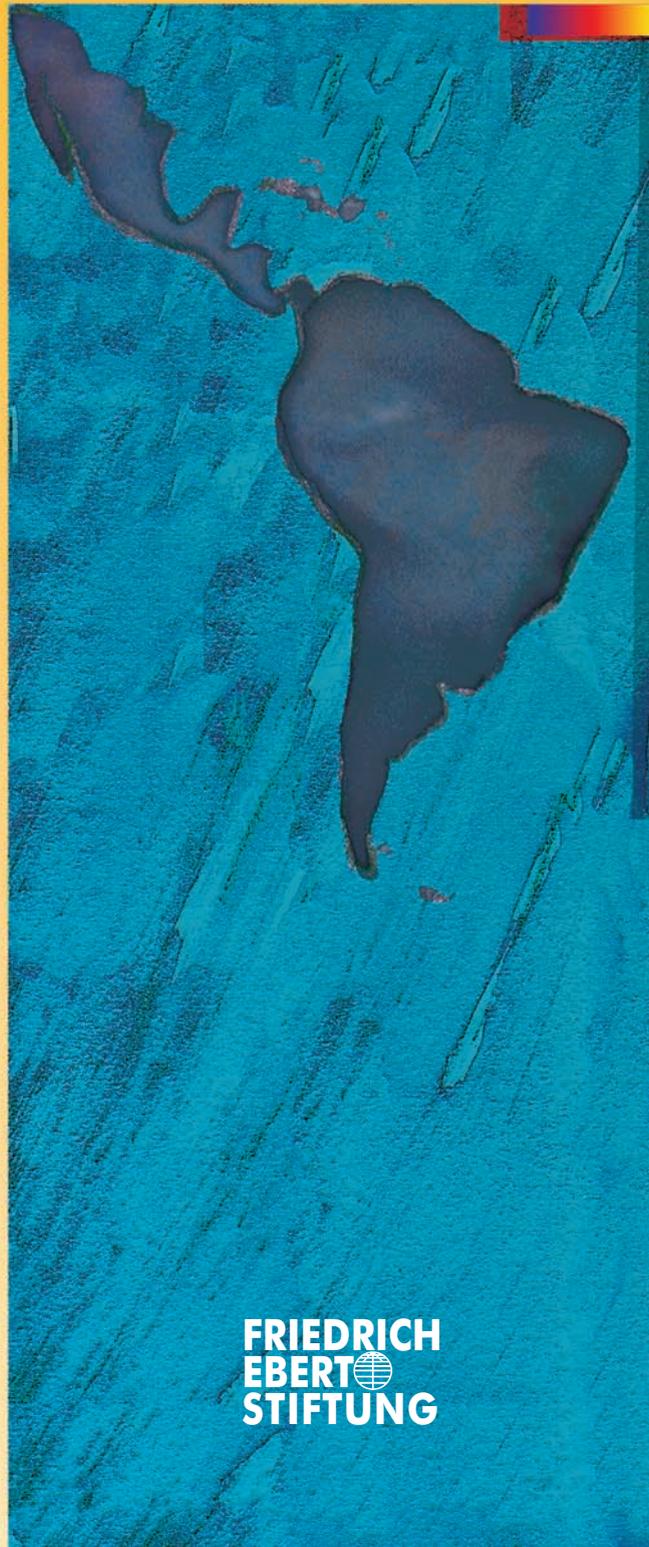


Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical

ÁLVARO ORSATTI
HILDA SÁNCHEZ



Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical	ÁLVARO ORSATTI HILDA SÁNCHEZ
Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales	ÓSCAR ERMIDA URIARTE GUILLERMO GIANIBELLI ÁLVARO ORSATTI
Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional	TORSTEN MÜLLER HANS-WOLFGANG PLATZER STEFAN RÜB
Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Panorama sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ
El monitoreo de las empresas multinacionales desde una perspectiva sindical	KJELD JAKOBSEN

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical

ÁLVARO ORSATTI
HILDA SÁNCHEZ



agosto 2009

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Álvaro Orsatti

Economista, con especialidad en temas laborales. Asesor de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA. Responsable por CSA del Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales (GTTN).

Hilda Sánchez

Economista. Ex asesora de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). Desde marzo de 2009, funcionaria de ACTRAV-OIT coordinadora para América Latina y el Caribe.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fes.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [+598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [+598 2] 902 2941

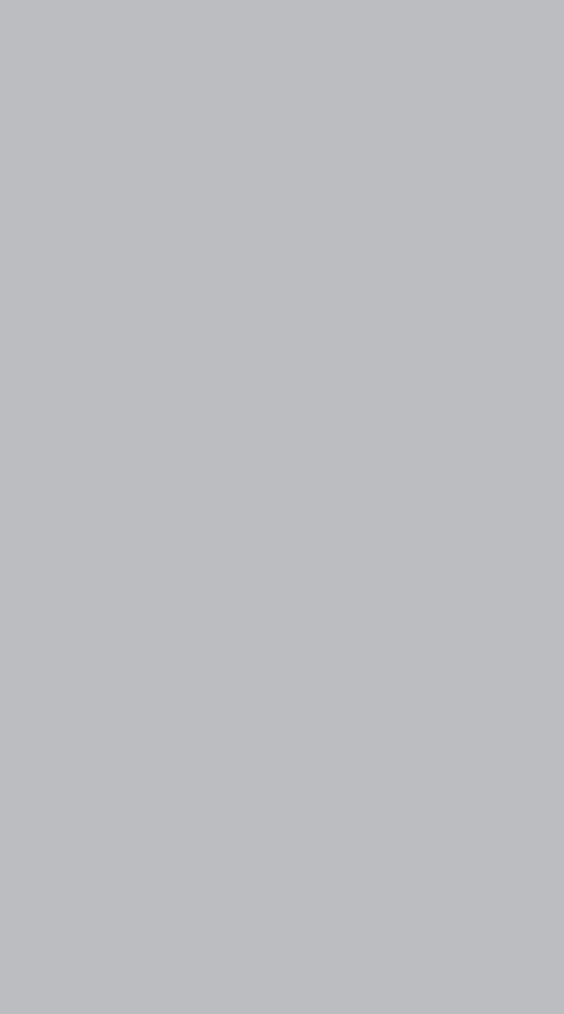
Corrección: María Lila Ltaif

Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Índice

Prólogo	5
Declaración de Buenos Aires	7
Experiencia latinoamericana en Directrices OCDE y PNC ÁLVARO ORSATTI HILDA SÁNCHEZ	13
Antecedentes	15
1. Características de las Directrices y los PNC	16
2. Elementos de estrategia	21
3. Utilización de las Directrices con relación a América Latina	25
4. Actividades sindicales en América Latina con relación a las Directrices y los PNC	28
Anexo	31
Detalle de los casos vinculados a la región	33



Prólogo

El documento *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (en adelante *Directrices*) contiene recomendaciones de los estados que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para la buena conducta empresarial con respecto a los estándares sociales, laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Entre los instrumentos existentes para la promoción del compromiso voluntario con el mantenimiento de los estándares sociales y del medioambiente, las *Directrices* que fueron revisadas en el año 2000, son consideradas uno de los más relevantes. Esto se debe fundamentalmente a que este instrumento está dotado de un mecanismo de reclamos —los llamados *puntos nacionales de contacto* [PNC]— y a que los gobiernos de los países firmantes se comprometen a promover el cumplimiento de estos principios. Así, la aplicación de las *Directrices* no depende de la aprobación de las empresas. Son entonces hoy las únicas directrices generales, aprobadas multilateralmente y negociadas

por los gobiernos, que ellos se comprometen a utilizar para resolver los problemas que surjan en las empresas.¹

También en América Latina, las *Directrices* de la OCDE han adquirido relevancia como instrumento para la promoción de estándares sociales y de medioambiente. De esta manera, cinco estados de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, México y Perú), se han comprometido a la aplicación de estas *Directrices* y a la instalación de PNC.

Desde la perspectiva sindical, las *Directrices* de la OCDE todavía son insuficientes en varios aspectos. Para el movimiento sindical, este instrumento complementa, pero no reemplaza un marco reglamentario legal para regir la actividad empresarial y de los mercados. No obstante, muchos sindicatos utilizan las *Directrices* tanto en campañas sindicales para promover los derechos laborales como en sus esfuerzos por resolver problemas específicos

1 TUAC: *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Guía de usuario*. www.tuac.org

y crear un ambiente favorable para el diálogo y los acuerdos sociales con empresas.

En América Latina, como en otras regiones del mundo, el movimiento sindical juega un rol fundamental en la implementación de estas Directrices. Por eso, en muchos casos el aumento de su divulgación y utilización se debe al desempeño de los sindicatos. La Fundación Friedrich Ebert (FES) apoya al movimiento sindical latinoamericano en la difusión y discusión colectiva de la temática de las Directrices. Asimismo, facilita en los diferentes espacios de reflexión la presencia de miembros del Comité Asesor Sindical (Trade Union Advisory Committee [TUAC]) de la OCDE, de las diferentes organizaciones sindicales nacionales y regionales, e incluso de los gobiernos, a través de los PNC. Este trabajo se realiza tanto a nivel nacional, en los países donde existen PNC, como a nivel regional.

