de la energía e industrias químicas, de las finanzas, el comercio y las comunicaciones y en la industria automotriz.

Retrospectivamente, las experiencias de los 60's y más firmemente las de los 70's tienen que ver con la coordinación de actividades sindicales en las multinacionales. Efectivamente, en un escenario caracterizado por la vigencia de la economía cerrada, las organizaciones sindicales afincadas en las estructuras de los estados nacionales y sus mercados locales buscaron coordinar su acción, cuando las empresas transnacionales inician el proceso de mutación de sus estructuras para ir adaptándolas a la explosión global de los 90's. La respuesta intentó convertirse en una estrategia de lucha sindical más efectiva en las nuevas condiciones. En función de esta realidad, la coordinación internacional fue visualizada como una herramienta de lucha, en toda su extensión. El verdadero objetivo era construir

fortaleza sindical para obtener objetivos sindicales básicos como la dirección de acciones de solidaridad. De hecho en los 60 y 70 no existen acuerdos marcos globales como tales. Las pocas reuniones conjuntas entre sindicatos globales y multinacionales, para discutir cuestiones de índole laboral pronto se desvanecían cuando las organizaciones sindicales intentaban avanzar hacia compromisos mayores o cambios que podían afectar las prácticas corporativas habituales (Dan Gallin).

Esta estrategia muta básicamente a partir de los 90. El movimiento sindical internacional al intentar convertirse en sujeto decisorial en la estructura de la economía global, adapta sus estrategias respecto a las multinacionales en el sentido de buscar ámbitos de diálogo más permanentes que eleven la cultura bilateral de negociación hacia escenarios caracterizados por una impronta actitudinal frente a la empresa y la negociación. La actitud es abrir los espacios de negociación más allá de la existencia de conflicto y más de las veces precisamente por la existencia del mismo, ante la debilidad y el acotamiento sindical en las realidades nacionales donde operan estas empresas. Existe la necesidad de doblegar el espíritu antidiálogo y antisindical en las multinacionales. Hay que demostrar, con estrategias y campañas, que el diálogo es indispensable para un mejor funcionamiento de la empresa, un mayor bienestar para los trabajadores y un correcto funcionamiento de la economía global. Un acuerdo con una multinacional, por pobre que sea, por minimalista que parezca, encierra enormes posibilidades para el movimiento sindical: la multinacional acepta al sindicato como interlocutor y se acopla a un engranaje en el que lo que prima es la acción sindical y el tratamiento consensuado de las relaciones productivas y sociales al interior de la empresa global. El conflicto laboral no desaparece; lo que cambia son los métodos y estrategias para procesarlo y reencausarlo, enriqueciendo, al mismo tiempo, los conocimientos y la fortaleza sindical.

El contenido fundamental de estos acuerdos es el establecimiento consensuado de condiciones mínimas de trabajo en todos los centros de la empresa multinacional. Este piso mínimo se suele condensar en los ya conocidos derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT, pero es también frecuente que se amplíe el contenido de los mismos a otras cuestiones relevantes que implican una ampliación del alcance de ese piso igualador de las condiciones de competencia internacional entre empresas que significan los estándares de trabajo. Puede ser también que multinacional y sindicato resuelvan estabilizar mecanismos de diálogo a través de Memorandums de Entendimiento que, a la postre, pueden fructificar en acuerdos de mayor envergadura. Hoy día, ya existen Acuerdos que extienden su contenido a contratistas y proveedores.

La invocación, no meramente formal, junto a la Declaración de Principios y Derechos Laborales Fundamentales de la OIT de 1998, de las normas de conducta para las Empresas Multinacionales de la OCDE del año 2000, o incluso, de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Responsabilidad de las empresas multinacionales en la esfera de los derechos humanos del año 2011, ha tenido que ver en la ampliación de los estándares de trabajo mínimos pactados para su aplicación a los trabajadores de las corporaciones multinacionales.

A través de un Acuerdo Marco se produce una remisión a la norma internacional, los Convenios de la OIT, que de esta manera encuentran su aplicación no a través de su recepción en los ordenamientos estatales con vigencia en el territorio de los mismos, sino mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo del espacio-empresa construido globalmente.