La presente publicación es un resultado de este trabajo. Los días 20 y 21 de noviembre de 2008 la FES realizó en Buenos Aires un semi-

nario regional en cooperación con el TUAC y la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), que posibilitó tanto el intercambio de experiencias entre sindicatos de América Latina en donde existen PNC como el diálogo entre el movimiento sindical y los representantes de los PNC. Resultado de esta discusión es la *Declaración de Buenos Aires*, que sintetiza recomendaciones concretas de cómo los gobiernos pueden mejorar la implementación de las Directrices, y el funcionamiento de los PNC. La presente publicación también presenta un análisis sobre la implementación de las Directrices en la región desde la perspectiva sindical, y un panorama de la situación actual del estado de los casos vinculados a la región.

Con esta publicación pretendemos divulgar los resultados de la discusión sindical sobre las experiencias con el instrumento Directrices de la OCDE en la región, y hacerlos llegar a un grupo más amplio, esperando que sirva como insumo para el debate, especialmente en sindicatos en América Latina y el Caribe.

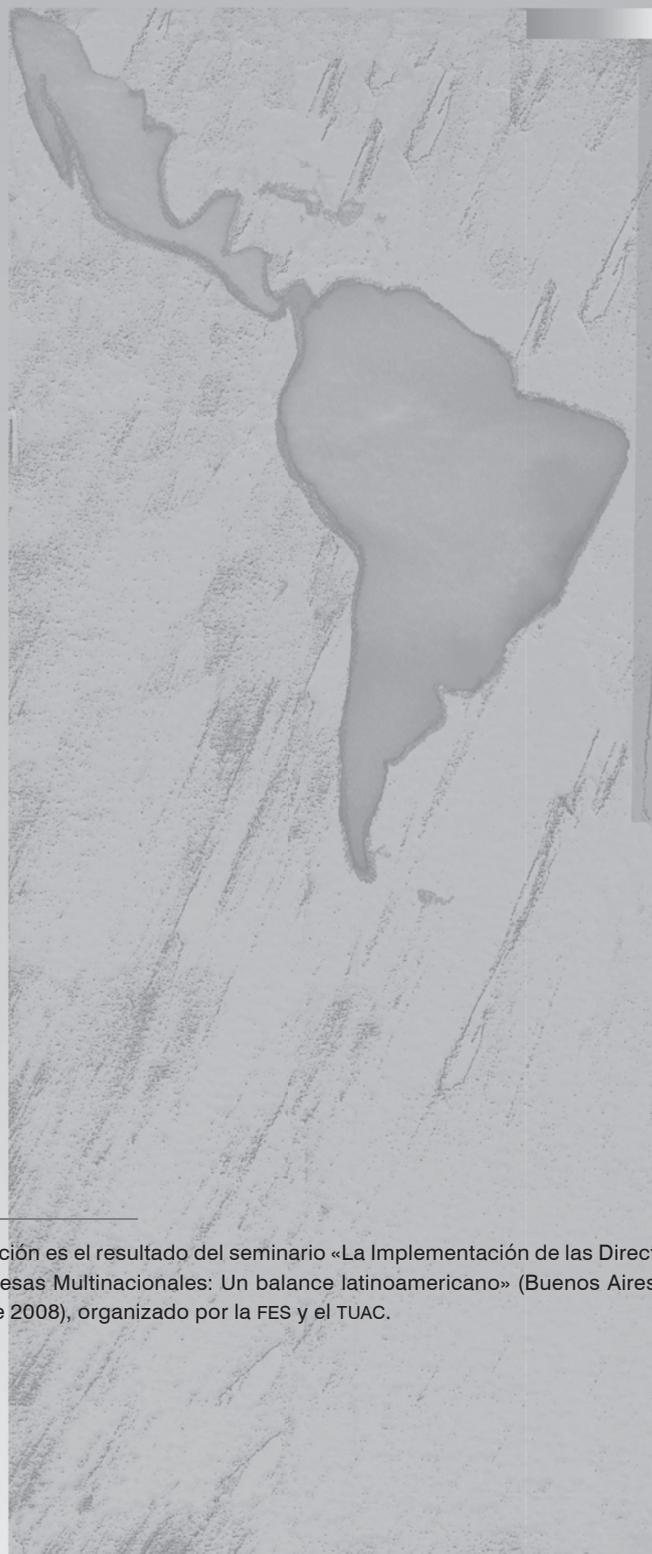
Katharina Meier

*Representante en Uruguay
Directora FES Sindical Regional
Fundación Friedrich Ebert*

Declaración de Buenos Aires*

Recomendaciones a los gobiernos para fortalecer el uso de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en América Latina

Buenos Aires, 21 de noviembre de 2008



-
- La declaración es el resultado del seminario «La Implementación de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Un balance latinoamericano» (Buenos Aires, 20 y 21 de noviembre de 2008), organizado por la FES y el TUAC.

Los gobiernos de los países miembros u observadores de la OCDE:

1. Son los máximos responsables de que las Directrices se conviertan en una herramienta eficaz conjuntamente con la observancia y respeto de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT (Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT).¹
2. Adoptaron el compromiso legal y moral de crear PNC, que funcionen adecuadamente

y garanticen la implementación práctica y efectiva de las Directrices por parte de las empresas.

3. Si no toman las Directrices en serio, es poco probable que las empresas lo hagan.
4. En el actual escenario de crisis global y de futura reestructuración del capital, deben participar en el esfuerzo fundamental por fortalecer la promoción y adopción de las Directrices por las empresas multinacionales y multilaterales.

1 Comentario relativo al empleo y las relaciones laborales

20. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer y abordar normas internacionales del trabajo y para promover los derechos fundamentales al trabajo reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Las *Directrices*, en su condición de instrumento no obligatorio, tienen un papel que desempeñar en la promoción del cumplimiento de estas normas y principios por parte de las empresas multinacionales. Las *Directrices* reflejan las disposiciones oportunas de la Declaración de 1998 y también las de la Declaración de Principios tripartita de la OIT de 1977, relativa a empresas multinacionales y política social. La Declaración tripartita establece principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las *Directrices* abarcan todos los aspectos principales del comportamiento de las empresas. Las *Directrices* de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT están relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas y guardan entre sí una relación de paralelismo y no de contradicción. En consecuencia, la Declaración tripartita de la OIT puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las *Directrices* en tanto que es más exhaustiva. No obstante, los procedimientos de seguimiento de la Declaración tripartita y de las *Directrices* no parten de los mismos órganos. Fuente: DIRECTRICES SOBRE EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OCDE.

I. Estructura y funcionamiento del PNC

a. Si bien no puede haber un «único modelo» para lograr PNC eficaces y en pleno funcionamiento, de todos modos es esencial que, independientemente del ministerio en que estos se localicen:

- se trate de promover su ubicación y consideración al más alto nivel político;
- exista una cooperación efectiva con los ministerios del Trabajo de los gobiernos;
- se incluya a funcionarios de todos los ministerios vinculados con el tema de la inversión extranjera en las reuniones de los PNC;
- se promuevan la participación y el diálogo entre gobierno, empresas, sindicatos y ONG mediante la creación de una estructura tripartita o cuatripartita.

b. Los PNC deberían:

- informar ampliamente sobre su creación, dónde están ubicados, cómo proceder si una parte desea presentar un caso, y recibir información actualizada sobre los casos en proceso;
- promover la profesionalización de sus funcionarios, evitar una elevada rotación y la pérdida del historial de los casos presentados;
- reunirse en forma regular, al menos tres o cuatro veces por año, promover la participación de los sindicatos, las empresas y las ONG en su trabajo, en la agenda y en los temas debatidos en las reuniones. Extraer nuevos aportes e ideas para dar continuidad a la experiencia iniciada en 2006;
- actuar como órganos más amplios, en los cuales los actores sociales y las demás partes interesadas puedan reunirse para debatir distintos temas concernientes a las empresas multinacionales, particularmente en el actual escenario de crisis global;
- construir un banco de datos de las empresas multinacionales localizadas en el país del PNC;

- construir instrumentos de evaluación de las empresas en cuanto a su observancia de las Directrices;
- promover sanciones morales a las empresas que no cumplan con las Directrices. Un modo directo sería desestimular compras públicas a aquellas empresas que no respeten las Directrices.

II. Promoción

- a. Se requiere un mayor trabajo de promoción y difusión de las Directrices a distintos niveles: a nivel de las empresas establecidas, de los potenciales inversores, de las organizaciones sindicales, de los ministerios, de los funcionarios del PNC, de los parlamentos nacionales y de la sociedad en general.
- b. La realización de una campaña mediática para promocionar y difundir las Directrices, sobre la base de la recuperación de casos exitosos, posibilitaría una mayor adopción de estas.

De igual forma contribuirían el desarrollo y fortalecimiento de sitios web de los PNC donde se puedan depositar, entre otros materiales, los historiales de los casos presentados, así como la publicación de los resultados.

III. Manejo de los casos

- a. Es necesario observar los principios de transparencia, responsabilidad y visibilidad establecidos en las Directrices.
- b. Los casos deben ser tratados de manera expedita si son aceptados. Si son desechados se debe informar y fundamentar por escrito.
- c. Se requiere información de cómo se manejan los casos que cuentan con procedimientos legales paralelos.
- d. Es fundamental alentar la participación de la empresa para alcanzar una solución conjunta.