Junto a ello, resulta frecuente, que estos acuerdos marco incluyan prescripciones concretas relativas al tema de salarios y de jornada de trabajo. Normalmente se garantiza mediante el acuerdo que los trabajadores serán remunerados de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal y en los convenios colectivos del país en el que la empresa se haya establecido. Esta cláusula de retribución mínima en función del territorio en el que se localice la sede de la empresa puede ser completada con un compromiso de garantizar un salario mínimo o con la aplicación de los Convenios de la OIT sobre salarios. Lo mismo sucede con la jornada de trabajo, remitiendo el acuerdo a los máximos legales y convencionales del país en el que se localice la corporación.

Finalmente, un tercer grupo de derechos esta relacionado con la materia de la salud laboral. Suele haber, por supuesto, también aquí, remisión a la normativa nacional; sin embargo, se encuentran compromisos directos de cumplimiento de los convenios de la OIT 155 y 167.

Un apartado merece también el hecho de que en estos acuerdos marco aparece como firmante la Federación Sindical Internacional o como se las denomina hoy, el Sindicato Global en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa multinacional, presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el espacio-empresa global que corresponde a la actividad empresarial.

Los Acuerdos Marco transnacionales incorporan siempre unos instrumentos de control autónomos de los compromisos a los que se ha obligado la empresa, en los que participan las partes firmantes, es decir el sindicato global del sector y la representación empresarial. Los acuerdos marco, en general fijan reuniones anuales de seguimiento, evaluación y monitoreo de la marcha del acuerdo, como una forma de puesta en práctica del mismo. Aquí, los sindicatos nacionales de los países donde la multinacional opera, miembros del sindicato global, pasan a cumplir un rol estratégico a la hora de evaluar los compromisos asumidos en el acuerdo.

Como se ve, se trata de instrumentos, en general, simples. La complejidad que hoy representa un convenio colectivo nacional, desde el punto de vista de sus contenidos, mecanismos de solución de conflictos, de su abarcabilidad temática y jurídica, todavía no se ha trasladado al escenario internacional de la negociación laboral. Estamos en una etapa inicial en la que, tanto las organizaciones sindicales y las empresas multinacionales, se encuentran explorando las bondades y desafíos de estos instrumentos. No obstante ello, para ambos constituye una prioridad porque se torna preciso ir ampliando los márgenes de negociación en un mercado laboral todavía incierto desde el punto de vista de la creación de institucionalidad supranacional que habilite la existencia de instituciones globales de regulación de los sistemas de relaciones laborales.

Naturaleza de la negociación

NATURALEZA DE LA NEGOCIACION LABORAL GLOBAL DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON LA NEGOCIACION TRADICIONAL

Describir la naturaleza, diferencias y similitudes de los instrumentos sindicales de negociación en el espacio global en relación a la negociación tradicional, practicada local y/o nacionalmente, no resulta sencillo porque la historia de dicha práctica es muy reciente. Se sabe, por experiencia histórica, que la acción sindical en el campo de la negociación suele ser producto de acumulación de prácticas culturales que se van asentando en los escenarios laborales a través de los años. Independientemente de la realidad política de cada país, hoy, la negociación colectiva constituye una herramienta universalmente reconocida como válida para regular sistemas de relaciones laborales de espectro democrático. No en vano los sectores patronales hablan, en general, de “diálogo social”, la OIT dedica gran parte de su actividad a la ratificación y vigencia del Convenio 98, encasillándolo, asimismo, en el lote de los denominados derechos fundamentales y un importante número de países legislan sobre el instituto, ya sea a nivel constitucional como legislativo.

Baylos, de la Universidad de Castilla-La Mancha, resume claramente tres funciones que deben siempre tenerse presente en la regulación de la negociación colectiva: la económica, especialmente en su proyección global sobre el crecimiento económico, la política de rentas y el incremento de la productividad; la normativa, como instrumento organizador de la producción y como vehículo de la gestión de la empresa y, en fin, la que se podría denominar función política-democrática de racionalización del poder del complejo empresarial. Desde nuestro punto de vista convendría agregar un cuarto, relacionado con la capacidad redistributiva de la riqueza que genera el instrumento al tiempo que desarrolla la función económica en sus impactos sobre la política de rentas, mencionada por el profesor español.

Más allá de estos reconocimientos, lo importante respecto a este instituto es la búsqueda y práctica del movimiento sindical respecto al mismo. El movimiento sindical ha comprendido que su existencia y fortaleza esta directamente relacionada con su capacidad de negociación al mismo tiempo que su capacidad de generar disfunciones en los procesos productivos y, por ende, en el entramado de las relaciones laborales cuando la negociación no existe por negativa empresarial o cuando los resultados de la misma son considerados insuficientes o cuando las pautas negociadas son incumplidas y la relación negocial se deteriora hasta dejar de funcionar.

Se podría inferir hoy que la negociación colectiva, independientemente de su práctica, que suele ser irregular producto de las vicisitudes políticas y sistemas laborales de los distintos países, es universalmente aceptada como instrumento sindical.

Sin embargo, es conveniente destacar que en el paisaje global las deficiencias e inequidades de los actuales mercados de trabajo, hoy atacados por crisis económicas estructurales que impactan

centralmente sobre el empleo e indirectamente sobre las relaciones laborales, no pueden ser tratadas a partir de instrumentos que no tomen en cuenta el carácter global del mundo del trabajo, en particular el relacionado con el accionar de las empresas multinacionales. Asimismo, nunca como hoy, la necesidad de la solidaridad obrera internacional resulta más visible.

Esta solidaridad ya no es aquella de las primeras épocas del movimiento sindical, caracterizada por expresiones que escasamente dejaban trasuntar la existencia de colectivos que pusieran, internacionalmente, en aprietos a las empresas. Las huelgas de solidaridad, tal vez la expresión solidaria de mayor profundidad, difícilmente podían impactar debido a las distancias y las características de las comunicaciones. Estas dificultades, aunque eran valientemente superadas, eran centrales a la hora de implicar un impacto de envergadura en la estructura del capital, desde la óptica internacional.

Hoy la solidaridad tiene mayores componentes de gestión sindical internacional que implican la necesidad de un conocimiento mayor del funcionamiento del capital multinacional. Ya la distancia y la lentitud de las comunicaciones no son excusas para la construcción de un sujeto sindical que gestiona y presiona local y globalmente, al mismo tiempo. Por estas razones la acción sindical solidaria y global requiere de nuevos esfuerzos por parte de los sindicalismos nacionales, en la medida que estos van comprendiendo que respecto de determinados sujetos económicos la política sindical local se encuentra acotada y al mismo tiempo, necesitada de nuevas presiones y acciones sindicales a escala global.

El caso de la negociación colectiva es un caso a tener en cuenta en este esquema de pensamiento. No se trata de pensar que alguna vez, la negociación colectiva local o nacional va a desaparecer siendo reemplazada mecánicamente por la negociación colectiva transnacional. Se trata de comprender que, para extender las capacidades de negociación de las organizaciones que tienen en sus encuadramientos o jurisdicciones filiales de empresas multinacionales, resulta necesario establecer una lógica de yuxtaposición y articulación de espacios negociales que permita conectar con la globalidad de la empresa y su carácter multipresencial en los diversos escenarios laborales nacionales. Es la impronta de circulación del capital que caracteriza a la economía global la que obliga a encarar las relaciones internacionales sindicales con eje en este tipo de empresas, como complemento de las negociaciones locales y/o nacionales donde operan sus sucursales o filiales.

Existe además, conforme algunas experiencias todavía aisladas, la idea de que ambas, la negociación colectiva local y/o nacional y la global tenderán a un enriquecimiento mutuo una vez que se adquieran niveles más profundos de articulación entre las mismas. Las culturas de negociación en coyunturas económicas inflacionarias que obligan a priorizar la cuestión salarial por sobre cualquier otra, podrán dar paso a una búsqueda mayor de nichos de productividad de la empresa que en su mayor parte son producto del trabajo de sus trabajadores y al debate permanente sobre las condiciones de trabajo que, por la características cambiantes y dinámicas de los procesos productivos y la incorporación de nuevas tecnologías, ocuparan lugares más prioritarios en la estructura de los convenios. En este aspecto la articulación mencionada puede enriquecer los conocimientos sobre la multinacional y permitir sacar mayor provecho local y/o nacional de lo global. Al mismo tiempo, los pisos y techos de las negociaciones locales deberían permitir elevar la mira en términos de demanda de la negociación global o regional.

Queda claro entonces que ambos espacios se retroalimentan. Incluso en múltiples ocasiones el proceso de negociación se origina en el sindicato global, a partir de señales emitidas por sus miembros. Estas señales pueden tener múltiples orígenes: inexistencia o debilidad de negociación colectiva local y/o nacional, necesidades estratégicas vinculadas a competitividades regionales o globales del sindicato local o nacional, alta intensidad de prácticas sindicales de cooperación en el terreno internacional por parte del o los miembros interesados, situaciones de conflictividad permanente con la multinacional, existencia de grupos de activistas o sindicatos en formación en multinacionales sindicalmente hostiles que demandan la presencia del sindicato global en la empresa de la que se trate, etc.