- e. En el caso de que no se registren avances en el manejo de los casos, es recomendable la designación de un mediador.

IV. Difusión de los casos

- a. Debe encontrarse el balance correcto entre transparencia y confidencialidad;
- b. los PNC deberían poner a disposición del público el resultado de los casos que se han suscitado;
- c. aquellos PNC que no hagan públicos los resultados deberían explicar con claridad por qué creen que la confidencialidad beneficia la aplicación de las Directrices;
- d. al manejar un caso, el PNC debe ofrecer un foro para la discusión;
- e. en situaciones en que las partes intervinientes en una negociación no lleguen a un acuerdo para la resolución del problema, tendrán libertad para comentar públicamente el caso.

V. Informe anual a la OCDE

- a. Debe cumplirse con la elaboración y el envío oportuno del informe anual de los casos presentados a cada punto.
- b. Es fundamental para facilitar el acompañamiento de los casos la elaboración de un informe lo más detallado y preciso posible, que detalle claramente el nombre de la/s empresa/s involucrada/s y el tipo de denuncia.
- c. Se debe posibilitar que los sindicatos y las ONG participen en la elaboración del citado informe, o estimularse su cooperación como proveedores de información.

Hacemos un llamado a que, en el marco de la vigencia de los gobiernos democráticos en la región, sus representantes asuman un compromiso serio y responsable con la promoción de las Directrices, coherente con las intenciones que estos mismos gobiernos han manifestado.

Firmantes

Confederación General del Trabajo (CGT) y Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) (Argentina); Central Única de Trabajadores (CUT) y Força Sindical (FS) (Brasil); Central Unitaria de Trabajadores (CUT) (Chile); Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y Consejo Nacional de Trabajadores (CNT) (México); Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) (Perú); Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA), Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), Trade Union Advisory Committee (TUAC).

Experiencia latinoamericana en Directrices OCDE y PNC

ÁLVARO ORSATTI
HILDA SÁNCHEZ



Antecedentes

La OCDE, creada en 1961 sobre la base de la anterior Organización para la Cooperación Económica Europea (OEEC, iniciativa de Estados Unidos y Canadá de 1947 para administrar el Plan Marshall de reconstrucción de Europa), está conformada por 30 países, la mayor parte economías avanzadas, y otros que se han incorporado progresivamente. También existe la figura de país observador (aplicada a nueve países), estatus que puede llevar posteriormente a la incorporación plena. La OCDE tiene también dos órganos consultivos, el Business and Industry Advisory Committee (BIAC) y el TUAC.¹

Entre las diversas decisiones adoptadas por la OCDE, se destacan las Directrices aprobadas en 1976, y revisadas posteriormente varias veces, la última en 2000. Las Directrices, a su vez, forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuyos restantes elementos se refieren al tratamiento nacional, a las obligaciones contradictorias impuestas a las empresas,

y a los incentivos y desincentivos a la inversión internacional. En este marco, las Directrices también se vinculan con el Comité de Inversión Internacional y Empresas Multinacionales (CIME). Una característica central de las Directrices es que llevan a la creación de los PNC en tanto estructuras nacionales que las operacionalizan. Una reunión anual en la sede de OCDE es la oportunidad para una evaluación conjunta sobre la marcha de los PNC.

En las Américas, Estados Unidos, Canadá y México (este último a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte [TLCAN] en 1994) son los miembros plenos de la OCDE; y Argentina, Brasil y Chile son países observadores. A fines de 2006, el gobierno de Perú hizo un pedido formal de ratificación de las Directrices, que fue aceptado en 2008. Varios otros gobiernos latinoamericanos (los de Costa Rica, Panamá, Venezuela) también han demostrado interés por las Directrices. En México se ha establecido la oficina regional de la OCDE para la región.

1 Comité Consultivo Comercial e Industrial (BIAC).

1.

Características de las Directrices y los PNC

1.1. Directrices

Las Directrices tienen las siguientes características principales:

1. Comienzan por destacar que en el mundo actual la competencia es intensa y las multinacionales² se enfrentan a diferentes marcos legales, sociales y normativos. En este contexto, algunas empresas podrían sentir la tentación de descuidar las normas y los principios de conducta adecuados con el fin de obtener una ventaja competitiva indebida. Estas prácticas de unas pocas empresas podrían poner en duda la reputación de muchas otras y suscitar temores entre los ciudadanos.
2. Reconocen que los gobiernos tienen derecho a establecer las condiciones con arreglo a las cuales las empresas multinacionales ejercen su actividad en sus respectivas jurisdicciones con sujeción al derecho internacional. Las entidades de una multinacional situada en diversos países
- están sujetas a las legislaciones aplicables en esos países. Cuando estén sometidas a obligaciones contradictorias impuestas por países que hayan suscrito las Directrices, los gobiernos en cuestión colaborarán entre sí, de buena fe, con vistas a solventar los problemas que se deriven de esta situación.
3. Buscan garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.
4. Aclaran las expectativas de los gobiernos respecto de una conducta empresarial responsable, enunciando principios de buenas prácticas que sirvan como punto de referencia de las multinacionales con carácter de recomendaciones para su

² Las Directrices no han considerado necesaria una definición precisa de qué se entiende por *empresas multinacionales*, si bien aclaran que habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y ligadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices se dirigen a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales). De acuerdo con el reparto real de responsabilidades entre ellas, se espera que las distintas entidades cooperen y se presten ayuda entre sí para facilitar el cumplimiento de las Directrices.

cumplimiento voluntario por aquellas compatibles con las legislaciones aplicables. De este modo, las Directrices complementan y refuerzan las medidas privadas con ese objetivo.

5. Son las únicas normas generales y multilateralmente aprobadas por los gobiernos en las que estos se comprometen a ayudar a resolver los problemas que surjan con las empresas. Los gobiernos deben considerarse a sí mismos como responsables de asegurar que las Directrices se apliquen en instancias específicas y de intentar solucionar los conflictos a nivel nacional.
6. Son complemento y no sustituto de un marco regulatorio obligatorio que rija la actividad de las empresas y de los mercados globales a nivel más general, tanto en la esfera nacional como en la internacional.

Respecto de los gobiernos, las Directrices establecen que:

- ▶ animan a las empresas que ejercen su actividad en sus territorios a cumplir las Directrices dondequiera que desarrollen su actividad;
- ▶ asumen la responsabilidad de tratar a las empresas de manera equitativa y de conformidad con el derecho internacional y con sus obligaciones contractuales;
- ▶ fomentan el uso de mecanismos internacionales de solución de diferencias adecuados, incluido el arbitraje, como medio para facilitar la resolución de los problemas legales que surjan entre las empresas y los gobiernos de los países de acogida.

No buscan establecer diferencias de tratamiento entre empresas multinacionales y empresas nacionales, sino que reflejan prácticas recomendables para todas ellas. Como consecuencia, se espera que las empresas multinacionales y nacionales tengan la misma conducta en todos los casos en los que sean aplicables las Directrices a unas y a otras. Tampoco las utilizan con fines proteccionistas,

ni de un modo que ponga en duda la ventaja comparativa de cualquier país en el que inviertan las empresas multinacionales.

1.2. Los PNC

Las Directrices son promovidas y fomentadas por los gobiernos mediante el establecimiento de PNC, para que actúen como foro de discusión con las partes interesadas de todos los asuntos relacionados con estas, incluyendo la resolución de los problemas que puedan surgir respecto de las cuestiones abordadas por ellas.

Las partes interesadas son trabajadores y empresarios, cámaras empresariales y organizaciones sindicales, ONG y público en general. También se incluye entre estos a los PNC de otros países, y se sugiere que los parlamentos nacionales tengan algún grado de participación a fin de aumentar la responsabilidad de los PNC.

Los PNC de los distintos países deben colaborar entre sí, cuando se estime necesario, respecto a cualquier cuestión abordada por las Directrices que sea relevante para sus actividades. Por regla general, las discusiones deben iniciarse a nivel nacional antes de mantener contactos con otros PNC.

Los PNC deben reunirse anualmente para compartir experiencias y emitir un informe dirigido al CIME que describa la naturaleza y los resultados de sus actividades.

Los países que hayan suscrito las Directrices cuentan con total flexibilidad para organizar sus PNC. La principal modalidad adoptada es la de un alto funcionario, o un órgano de la administración dirigido por un alto funcionario, generalmente en el área de relaciones exteriores. En segundo lugar, se encuentra una instancia intergubernamental compuesta por representantes de diversos entes públicos. Es poco frecuente la estructura tripartita, con organizaciones de empleadores y trabajadores, y menos aún la cuatripartita (con ONG).

Para que los PNC puedan cumplir su mandato de forma amplia, deben contar con recursos adecuados.