Ocurre, asimismo, que el sindicato global, merced a la fuerte presencia y envergadura de ciertas multinacionales establece prioridades de sindicalización y búsqueda de espacios de negociación, obviamente con el concurso de la presencia sindical local o nacional en la misma, si la hubiere y en caso de que ésta no existiese, promoviendo campañas de sindicalización, desde la estructura misma del sindicato global.

Cualquiera de las opciones, supone una fuerte interacción y articulación entre el sindicato global y sus miembros en los distintos países. De estos conceptos surge entonces la idea de que estos Acuerdos Marco Globales no sustituyen la negociación colectiva local o nacional. Por el contrario, una correcta utilización de esta interacción, permite al sindicato local sumar nuevas herramientas a su acción sindical yuxtaponiendo los contenidos de sus convenios colectivos y sus impactos en la empresa de la que se trate a la visión global que le aporta su pertenencia a un sindicato global que, de tener un acuerdo marco global firmado con esa empresa le otorga, localmente, una cobertura global ligada a las estrategias de negocios de la multinacional y los componentes de esta última: posibles deslocalizaciones, generación de desempleo, incorporación de tecnologías, estrategias de inversión en el país, políticas de recursos humanos, etc.

En el caso de tratarse de un país en el que no existe organización sindical de rama del sector de la multinacional o sindicato en la misma, este tipo de acuerdos, puede significar, para el colectivo laboral de la multinacional una oportunidad organizativa única, además de la vigencia de un instrumento de regulación por fuera de los sistemas tradicionales de generación de derecho.

Acuerdo Marco Global,



ACUERDO MARCO GLOBAL, EFICACIA JURIDICA Y ACCIÓN SINDICAL

eficacia jurídica y acción sindical

Hoy día, así como cuesta ubicar la política internacional del movimiento sindical como prioritaria en la agenda tradicional de las organizaciones sindicales nacionales, también resulta difícil asumir que este tipo de instrumentos, pueden jugar un rol positivo, en términos de mejorar la calidad de la acción sindical en los escenarios de negociación. Claro esta que uno de los argumentos utilizados

es la escasa posibilidad de que los mismos tengan eficacia jurídica motivada fundamentalmente por el desacoplamiento de la dimensión global o regional de estos acuerdos y la naturaleza estatal de las normas jurídicas. Antonio Baylos lo explica con claridad meridiana al sostener que este tipo de instrumentos son producto de la emergencia de espacios regulativos propios sin anclaje en el territorio de un país determinado y en su sistema jurídico. Efectivamente, es probable que las operaciones de determinada empresa multinacional en un país de escasa densidad legal laboral, de escasa o nula negociación colectiva y de bajo nivel de ratificación de convenios de la OIT, sea la vigencia de un acuerdo marco global, única norma de regulación laboral en dicha empresa.

Las empresas multinacionales obligan a la organización sindical a tomar conciencia de la necesidad de diversificar su presencia a varios estratos de regulación aparte de los estados. De esta manera el sindicato se inmiscuye en ámbitos regionales y globales de formación de reglas de producción, circulación y distribución allí donde, hasta ahora, se florea sola la empresa multinacional.

El tradicional reclamo por la eficacia jurídica de derechos reconocidos en un convenio colectivo en el escenario nacional o local acota los márgenes de profundización de la obtención de derechos de mayor calidad. Hay aspectos que los sindicatos deberán profundizar para obtener no sólo conquistas necesarias aunque menores sobre condiciones de trabajo y salariales sino cuestiones que deberían permitir la capacidad de impacto de la negociación en términos de aumentar la redistribución de los nichos de productividad y gestión de la empresa. Uno de estos aspectos es el proceso de negociación regional y/o global en donde es posible debatir con las matrices de las multinacionales y neutralizar las características de "inasibilidad" de estas empresas en el marco global.

De esto se desprende que, más allá de los siempre necesarios análisis jurídicos de estos instrumentos en cuanto a su eficacia, nuestra idea es transmitir la alta prioridad de acción sindical que se requiere no sólo para conseguir la firma de estos acuerdos sino de estrategias sindicales de gestión y movilización inteligente para que sean instrumentos eficaces que efectivamente eleven la calidad de vida de los trabajadores involucrados.