Criterios de manejo del PNC

Los criterios de equivalencia funcional relativos a las actividades de los PNC son cuatro: visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad. Ello implica:

- ▶ que se informe a las partes interesadas de la existencia de los medios asociados a los PNC para la aplicación de las Directrices. También deben realizar publicaciones y organizar seminarios y reuniones;
- ▶ que las partes interesadas puedan recurrir fácilmente a los PNC. Este acceso puede ser facilitado por los medios de comunicación electrónicos. Los PNC deben responder de una manera eficaz y pronta a todas las solicitudes de información, y abordar las cuestiones específicas planteadas por las partes afectadas;
- ▶ que se deben adoptar las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de los trabajos, a menos que el mantenimiento de la confidencialidad condicione la aplicación eficaz de las Directrices;
- ▶ que se alcance un equilibrio entre la transparencia y la confidencialidad para que los procedimientos de las Directrices despierten confianza, y para promover una puesta en práctica eficaz. Aunque los trabajos asociados a la puesta en práctica de las Directrices permanecerán normalmente en secreto, su resultado será transparente. Mientras estén en curso los procedimientos previstos, se mantendrá la confidencialidad de los trabajos. Al término de estos, ante la falta de acuerdo las partes podrán comunicarse libremente y discutir estas cuestiones. No obstante, se mantendrán en secreto la información y las opiniones aportadas durante los trabajos, a menos que las partes en cuestión consientan la divulgación. También deberán permanecer en secreto, en interés de una mayor efica-

cia de las Directrices, otros datos como la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.

Aplicación en casos concretos

Ante cuestiones específicas planteadas por las partes interesadas, los PNC:

- ▶ realizarán una evaluación inicial para determinar si las cuestiones merecen un examen más detenido, y responderán a las partes. Para ello, tendrán en cuenta la identidad de la parte implicada y su interés en el asunto; la pertinencia de la cuestión y los elementos de apoyo aportados; la pertinencia de las leyes y los procedimientos aplicables; la forma en que se abordan o se han abordado a nivel nacional o internacional cuestiones similares; el interés que reviste el examen de la cuestión en relación con los objetivos y con una aplicación eficaz de las Directrices. Si el PNC decide que la cuestión no merece un análisis más detenido, establecerá los motivos;
- ▶ cuando las cuestiones planteadas merezcan un examen más profundo, las analizarán con las partes implicadas y pondrán a disposición sus «buenos oficios» para tratar de contribuir, de una manera informal, a su resolución. A tal efecto, los PNC realizarán consultas con estas partes y, cuando proceda: recabarán asesoramiento de autoridades y expertos competentes; consultarán PNC de los otros países interesados; solicitarán la orientación del CIME si tienen dudas acerca de la interpretación, en determinadas circunstancias, de las Directrices; brindarán y, con el consentimiento de las partes implicadas, facilitarán el acceso a medios consensuales y no contenciosos, como la conciliación o la mediación, para facilitar la resolución de las cuestiones planteadas;
- ▶ si las partes implicadas no llegasen a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas, emitirán un comunicado y formularán recomendaciones acerca de la aplicación de las Directrices.

Si se planteasen cuestiones relacionadas con las Directrices en países que no las hubieran suscrito, se adoptarán medidas sobre cómo proceder a investigaciones, reunir a todas las partes implicadas y entrar en contacto con la dirección de la empresa del país de acogida, y eventualmente con sus autoridades competentes.

Cuando las Directrices aborden aspectos no contemplados en la ley, estas no deben y no tienen por objeto poner a las empresas en una situación en la que se enfrenten a obligaciones contradictorias.

Deberán también comunicarse a las partes implicadas las limitaciones inherentes a la puesta en práctica de las Directrices en los países que no las hayan suscrito.

Balance primario de los PNC en América Latina

Argentina

El gobierno argentino adhirió a las Directrices en 1997, pero recién en septiembre de 2000 anunció a la OCDE que el trabajo con relación a las Directrices sería tema de la Dirección Nacional de Negociaciones Económicas Internacionales (DINEI), dentro de la Cancillería. En 2006, esta responsabilidad quedó a cargo de la nueva Unidad de Coordinación para Temas de la OCDE, en el ámbito de aquella dirección. A partir de este hecho, al año siguiente se crearon formalmente el PNC y un grupo asesor integrado por los actores sociales y ONG.

Una curiosidad del caso argentino es que a fines de 2001 se presentó un proyecto legislativo en el Congreso Nacional que vinculaba el PNC al Parlamento; el proyecto alcanzó media sanción a finales de 2001.

El primer encuentro entre las autoridades y el sindicalismo con relación a las Directrices (en 2002) fue por iniciativa sindical. Posteriormente, en 2004, dos ONG locales (Fundación SES y FARN) propusieron a Cancillería un programa de difusión que llevó a la realización de eventos y a la publicación de materiales de divulgación.

La primera intervención del PNC, en su etapa inicial, fue a fines de 2004, cuando el sindicalismo bancario presentó un caso con carácter preventivo, que no tuvo desarrollo porque el conflicto se resolvió rápidamente, aunque el PNC intervino, delegando en la cartera laboral, que alcanzó a realizar mediaciones. Dos años después, el sindicalismo de un sector agroindustrial presentó la primera denuncia plenamente formalizada.

En 2007 el PNC creó un grupo asesor.

En mayo de 2008, el PNC realizó un segundo encuentro (véase Chile) de coordinación entre los latinoamericanos. Simultáneamente, la CTA creó un Grupo de Seguimiento de la OCDE, entre cuyos objetivos están las Directrices.

En 2007-2009 se presentaron cuatro casos más, dos de ellos sindicales (por la CTA y sectores técnicos vinculados a la CGT).

Brasil

El gobierno brasileño adhirió a las Directrices en 1998, pero no lo comunicó a la sociedad; la CUT Brasil señaló que recién se enteró dos años después a través del TUAC, lo que motivó el envío de una nota al Ministerio de Relaciones Exteriores (enero de 2002) en la que manifestaba su interés en el tema. Unos meses después (septiembre de 2002), la CUT presentó un caso ante ese ministerio, lo que llevó en abril de 2003 a que el gobierno institucionalizara el PNC en el Ministerio de Hacienda.

Rasgos característicos del pnc brasileño son la alta rotación de sus responsables y los intentos de crear amplias estructuras consultivas, una referida a áreas gubernamentales (nueve ministerios, entre ellos el de Relaciones Exteriores y el de Trabajo, además del Banco Central) y otra a representantes de las empresas y de la sociedad civil (un total de 60).

Es el PNC que más denuncias ha recibido (14), la mayor parte originada en la CUT Brasil, que en 2006 creó un grupo de trabajo de soporte político y técnico para estas iniciativas en

el área de la Secretaría de Relaciones Internacionales que se ocupa de promover redes intersindicales por empresa multinacional. Las actividades de difusión fueron iniciativas sindicales, en algunos casos en alianza con ONG.

Chile

El gobierno chileno adhirió en 1997, aunque el PNC fue creado a comienzos del 2001 en el ámbito de la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DECON), por el Departamento OCDE. Se constituyó también 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 ONG.

A finales de 2002, el PNC recibió su primer caso (transferido por el PNC holandés), que, como en el caso brasileño, aceleró el proceso de instalación. En este episodio la participación sindical se limitó al nivel local, pero más adelante (en 2005), a partir de la creación de un observatorio laboral, la CUT se involucró de forma más decidida y presentó el caso Unilever, que tuvo un rápido y positivo tratamiento. Hubo luego otras tres reclamaciones, dos de ellas de origen sindical, de las cuales una de Perú con relación a una multilatina chilena.

En abril de 2007 el PNC organizó el evento de análisis comparativo entre los casos latinoamericanos, ya mencionado en la primera nota al pie.

México

Luego de su ingreso a la OCDE, México creó el PNC en 2001, en la Secretaría de Economía, específicamente la Dirección General de Negociaciones Comerciales Internacionales. México fue el único gobierno miembro de la OCDE que puso reparos a la revisión de 2000 aludiendo que podía perjudicar el flujo de inversiones.

Las actividades de difusión pública del PNC con participación de representantes gubernamentales tuvieron iniciativa sindical.

Los tres primeros casos referidos a México fueron por iniciativa sindical, en el período 2003-2004. Fueron todos originados en el exterior, por transferencias o información. La cuarta reclamación, también de origen sindical, fue presentada en junio 2008.

Perú

Perú fue admitido en agosto de 2006 en calidad de signatario de la Declaración de OCDE sobre la Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, adhesión que implica la obligación de promover las Directrices. El PNC está ubicado en la Agencia de Promoción a la Inversión Privada (ProInversión).

La primera reclamación fue en 2007, aplicada a una multinacional chilena con actuación local, con el apoyo del sindicalismo de Chile y Perú. Hubo luego otras dos presentaciones, una de ellas de origen sindical.

2.

Elementos de estrategia

En el interior de la OCDE existen distintas perspectivas sobre los alcances de las Directrices, que se reflejan en las posiciones del BIAC y el TUAC. Para representar la posición sindical se dispone de los comentarios presentados por el TUAC en el momento de difundir el texto de las Directrices, así como de dos artículos de su director, uno de los cuales fue presentado en una actividad en México.³ Estos contenidos son sistematizados a continuación.