Para que el espacio económico de la globalización pueda ser definido también por el actor sindical será necesario entonces no quedar atrapado por reglas y sistemas jurídicos nacionales, los que, por otra parte suelen estar sujetos a los vaivenes de las orientaciones políticas de época. Será necesario entonces, por un lado, hurgar en los campos de regulación global, todavía imperfectos que se despliegan en la actual etapa (OIT, OCDE, NACIONES UNIDAS, OEA, etc.) pero también, descubrir los costados multifacéticos potencialmente positivos que presentan estos instrumentos y desplegar acción sindical que permita que los mismos sean funcionales a las estrategias de sindicalización, desarrollo sindical, ampliación del espectro de la negociación colectiva local y/ o nacional y presencia sindical en el lugar de trabajo de las organizaciones participantes en el proceso de negociación junto al sindicato global.

La política sindical global de buscar la negociación en los ámbitos transnacionales con las empresas y grupos que operan en ese nivel genera vías de acceso a la propia acción sindical, enriqueciéndola. Estas vías suelen impactar, no solo en la construcción de poder real del sindicato global sino en ciertas realidades sindicales nacionales y/o locales.

Ya sea que se trate de la acción generada a partir de la firma de algún instrumento de diálogo social (acuerdo marco global, memorandum de entendimiento, declaración conjunta de derechos, protocolo bilateral, etc.) como la acción generada a partir de la búsqueda del consenso necesario para arribar a la firma. En el primer caso, estos instrumentos contienen en su articulado mecanismos de monitoreo y/o evaluación de la marcha del acuerdo que suelen consistir en una o dos reuniones bilaterales al año con el sindicato global que generalmente asiste con las representaciones sindicales de los países donde opera la multinacional de referencia. En este caso, el acuerdo dispara, en el seno del sindicato global, la constitución de la denominada Alianza Sindical o Red Sindical de la multinacional, que se convierten en cuasi paritarias supranacionales. En el segundo caso, la Alianza o Red se constituyen a instancias del sindicato global precisamente para organizar la acción tendiente a obtener un acuerdo. En cualquiera de los dos casos, estas instancias organizativas globales o regionales impactan hacia el sindicato global pero también lo hacen hacia las realidades sindicales nacionales y/o locales.

Algunos aspectos a tener en cuenta respecto a la multifuncionalidad de estas instancias organizativas derivadas de la intencionalidad de profundizar la negociación sindical y el diálogo social en el campo transnacional, son:

1. Jurídicos: las organizaciones sindicales nacionales pueden incursionar en ámbitos jurídicos otrora no utilizados modificando de esta manera la cultura del reclamo jurídico. Ámbitos de regulación no utilizados, públicos y privados, empiezan a ser ocupados por los departamentos jurídicos sindicales. Las presentaciones ante la OIT, ante las Cortes de Justicia o de derechos humanos de los organismos internacionales, ante los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE, etc. se convierten en instrumentos jurídicos de cada vez mayor recurrencia en su utilización. La utilización de información global procesada y transmitida por el sindicato global en las negociaciones colectivas locales también modifica la visión de los negociadores locales en la multinacional de la que se trate. El vocabulario de la economía global se adentra en la estructura del lenguaje negocial local.
2. Organizativos: este aspecto es uno de los de mayor riqueza, conforme se observan algunos ejemplos. Lo primero que se observa es una fuerte dinámica de articulación entre los andariveles locales y los globales. No obstante las profundas diferencias en los modelos sindicales a la hora de comparar realidades nacionales, la conformación de las Alianzas o Redes, en cualquiera de los dos casos descriptos precedentemente, producen un efecto igualador en el conjunto de la representación sindical frente a la empresa global. Para ésta carece de importancia si enfrente tiene una federación nacional, un sindicato local, un sindicato de la empresa, una comisión gremial o un grupo de activistas de la empresa: la Alianza o Red unifica las representaciones sindicales coordinadas por el sindicato global en el espacio global de la empresa. Sin embargo, la convivencia al interior de la Alianza o Red permite irradiar las fortalezas de los modelos más unitarios y las solidaridades con las realidades más débiles de representación dentro de la empresa global. Estas vías de acceso a nuevas instancias organizativas generan la posibilidad de un mayor involucramiento de las representaciones sindicales locales y/o nacionales en las campañas al interior de la multinacional.