2.1 Aspectos generales

Proceso histórico de aplicación

El TUAC considera que las Directrices han pasado por tres fases bien diferenciadas:

- ▶ *fase activa*, desde sus inicios hasta mediados de los ochenta. Durante ese período los sindicatos, a menudo con el apoyo activo de los gobiernos, presentaron una cantidad de casos importantes dentro de los límites de las Directrices, que cuestionaban el comportamiento empresarial inaceptable. Este trabajo dio lugar a un conjunto de aclaraciones que más tarde serían útiles;
- ▶ *fase inactiva*, desde mediados de los ochenta hasta la década de los noventa. Las Directrices cayeron en desuso. Solo los sindicatos y un pequeño grupo de gobiernos activos las mantuvieron con vida frente a la oposición de algunas multinacionales y la ambivalencia de algunos gobiernos;
- ▶ *fase de reactivación*, desde fines de los años noventa. La última revisión, planteada en 1998 y aprobada en 2000, sobrevino en respuesta a los ataques a la OCDE por su negociación del Acuerdo Multilateral de

³ Los primeros comentarios están incorporados a la *Guía del usuario de las Directrices* publicada en 2001. Los otros dos están firmados por John Evans: «Las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales: un instrumento de responsabilidad social empresarial» (en OIT, *Revista de Educación Obrera* 2003/1: «La RSE: mitos y realidades»); y *Lineamientos de la OCDE para Empresas Multinacionales* (Documento base para discusión en el Foro OCDE «Políticas públicas para un mejor desempeño económico», México, noviembre de 2004).

Inversiones (AMI), en un intento por recuperar parte de la credibilidad perdida.

Consecuencias de la última revisión

El TUAC la ha valorado positivamente por la cantidad de mejoras introducidas: el afianzamiento y la ampliación del sistema de implementación y la guía de procedimiento para los PNC, el nuevo lenguaje utilizado para describir el alcance global de las Directrices, el tratamiento dado a la cadena de abastecimiento, la ampliación de los derechos humanos y normas laborales fundamentales incorporados, la revisión de los capítulos sobre corrupción y medioambiente. La revisión también creó una mejor disposición de los gobiernos, con lo que se lograron mejoras en el funcionamiento de varios PNC y que varios gobiernos se esforzaran por establecerlos y/o activarlos.

Déficits

El TUAC considera que todavía se está lejos de que el grueso de los PNC cumpla los criterios de «visibilidad, accesibilidad, transparencia y responsabilidad». Más en detalle:

- ▶ aún quedan PNC inactivos y/o que no consultan con los sindicatos y otras partes interesadas. No siempre el PNC mantiene bien informados a los interesados sobre la presentación de un caso y su desarrollo, en algunas oportunidades pasan varios meses sin que haya señales de vida de un PNC. Algunos PNC se resisten a organizar reuniones tripartitas o bilaterales;
- ▶ no todos los PNC hacen declaraciones públicas, ni plantean recomendaciones a las empresas, ni ponen a disposición del público los resultados de los procedimientos;
- ▶ los reportes anuales de los PNC a la OCDE a veces son muy breves;
- ▶ los PNC han utilizado varias veces el llamado *nexo de inversión*, que considera que los problemas de puro comercio no deben ser aceptados por el PNC;
- ▶ algunos PNC utilizan un enfoque jurídico, lo que los lleva a resistirse a manejar esos casos con el argumento de 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.

2.2 Contenidos de estrategia

Papel de los gobiernos

Los máximos responsables de que las Directrices se conviertan en una herramienta eficaz son los gobiernos. Ellos adoptaron el compromiso legal y moral de crear PNC que funcionen adecuadamente y garanticen la implementación pragmática de las Directrices por las empresas. Si los gobiernos no toman las Directrices en serio, es poco probable que las compañías lo hagan.

Alcance de las Directrices

Las Directrices:

- ▶ 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. Los PNC deberían manejar los casos, aun si estos son procesados en otro lugar. Los sindicatos de trabajadores pueden decidir exponer un caso ante el PNC que corresponda o dentro del sistema legal nacional;
- ▶ no son opcionales para las empresas, en el sentido de que los gobiernos esperan que respeten sus contenidos en sus actividades comerciales en todo el mundo, lo que rige independientemente de que las compañías estén o no. Si estas 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;
- ▶ las conclusiones del PNC son de dominio público, por lo que pueden tener una incidencia y afectar el comportamiento de la empresa.

Vía paralela a la judicialización

Nadie puede impedir a un sindicato presentar un caso que está siendo tratado judicialmente en otro lugar.

Resoluciones previas a la presentación

Muchos casos han sido resueltos antes de ser presentados formalmente a un PNC. Al informar a la gerencia de la empresa sobre el caso, las partes sociales lograron darles una solución conjunta a los problemas sin acudir al PNC.

Nexo de inversión

Las Directrices son aplicables a las multinacionales dondequiera que operen, y por ello no hacen distinción entre actividades de inversión y de comercio. Además, puede ser difícil trazar una línea de división entre las dos. El CIME ha emitido una declaración (abril de 2003) en la que sugiere que el alcance no se limite a cuestiones de inversiones.

Retiro de la empresa

Un problema común de los casos es la reestructuración, el cierre o la transferencia de la empresa o parte de esta. Las Directrices no pueden impedir que las empresas se trasladen a otro lugar o cierren, pero requieren que den aviso antes de que se tome una decisión final. Los PNC no pueden forzar a la empresa a abrir de nuevo, pero deberían al menos hacer una declaración sobre el tema.

Difusión

Debe encontrarse el balance correcto entre transparencia y confidencialidad. Los PNC deberían poner a disposición del público el resultado de los casos que se han suscitado, a menos que la confidencialidad sea indispensable para la implantación adecuada de las Directrices. Aquellos PNC que no hagan públicos los resultados deberían explicar con claridad por qué creen que la confidencialidad beneficia la aplicación de las Directrices.

Al manejar un caso, el PNC debe ofrecer un foro para discusión.

En situaciones en que las partes intervinientes en una negociación no lleguen a un acuerdo para la resolución del problema, tendrán libertad para comentar públicamente el caso. Los PNC deberían:

- ▶ reunirse en forma regular, al menos tres o cuatro veces por año;
- ▶ informar ampliamente dónde están ubicados y cómo proceder si una parte desea presentar un caso y recibir información actualizada sobre los casos en proceso;
- ▶ realizar consultas periódicas con los sindicatos, las empresas y las ONG, haciéndolos participar en su trabajo y dejándolos influir en la agenda y los temas debatidos en las reuniones;
- ▶ elaborar guías o folletos que expliquen qué son las Directrices, realizar seminarios y reuniones para debatir y brindar información, editar comunicados de prensa y artículos, y levantar encuestas sobre ellas;
- ▶ organizar reuniones regionales de PNC para intercambiar información y extraer nuevos aportes e ideas;
- ▶ remitir una copia de las Directrices a todos los potenciales inversores;
- ▶ actuar como un órgano más amplio en el cual los actores sociales y las demás partes interesadas se reúnan para debatir temas concernientes a las empresas multinacionales y a la responsabilidad social empresarial (RSE) en general.

Composición del PNC

Si bien no puede haber un *único* modelo para lograr PNC eficaces y en pleno funcionamiento, de todos modos es esencial que:

- ▶ si están ubicados dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores o de Economía, cooperen con el Ministerio de Trabajo;

- ▶ inviten a los funcionarios de otros ministerios afectados a las reuniones, si bien su participación variará según los temas que se traten;
- ▶ tengan como presidente un funcionario de gobierno de alto rango, ya que esto les da peso y presencia. También deberían estar integrados por un ministro con responsabilidades específicas en cuanto a las Directrices.

Enfoque estratégico general

La respuesta sindical a la inversión extranjera debe ser la de garantizar que en términos de condiciones laborales se comience una *carrera ascendente* y se logre interrumpir la *cadena descendente* entre compañías multinacionales.

Vinculación con otros instrumentos y áreas

Se refiere a los casos de:

- ▶ Declaración de la OIT: las Directrices y la Declaración están ambas relacionadas con el comportamiento esperado de las empresas, con instrumentos congruentes, complementarios y paralelos. La Declaración contiene recomendaciones más detalladas sobre los aspectos laborales, establece principios en el ámbito del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, mientras que las Directrices comprenden una gama más amplia de actividades empresariales. Como consecuencia, la Declaración puede ser útil para una comprensión satisfactoria de las Directrices en su campo, al ser más exhaustiva. No obstante, los procedimientos de seguimiento de la Declaración y de las Directrices no parten de los mismos órganos;
- ▶ AMI firmados por *federaciones sindicales internacionales* (FSI): las Directrices pueden utilizarse como modelo del contenido de estos acuerdos y aportar criterios de evaluación de estos;
- ▶ *comités europeos de empresa* (CEE): las Directrices pueden ser tomadas como referencia para determinar las cuestiones a ser tratadas por los CEE;
- ▶ áreas de promoción de inversiones: los gobiernos deben utilizar los 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;
- ▶ parlamentos: sería importante involucrar a los parlamentos nacionales en los debates de las Directrices y aumentar la rendición de cuentas.

Otros campos

El TUAC ha destacado dos estrategias:

- ▶ utilizar las Directrices en un contexto más amplio: con relación a los accionistas, en la negociación colectiva, como criterio de estudio de multinacionales (el Instituto Observatorio Social [IOS] de Brasil), y como base para discusiones sobre RSE;
- ▶ aprovechar el hecho de que las multinacionales son vulnerables a la publicidad negativa que pone en tela de juicio la reputación de su nombre, por ejemplo, ante acusaciones de explotación de los trabajadores —en especial por los proveedores—, de corrupción o contaminación ambiental. Estas campañas serán eficaces para obligar a las empresas a actuar de conformidad con las Directrices.

3.

Utilización de las Directrices con relación a América Latina

A partir de la revisión de las Directrices en 2000, TUAC-OCDE y la ONG OECD Watch llevan registros sistemáticos sobre las denuncias presentadas ante los PNC. Combinando estas fuentes es posible construir el subuniverso correspondiente a países de América Latina.

Como resultado, 39 casos se vinculan directa o indirectamente a esta región. El listado se presenta en el Anexo.⁴

Los cuadros 1 a 3 proporcionan resúmenes informativos sobre: los países latinoamericanos involucrados en los casos presentados, los casos latinoamericanos presentados a PNC extrarregión, y los países sede de las multinacionales denunciadas.

Por país latinoamericano, las denuncias se concentran principalmente en Brasil (14), seguido por Argentina, Chile y México (con cua-

tro o cinco). Uruguay, Perú y Ecuador están representados con dos casos, y otros cuatro países (Paraguay, Panamá, Guatemala y Colombia) registran un caso cada uno.

En estas presentaciones han estado involucrados 15 países extrarregión, en la medida en que sus PNC recibieron las denuncias o fueron informados. Igual número de países aparecen en este proceso desde el punto de vista del país sede de las multinacionales denunciadas. A ello se agregan multilaterales de Brasil, México y Chile.

Las presentaciones directas fueron hechas mayormente por organizaciones sindicales.

En el conjunto de casos se presentan algunas situaciones particulares:

- ▶ dos corresponden a una iniciativa múltiple extrarregión de la Union Network

⁴ TUAC también había registrado, en 2003, otro caso referido conjuntamente a Ecuador y Belice, denunciado ante el PNC de Dinamarca, pero luego eliminó la referencia. Se incluye un caso (BASF, en Brasil) presentado inicialmente y luego retirado, y otro (Royal Ahold, también en Brasil) que nunca lo estuvo por su condición de «precaso».

Internacional (UNI), aplicada a otros ocho países, además de Panamá y Uruguay;

- ▶ tres se refieren a un *triángulo* de nacionalidades: las denuncias respecto a la papelera Botnia (y empresas vinculadas) en Uruguay se depositaron en los países europeos de origen, pero fueron realizadas desde Argentina.⁵
- ▶ uno se refiere a una denuncia intralatinoamericana (de Perú a Chile);
- ▶ dos se refieren a «denuncias preventivas» (en Argentina y Brasil) que luego no fueron desarrolladas;
- ▶ una (Brasil) fue preparada pero no presentada, ya que TUAC acompañó previamente una gestión ante la empresa que dio resultados.

Asimismo, varias de las presentaciones han sido parte de *estrategias múltiples*, en el sentido de una acumulación de vías: la justicia local, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es escasa la participación de las FSI en la presentación institucional de los casos, contabilizándose solo dos (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero [FITTVIC] sobre el caso guatemalteco, y UNI sobre el caso de Panamá y Uruguay). Sin embargo, ha habido también acompañamientos de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) en el caso mexicano de Euzkadi, de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), también en el caso guatemalteco, y de UNI en casos originados en Argentina, Perú y Brasil (sobre Chile y Paraguay, respectivamente).

Respecto del grado en que los objetivos fueron alcanzados, el análisis es necesariamente

más complejo, y opinable. El saldo general puede considerarse positivo. Por un lado:

- ▶ existe consenso internacional (en los registros actuales del TUAC y OECD Watch) sobre seis casos claramente exitosos: el referido a las empresas coreanas en Guatemala, el de la salmonera holandesa en Chile (OCDE Wacht), el de la planta hulera en México, el de Unilever en Chile, el de Cargill en Argentina y la multidenuncia referida al Group 4 Securicor (G4S). Los dos primeros han tenido cierto retroceso en el tiempo;
- ▶ también pueden ser considerados positivos los casos de Unilever y BASF de Brasil, y el caso sobre Angélica Textil de Estados Unidos aplicado a México;
- ▶ las *predenuncias* (Banca Nazionale del Lavoro [BNL] en Argentina y Royal Ahold en Brasil) pueden también ser incorporadas a este conjunto, en el sentido de que, por el efecto de estas acciones y otras adicionales, las empresas revisaron sus procedimientos;
- ▶ el caso Parmalat en Brasil, independientemente de los resultados alcanzados, ha sido considerado positivo por el sindicalismo y el TUAC, porque el PNC se vio obligado por la denuncia a ponerse en funcionamiento. Este efecto impulsor de la propia estructura gubernamental también es observable en las presentaciones de Nutreco y BNL en Chile y Argentina, respectivamente.

Por otro lado, si se excluyen aquellos casos que se siguen tramitando, se presenta un número claramente menor de situaciones negativas por su denegación o permanencia en suspenso (General Motors, Phillips y Alcoa en Brasil, West LB en Ecuador, Michelin-Uniroyal en México). La evaluación del rechazo de las denuncias referidas al caso Uruguay-Argentina es diferente según los actores sociales involucrados.

⁵ El argumento utilizado por el denunciante, aceptado por los PNC, fue que estaba en juego un territorio común argentino-uruguayo (un río). Existe información de que otro potencial denunciante intentó presentar el caso ante el PNC de Argentina, pero este no consideró viable el enfoque.

Se considera la totalidad de situaciones: 1) presentaciones directas únicas; 2) presenta-

ciones directas combinadas; 3) consultas informativas.

CUADRO 1. PAÍSES LATINOAMERICANOS INVOLUCRADOS EN LOS CASOS PRESENTADOS

Brasil	13	12 casos directos, 1 indirecto (Dinamarca).
Argentina	5	4 casos directos y 1 indirecto de los PNC escandinavos (Finlandia, Suecia y Noruega), (referidos a Argentina-Uruguay, considerando los 3 casos como uno).
Chile	4	4 casos directos (uno transferido desde PNC Holanda).
México	4	2 casos directos, 1 transferido desde PNC Alemania, y 1 indirecto desde PNC Estados Unidos.
Uruguay	2	Indirectos, desde PNC Reino Unido y PNC escandinavos mencionados con relación a Argentina.
Ecuador	2	Indirectos (PNC Alemania, PNC Canadá).
Paraguay	1	Indirecto (PNC Brasil).
Panamá	1	Indirecto (PNC Reino Unido).
Perú	1	Indirecto (PNC Chile).
Guatemala	1	Indirecto (PNC Corea, Estados Unidos, Holanda).
Colombia	1	Indirecto (PNC Australia).

Fuente: Anexo.

CUADRO 2. CASOS LATINOAMERICANOS PRESENTADOS A PNC EXTRARREGIÓN

Holanda	5	Brasil (2), Argentina, Guatemala, Chile
Estados Unidos	3	México, Brasil, Guatemala
Francia	1	México
Finlandia	2	Argentina-Uruguay
Corea	1	Guatemala
Suecia	2	Argentina-Uruguay, Argentina
Reino Unido	1	Uruguay-Panamá
Dinamarca	1	Brasil
Australia	1	Colombia
Canadá	1	Ecuador
Alemania	1	México, Ecuador
Italia	1	Brasil
Noruega	1	Argentina-Uruguay
Francia	1	México
Suiza	1	Perú

Fuente: Anexo.

CUADRO 3. PAÍSES SEDE DE LAS MULTINACIONALES DENUNCIADAS

Holanda	5	Nutreco, ABN AMRO, Phillips, Royal Ahold, C&A
Estados Unidos	5	Cargill, General Motors, Angelica Textile, Alcoa, Pertech
Alemania	3	Continental Tire, West LB, BASF
Francia	2	Michelin, Accor
Brasil	2	Votorantim, Unibanco
Suecia	2	Skanska, Nordea
Dinamarca	2	ISS Facility Services, DHL
Finlandia	2	Botnia, Finverra
Reino Unido	1	Group 4 Securicor
Italia	2	Parmalat, BN
Reino Unido-Holanda	2	Shell Esso, Unilever
Australia	1	HBP Billiton
Corea	1	Choishin
Canadá	1	Ascendant Cooper
México	1	Grupo Modelo
Chile	1	Altas Cumbres (Grupo Cummins)
Suiza	1	Glencore
Noruega	1	Cermaq

Fuente: Anexo.

4.

Actividades sindicales en América Latina con relación a las Directrices y los PNC

Las tres organizaciones del mundo sindical más activas en el tema de las Directrices en la región han sido la UNI Américas y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)-CSA.

En el caso de la FES, sus oficinas en Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Uruguay han desarrollado actividades de difusión, varias con la presencia de representantes del TUAC (en particular Verónica Nilsson, y también el propio secretario general, John Evans). En una oportunidad (Montevideo, 2004), el Proyecto FES Sindical Regional organizó el primer evento de intercambio entre funcionarios, sindicalistas y ONG de los países con PNC. La FES en México ha realizado actividades de difusión en el ámbito parlamentario y ha referenciado un taller en el marco de la celebración de los 10 años de la incorporación de México a la OCDE (2004), incluyendo una difusión hacia países centroamericanos. En noviembre de 2008 la FES realizó con el TUAC y la CSA un diálogo entre representantes del movimiento sindical y de los cinco PNC latinoamericanos. Además participaron representantes de las coordinadoras sindicales y

de OECD Watch. El resultado de este diálogo es la Declaración de Buenos Aires. En 2009 la FES, el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), la OECD Watch, la OIT, la CCSA y las centrales sindicales de Perú realizaron un taller de capacitación con referencia a las Directrices OCDE y la instalación del PNC en Perú.