3. De visibilidad: la existencia y funcionamiento regular de las redes y alianzas en las multinacionales le otorgan visibilidad al sindicato global. Efectivamente, las multinacionales pueden enervar sus acciones de responsabilidad social empresaria con el sindicato global e irradiar ejemplos de buenas prácticas laborales al interior de la multinacional en los países donde operan. Los sindicatos locales en la alianza o en la red pueden transmitir las prácticas locales e intentar establecer acuerdos sobre estas prácticas en el nivel global. Los sindicatos nacionales y/o locales o los activistas en las realidades donde la multinacional no se encuentra sindicalmente organizada, también a partir de su presencia en la Alianza o en la Red adquieren visibilidad en la multinacional a escala global, muchas veces más de la que se tiene nacional o localmente.

4. Unitarias: esta característica resulta importante en realidades de alta proliferación sindical y de bajas tasas de sindicalización. Precisamente en América, salvo contadas excepciones, este perfil es recurrente. No en vano la Confederación Sindical de las Américas tiene entre sus campañas prioritarias la Autorreforma Sindical, con el objetivo de generar un debate al interior de los sindicalismos nacionales de las Américas acerca de la unidad sindical. La constitución de Alianzas o Redes sindicales en las empresas multinacionales y, mucho más, la obtención de un acuerdo negociado entre el sindicato global y la empresa, generan escenarios propicios como disparadores de procesos de unificación y fusión sindical, al menos, al interior de las organizaciones sindicales participantes de la Alianza o Red de la multinacional de la que se trate. Hay algunos ejemplos, aislados todavía, en Chile.

Estos son sólo algunos elementos rescatables en términos de fortalecimiento sindical y generación de derechos, que aporta la acción sindical global en materia de negociación colectiva. La firma de un acuerdo marco global dice poco si no va acompañado de organización y acción sindical, crecimiento de la tasa de sindicalización, unidad del colectivo frente a la multinacional y articulación de la visibilidad local y global.

Campañas y acciones sindicales:

■ CAMPAÑAS Y ACCIONES SINDICALES: ALGUNOS EJEMPLOS ■ algunos ejemplos

En los últimos 4 años, UNI-Sindicato Global, la organización sindical internacional del sector servicios ha desplegado una acción tendiente a comprometerse en una más activa política de diálogo social y negociación colectiva en América Latina. No sólo con algunas empresas multinacionales que operan en su territorio sino también, con las denominadas empresas multilatinas, esto es, empresas de capitales pertenecientes a países de la región que trasladan su giro comercial y sus inversiones

también en la región. Esto se profundizó a partir del lanzamiento mundial de la estrategia denominada "Rompiendo Barreras" que implica la puesta a punto de la estructura del sindicato global para profundizar en este diálogo tendiente a obtener la firma de algún instrumento de negociación colectiva global o regional, específicamente un Acuerdos Marcos Globales o Regionales. Esta estrategia ha requerido además, el compromiso directo de las organizaciones miembros de la UNI en la promoción y el activismo sindical necesario, habida cuenta la experiencia acumulada por estas organizaciones en materia de negociación colectiva en estas empresas. El primer Acuerdo Marco Global se firmó en una multilatina del sector finanzas: el Banco do Brasil.

El otro sector en el que se desarrollan prácticas de acción sindical es en el sector comercio, particularmente en la industria del retail o supermercadista y en las modernas tiendas por departamentos. En estas empresas, fundamentalmente en el Cono Sur de América Latina, hay importantes procesos de negociación colectiva y en algunos casos con representación sindical en el lugar de trabajo, ya sea porque hay sindicalismo de empresa (Chile) o porque existe sindicalismo de rama con cuerpos de representación de base en la empresa (Argentina); en cualquier caso, en las realidades de Brasil, Uruguay, Argentina y Chile se observa una interesante dinámica negocial, particularmente en estos últimos 5 a 8 años. Existen otros 3 casos, en la región, Paraguay, Perú y Colombia en los que, a pesar de exhibir tradición en materia de presencia sindical, las respectivas realidades políticas y económicas han dificultado la representación y la negociación en estas empresas; sólo recién ahora se encuentran en proceso de cambio, el que permitiría una mayor presencia y colaboración del sindicato global en ellos. Paraguay carece de multilaterales y de multinacionales en el sector supermercadista aunque, más de 10 importantes cadenas nacionales se reparten el mercado local. El espectacular crecimiento económico de Paraguay en el último año nos hace prever la posibilidad de que al menos un par de cadenas multinacionales podrían estar interesadas en adquirir o iniciar procesos de fusión en al menos un par de ellas. De allí la estrategia de UNI de promover y fortalecer el despliegue de una Federación nacional en dicho país, en el sector, a partir de la presencia de algunos sindicatos en dos de las principales ciudades paraguayas.