En el caso de UNI Américas, en 2003 se publicó una cartilla didáctica sobre las Directrices, y ha colocado sistemáticamente un capítulo referido al tema en sus seminarios de formación sindical sobre multinacionales, intervinculando así la estrategia sindical en este campo con la de los AMI.

Junto a estas dos instituciones, también hay que contabilizar el trabajo de promoción de las Directrices del Solidarity Center de la American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) (Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales) (en América Central, 2006).

Un caso nacional destacado es el de la CUT Brasil, a través del IOS, que ha ubicado el tema

de las Directrices como una de sus líneas de trabajo en materia de monitoreo de filiales de multinacionales en aquel país, y ha hecho un trabajo aplicado a la presentación de casos a partir de un grupo especializado (creado en 2006), lo que se vincula a una decisión orgánica de la Central en ese año. También ha realizado actividades directamente vinculadas al PNC nacional. Esta última vía ha sido seguida también por la CTM de México.⁶ En Perú, la CUT ha incorporado el tema de las Directrices a sus actividades sociopolíticas desde 2002. En Colombia, la CUT ha incorporado el tema a sus resoluciones del congreso 2006, para canalizarlo a través de una estructura específica en el ejecutivo. En 2008, la CTA (Argentina) creó un Grupo de Seguimiento de la OCDE que incluye las Directrices.

Con relación a la CSA, hay que tener en cuenta el trabajo acumulado por la ORIT en los 10 años previos:

1. La estrategia sindical internacional que destaca la utilidad de las Directrices fue receptada por primera vez, en el plano continental, por el XIV Congreso de la ORIT (República Dominicana, 1997), desde el documento de base.
2. Desde 2001, y ya en el nuevo ciclo a partir de la revisión de las Directrices, incorporó el tema a sus actividades de formación sindical y a otras combinadas con la FES y UNI Américas.
3. La ORIT también incorporó este tema en actividades con la OIT, se publicaron dos documentos conjuntos 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, 1999), y el segundo dedicado íntegramente (*Estrategia sindical por pun-*

tos de contacto OCDE sobre empresas multinacionales, por A. Orsatti e H. Sánchez, 2001).

4. En 2001, el TUAC invitó a la ORIT a participar en su primera reunión anual luego de la revisión y el relanzamiento de las Directrices (2000), con lo que comenzó un proceso de colaboración entre ambas instituciones, expresado en:
 - ▀ la presencia de la ORIT en varias actividades del TUAC en América Latina, entre las que se destacan el acompañamiento del director general del TUAC en el evento celebratorio de los 10 años de instalación de la oficina de la OCDE en México (2004), y la representación del TUAC en el primer evento conjunto de los PNC latinoamericanos (Santiago, abril de 2007);
 - ▀ el apoyo institucional (junto con la Unión General de Trabajadores [UGT] y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras [CCOO] de España) a la publicación de la versión al español de la *Guía del usuario de las Directrices*;
 - ▀ la redacción de un informe anual que integra los casos directa o indirectamente vinculados a América Latina. Su primera versión data de 2006, y fue traducida al inglés por el TUAC.
5. La ORIT apoyó, a fines de 2002, a su afiliada CUT Perú en gestiones ante el TUAC dirigidas a transmitir su interés en que ese país se vinculara a la OCDE, con relación a las Directrices.
6. En el ámbito regional también presentó el tema en una actividad del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre RSE (México, 2004).
7. Posteriormente, las Directrices volvieron a ser colocadas como parte de la estrategia sindical ante las multinacionales (XVI Congreso, Brasilia, 2005), ahora en el contexto

⁶ Con relación a la CUT Perú, esta se había comunicado con el TUAC a fines de 2002 solicitando información para realizar una campaña promocional sobre las Directrices. En esos años, la organización contempló la posibilidad de presentar un caso sobre el conocido conflicto con Telefónica, iniciado en 2000 ante el PNC de España.

de un tratamiento más amplio sobre inversión regulada y RSE.

8. En esta nueva etapa, la ORIT (junto con el IOS Brasil) introdujo el tema en la Red Latinoamericana de Investigación en Empresas Multinacionales (RedLat), de la cual es fundadora (octubre de 2005). La principal actividad fue una presentación en la Conferencia Internacional del IOS, de la CUT Brasil, que desempeña la secretaría administrativa de la Red. La ORIT también acompañó a la CUT Colombia, otro miembro de la Red, en su promoción de los instrumentos internacionales ante multinacionales, incluidas las Directrices (Bogotá, agosto de 2006), que derivó, pocos meses después, en la resolución congresal mencionada.
9. El Programa de Acción de CSA aprobado en el congreso fundacional (Panamá, marzo de 2008) reivindicó este trabajo en el párrafo 71: «La CSA colaborará con el TUAC-OCDE en la promoción del instrumento intergubernamental de mayor alcance, las Directivas OCDE sobre Empresas Multinacionales, lo que implica estimular la presentación de denuncias por parte de sus organizaciones afiliadas, cuando sea posible, en alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil, como las agrupadas en OECD Watch, ante casos concretos de violaciones por parte de multinacionales y multilaterales».
10. Durante 2008, esta línea de trabajo fue aplicada por CSA en varios trabajos:
 - ▀ la incorporación explícita de las Directrices en el documento de la Cumbre

Sindical CSA-Confederación Europea de Sindicatos (CES) de Lima, en abril, siguiendo la técnica ya aprobada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y CES en su memo de sugerencias para posicionamientos con relación a futuros acuerdos de asociación (de julio de 2007);

- ▀ la presentación del caso Unilever junto a la CUT Chile en el Tribunal Permanente de los Pueblos, en Lima, en mayo, retomando el caso ya presentado por aquella central ante el PNC chileno. Este trabajo fue realizado en el marco de un acuerdo entre la Fundación Rosa Luxemburgo (RLS) y la CSA, por el cual esta propuso la utilización;
- ▀ el desarrollo de un módulo formativo sobre las Directrices y la política general de la OCDE hacia la inversión, que fue aplicado en dos actividades educativas sobre empresas multinacionales de la FES y la UNI a las que CSA fue invitada, en México y Argentina;
- ▀ el acompañamiento del Grupo de Seguimiento OCDE de la CTA Argentina, creado en mayo, que se inició en agosto con una sesión de intercambio;
- ▀ el análisis de los casos referidos a países del Cono Sur y multinacionales europeas, para su presentación en un seminario de la FES sobre el acuerdo Unión Europea (UE)-Mercosur (Colonia, septiembre);
- ▀ la introducción del tema en el plan de acción del Grupo de Trabajo sobre Integración Hemisférica (GTIH). Una primera difusión se realizó en su reunión de Managua, en julio.

Anexo

Casos latinoamericanos con relación a las Directrices OCDE

Casos	Año de presentación y cierre	PNC participantes
1. Choi Shin, de Corea, por sus filiales en Guatemala	2002, con cierre en 2003	PNC Corea; enviado también al PNC Estados Unidos y al PNC Holanda
2. Continental Tire, de Alemania, por su filial Euzkadi, en México	2002, con cierre en 2005	PNC Alemania, transferido al PNC México
3. Nutreco, de Holanda, por su filial Marine Harvest, en Chile	2002, con un primer cierre en 2003 y un segundo en 2004	PNC Holanda, transferido al PNC Chile
4. Parmalat, de Italia, por su filial en Brasil	2002, con cierre en abril 2003	PNC Brasil, y consulta a PNC Italia
5. West LB, de Alemania, por actividades de la empresa en Ecuador	2003 Desestimado por falta de nexos de inversión	PNC Alemania
6. General Motors, de Estados Unidos, por su filial en Brasil	2003, sin cierre, aunque la empresa retiró los procesos en contra del sindicato	PNC Brasil
7. BASF, de Alemania, por su filial en Brasil	2003, el caso no llegó a presentarse; luego de una mediación del TUAC fue resuelto satisfactoriamente	PNC Brasil
8. Unilever, de Reino Unido y Holanda, por su filial en Brasil	2003, sin respuesta	PNC Brasil
9. Michelin, de Francia, por sus filiales Uniroyal en México	2004, sin cierre	PNC México y Francia
10. Royal Ahold, de Holanda, por su filial en Brasil, que acababa de venderse a Wal-Mart	2004, sin completar el trámite al resolverse el problema	PNC Brasil
11. Angelica Co, de Estados Unidos, por su filial Life Uniform, en México	2004, sin continuación por cambios en la propiedad de la empresa	PNC Estados Unidos, con participación del PNC México
12. Grupo BNL, de Italia, por su filial en Argentina	2004, sin desarrollo	PNC Argentina (comunicación preventiva)
13. Ascendant Cooper Co (ACX-T), de Canadá, por actividades de la empresa en Ecuador	2005, retirado por el demandante en 2006	PNC Canadá
14. Unilever, de Reino Unido y Holanda, por su filial en Chile	2005, cerrado en noviembre 2005	PNC Chile
15. Alcoa, de Estados Unidos, por su filial en Brasil, y Votorantim, de Brasil	2005	PNC Brasil
16. Dalhoff Larsen & Horneman (DLH), de Dinamarca, por actividades en diversos países, incluido Brasil	2006	PNC Dinamarca
17. Botnia, de Finlandia, por su filial Metsa-Botnia en Uruguay y la proveedora Kemmira	2006, cerrado en 2006	PNC Finlandia. Presentado desde Argentina
18. Shell, de Reino Unido y Holanda, por su filial en Brasil	2006	PNC Brasil y PNC Holanda. El caso se vincula a otro presentado con relación a la misma empresa en Filipinas