Perú se encuentra en una nueva realidad política, en la que, todo indica, habrá de existir un mayor desarrollo de la práctica sindical y de la negociación colectiva. También Colombia, siempre solidariamente asistida desde el sindicalismo mundial por la conocida violación a los derechos humanos, esta en condiciones de llevar adelante un salto cualitativo en materia de negociación colectiva en estas empresas merced a la acción del sindicalismo global de sector, aunque en condiciones más difíciles y lentas.

Conviene repasar sucintamente la situación de algunas de estas multinacionales y multilaterales en las que el sector comercio de UNI-Américas profundiza sus prácticas de diálogo y acción transnacional en la región.

WAL MART, la mayor multinacional del mundo, como se sabe, profundamente antisindical en su país de origen, tiene actividades en Canadá, USA, México, algunos países en Centroamérica, Brasil, Argentina y Chile. Desde hace años UNI mantiene una campaña global denominada "Campaña Anti Wal Mart" consistente en desplegar una acción de reconocimiento sindical, particularmente en USA donde, la principal organización sindical del sector, la UFCW, no puede organizar la empresa por su política antisindical y paternalista con sus empleados. En 2010 UNI-Américas lanzó la Red

Hemisférica UNI-Wal Mart con la participación de los sindicatos de USA, Brasil, Argentina y Chile. Se estableció una página WEB, un boletín y se llevó adelante un plan de acción coordinado por UNI de cartas de todos los sindicatos solicitando diálogo social. Hay una agenda de desarrollo sindical en Centroamérica, Brasil y Chile, en la multinacional.

CARREFOUR, otra de las multinacionales de despliegue global, se encuentra en Colombia, Brasil y Argentina. Su característica sobresaliente es que esta empresa firmó, en el 2001, el primer Acuerdo Marco Global con UNI. La estrategia "Rompiendo Barreras" significó, en este caso, una profundización de la acción sindical, lanzándose la RED GLOBAL UNI-CARREFOUR e iniciándose una interesante campaña en Colombia que desembocó en la creación del **Sindicato UNION-Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de Carrefour Colombia**. Esta campaña fue producto de una intensa acción articulada entre la oficina central de UNI en Nyon y la casa matriz de la empresa en Paris, la Presidencia y la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa en Colombia, UNI-Americas sector comercio y la Escuela Nacional Sindical de Colombia. El proceso consistió en el establecimiento de un acuerdo entre la empresa y UNI-Americas para llevar adelante una agenda de creación de la organización a partir de los representantes de salud laboral de los trabajadores y los representantes trabajadores del Fondo de Empleo de la empresa. La preparación consistió en una semana de reuniones con los trabajadores, por un lado, y con la empresa, por otro. Sendos equipos de la UNI-Americas y la ENS de Colombia guiaron la actividad que culminó al cabo de 5 días en la creación de UNION y la elección de su directiva. El proceso continúa con la presentación del primer pliego de condiciones que dará lugar al primer convenio colectivo en Carrefour Colombia, suplantando al pacto colectivo existente.

CASINO, otro grupo de extracción francesa con inversiones en Europa, Asia y América Latina se ha convertido también en objetivo de negociación por parte de UNI y sus afiliadas. Este Grupo opera en Colombia, Brasil, Uruguay y Argentina. Salvo en Colombia, en el resto de los países se encuentra organizado y negocia colectivamente. UNI lanzó, también el año pasado, en Florianapolis (Brasil), la RED UNI-CASINO. El grupo es el mayor operador supermercadista de Colombia y Brasil. Es menor en Uruguay y Argentina. Se le ha presentado un proyecto de Memorandum de Entendimiento y al momento, a pesar de la existencia de diálogo a niveles nacionales, no se ha obtenido respuesta. La RED se reunirá en marzo de 2012 para establecer una agenda de trabajo.

En cuanto a multilatinas el caso más avanzado es el de la empresa chilena **RIPLEY**, de tiendas por departamentos. RIPLEY, además de tener su base de operaciones en Chile, se encuentra también en Perú y con intenciones de invertir en Colombia. Esta multilatina se encuentra sindicalmente muy organizada. Conforme las características del modelo sindical chileno, de sindicato de empresa, en RIPLEY conviven varios sindicatos. Las dos Federaciones más importantes pertenecen a la UNI. En esta realidad aflora una de las características mencionadas precedentemente: existen conversaciones desde hace 2 años con la empresa para la firma de un acuerdo, sin embargo, se ha estado trabajando apuntalando el reconocimiento y crecimiento del Sindicato RIPLEY de Perú, el que ya ha negociado sus primeros convenios colectivos en una realidad laboral plagada de incumplimientos. En estos últimos tiempos se han acelerado las conversaciones con la empresa para la firma del acuerdo lo que permitiría solidificar la posición del sindicato en Perú y adelantarnos a las inversiones de la empresa en Colombia. Se prevé para marzo la conformación de la RED UNI-RIPLEY.

CENCOSUD, ha sido y sigue siendo una de las experiencias organizativas más importantes para UNI-Américas. Este Grupo ya ha alcanzado una cifra cercana a los 130.000 trabajadores en América Latina con empresas de variadas características en Chile (país de origen), Perú, Colombia, Brasil y Argentina. Hace dos años y merced al impulso de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y de los diversos sindicatos chilenos en el Grupo, se decidió lanzar la RED UNICENCOSUD. La actividad consistió en reuniones preparatorias previas en Brasil, Argentina y Chile que generaron un gran entusiasmo en las representaciones sindicales. No así en el caso de Perú y Colombia en donde la empresa no posee sindicatos organizados. En la Localidad de Uspallata, Provincia de Mendoza, Argentina tuvo lugar el lanzamiento con la presencia de 120 dirigentes sindicales de las empresas del Grupo en la región. Mientras tanto ya se había establecido un diálogo con la empresa tanto en Argentina como en Chile y Brasil acerca de la presencia importante de sindicatos afiliados a la UNI en su seno y la invitación a firmar algún acuerdo de diálogo social entre UNI y el Grupo. La RED constituyó un Consejo Gestor de 15 miembros (5 por Chile, 5 por Argentina, 3 por Brasil y se dejaron dos lugares para ser oportunamente ocupados por Perú y Colombia). En este ejemplo es posible visualizar también algunos de los aspectos que se presentan cuando situaciones conflictivas en algunas de las empresas del Grupo son pasibles de encaminarse vía diálogo, en este caso, con las versiones locales de las redes como fue el caso de ciertos conflictos puntuales en Chile o Brasil. También este ejemplo ha influido al interior del movimiento sindical del sector en Chile: nuevas organizaciones se han afiliado a UNI y otras han iniciado, a partir de la instalación de la RED, procesos de unidad de acción inexistentes antes.

En todos estos casos, UNI se ha hecho más visible, la temática del diálogo social y el acuerdo marco se ha hecho más conocida, los sindicatos involucrados en estos procesos han mejorado su presencia en el sindicato global y se vienen produciendo procesos interesantes de sindicalización al interior de los sindicatos nacionales, afiliados a UNI comprometidos con estos procesos. También se han realizado importantes investigaciones y estudios de cada una de estas multinacionales que han facilitado el diagnóstico y consecuentemente, las estrategias para cada una de ellas. Hacer pié sindicalmente en estas empresas desde la lógica global y/o regional en materia de diálogo social y negociación colectiva transnacional, implica interactuar en una economía de servicios en plena etapa de expansión y en un contexto de crecimiento económico ideal para el desarrollo sindical que, en el campo del sector comercio y la industria del retail abarca, en el conjunto de estas empresas, a cientos de miles de trabajadores en el Hemisferio americano. Como se ve, en cada una de las cadenas las estrategias son disímiles y tienen que ver con las realidades particulares de cada una de ellas. En las multinacionales nos encontramos sujetos a realidades muy diferentes en cada país: los distintos modelos sindicales y sus estructuras, las realidades políticas, la cantidad y calidad de la presencia de los grupos en cada país, etc. En el caso de las multilatinas, es muy común que muchas de ellas se encuentren en etapas iniciales de acomodamiento en el espacio global. Muchas de ellas se expandieron a partir de fusiones y adquisiciones de grupos locales familiares, de baja escala y de escasa organización empresarial. Recién en estos últimos tiempos aparecen las Gerencias de Recursos Humanos para América Latina y los intentos de llevar los negocios en el espacio y con los condicionantes de la economía global de escala.

Profundizar el diálogo social en las Américas es uno de los objetivos centrales de UNI-Sindicato Global. Imbuir a las organizaciones miembros de las bondades de reorientar la acción sindical hacia la consecución de instrumentos, como los Acuerdos Marco Globales, puede marcar la diferencia, en

términos de mejorar las capacidades sindicales para los próximos años y evitar en la región el dumping interempresas en el sector que, como todo lo indica, profundizará sus inversiones en nuestros países.