Casos	Año de presentación y cierre	PNC participantes
19. Finnvera, de Finlandia, por el financiamiento de Botnia	2006, desestimado, vinculado a 17	PNC Finlandia. Presentado desde Argentina
20. Nordea, de Suecia, por el financiamiento de Botnia	2006, vinculado a 17	PNC Suecia, con comunicación al PNC Noruega. Presentado desde Argentina
21. Cargill, de Estados Unidos, por su filial en Argentina	2006, cerrado en 2007	PNC Argentina
22. G4S, de Reino Unido, con relación a sus filiales en Uruguay y Panamá	2007, el caso incluyó también a otros países, cerrado en 2008	PNC Reino Unido
23. Unibanco, de Brasil, por su filial Interbanco, en Paraguay	Febrero 2007, sin cierre	PNC Brasil
24. Pertech-Fornica, de Estados Unidos, por su filial en Brasil	2007	PNC Brasil
25. ISS Facility Services, de Dinamarca, por su filial en Chile	2007	PNC Chile
26. Grupo Cummins, de Chile, por el Banco del Trabajo, a su vez miembro de su filial Altas Cumbres, en Perú	2007	PNC Chile (desde Perú)
27. C&A de Holanda, por su filial en Brasil	2007	PNC Brasil
28. ABN AMRO, de Holanda, por su filial en Brasil	2007	PNC Brasil
29. BH Billiton, de Australia, por su filial Cerrejón, en Colombia	2007	PNC Australia
30. Phillips, de Holanda, por su sucursal en Brasil	2007, no fue aceptado en octubre 2007	PNC Brasil y PNC Holanda
31. Skanska, de Suecia, por su filial en Argentina	2007	PNC Argentina
32. Accor, de Francia, por su filial en Argentina	2007	PNC Argentina
33. Shell, de Reino Unido y Holanda, por Shell CAPSA, su filial en Argentina	2008	PNC Argentina y PNC Holanda
34. Grupo Modelo, de México, por Vidriera del Potosí, una de sus empresas proveedoras en el país	2008	PNC México
35. Embraer, multilatina brasileña	2009	PNC Brasil
36. Vale do Rio Doce, multilatina brasileña	2009	PNC Brasil
37. Cermaq, de Noruega, por su filial en Chile	2009	PNC Chile
38. Glencore, Suiza, por su filial en Perú	2009	PNC Perú y Suiza
39. Barrick Gold, de Canadá, por su filial en Argentina	2009	PNC Argentina

Detalle de los casos vinculados a la región



Detalle de los casos vinculados a la región

Argentina

Empresa:	BNL (Italia), por su filial en Argentina
Sector:	banca
Denunciante:	Asociación Bancaria, afiliada a CGTRA. Acompañamiento informativo de UNI Américas Finanzas
Lugar de denuncia:	PNC Argentina
Fecha de inicio:	diciembre 2004
Fecha de finalización:	desactivado, sin cierre, al resolverse por sí solo el conflicto
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 2.000 trabajadores en Argentina. En marzo de 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 mencionaba 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 con relación al retiro de la entidad de la plaza. 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 Seguridad Social (área internacional), que realizó consultas con

las partes. En paralelo, el sindicato gestionó ante el gobierno la suspensión del trámite de compra por el 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, y evaluó positivamente la actitud del PNC y de la cartera laboral.

Empresa:	Cargill (Estados Unidos), por su filial en Argentina
Sector:	agroalimentos
Denunciante:	Unión Obrera Molinera Argentina (UOMA), afiliado a la CGTRA
Lugar de denuncia:	PNC Argentina
Fecha de inicio:	noviembre 2006
Fecha de terminación:	julio 2007
Fuentes:	Unión Obrera Molinera Argentina (UOMA) y sitio web de la Cancillería argentina

La denuncia se refería a la actitud de la empresa con relación a la negociación colectiva con sus trabajadores en cuestiones que, según la Unión, habían sido objeto de innumerables presentaciones ante instancias nacionales administrativas y judiciales, sin éxito.

La presentación se tradujo al inglés y se hizo la reserva de hacer tomar intervención al PNC de Estados Unidos.

El PNC promovió un ámbito de negociación en la Cancillería, al tiempo que las partes tenían otras reuniones privadas. Las negociaciones fueron directamente efectuadas por los representantes de máximo nivel de la empresa para América Latina. Finalmente, el acuerdo receptionó la totalidad de los puntos sometidos a la instancia por la organización sindical.

Empresa:	Skanska (Suecia), por su filial en Argentina
Sector:	construcción
Denunciante:	Centro de Investigación y Prevención de la Criminalidad Económica (CIPCE)
Lugar de denuncia:	PNC Argentina
Fecha de inicio:	septiembre 2007
Fecha de terminación:	en trámite
Fuente:	informe PNC Argentina a la OCDE y a OCDE Watch

La denuncia se refiere a actos de soborno a funcionarios gubernamentales por la filial de la empresa, que fueron reconocidos por esta. Con un trámite judicial que se mantiene activo.

El PNC aceptó el caso, y ambas partes entraron a un proceso de negociación. La empresa acusó al denunciante de violar las reglas de confidencialidad. CIPCE presentó información adicional sobre un nuevo caso ligado a la empresa.

Empresa:	Accor (Francia), por su filial en Argentina. También se involucraba a Alliance Group (Francia), por su propia filial
Sector:	servicios alimentarios
Denunciantes:	dos abogados sindicales, uno de ellos diputado nacional y coordinador de la Comisión de Relaciones Laborales de esa Cámara
Lugar de denuncia:	PNC Argentina
Fecha de inicio:	noviembre 2007
Fecha de terminación:	cerrado en marzo 2009
Fuente:	OCDE Watch

La denuncia se refiere a la intervención de la empresa con relación a un proyecto de ley presentado por el diputado nacional Héctor Recalde (principal asesor de la CGTRA) acerca del concepto que debe atribuirse a los vales alimentarios utilizados comúnmente por las empresas para abonar una parte del emolumento de los trabajadores (en adelante *tiques*). Al considerárseles de naturaleza *no remunerativa*, no son computados a los fines de los beneficios sociales (aguinaldo, vacaciones, enfermedades, indemnizaciones, etcétera). El proyecto establece que los mencionados tiques pasen a formar parte del salario, con todos los efectos propios de la remuneración.

En ese contexto, un asesor parlamentario del mencionado diputado denunció haber sido contactado, en noviembre de 2007, por un representante de la empresa que le ofreció dinero (20 millones de dólares) para que el proyecto fuera cambiado. En la reclamación se mencionaba una segunda empresa, Sodexo

Pass, perteneciente al Alliance Group, también de origen francés.

La denuncia también agregaba que tanto Argentina como Francia habían suscrito la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, y en ese marco ambos países se encuentran obligados a respetar sus preceptos con relación a la prohibición del soborno transnacional y a propiciar actividades de cooperación con las investigaciones de este tipo de delitos.

El caso fue cerrado luego de un proceso de mediación, con el compromiso de la empresa de realizar una contribución financiera al PNC para un programa sobre transparencia y anticorrupción, con el apoyo de Poder Ciudadano (sucursal local de Transparency International). La empresa también mejoraría las condiciones laborales de sus trabajadores. Este acuerdo se realizó aun cuando la empresa no reconoció haber cometido una infracción y se quejó de la publicidad inadecuada seguida por el denunciante.

Empresa:	Barrick Gold (Canadá), por sus actividades en Argentina a través de contratistas y subcontratistas en la provincia de San Juan
Sector:	minería
Denunciante:	CTA, con relación al sindicato constituido en la empresa, la Organización Sindical Mineros Argentinos (OSMA)
Lugar de denuncia:	PNC Argentina, con envío de información al PNC Canadá
Fecha de inicio:	agosto 2009
Fuente:	Observatorio de Derecho Social (ODS) de la CTA

La reclamación se refería al comportamiento de la empresa con relación a los proyectos Ve-

ladero y Pascua de explotación de yacimientos de oro y plata en reservas de su propiedad.

Se denunciaban comportamientos discriminatorios antisindicales y cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y medioambientales. En el primer aspecto, se describía un episodio directamente vinculado a la creación del sindicato (en junio de 2009) sobre la base de 200 trabajadores, que fue enfrentada mediante el despido inmediato del secretario general electo.

En el segundo aspecto se destacaban las precarias condiciones de trabajo, que habían producido dos muertes en un contexto de falta de medicamentos, de tratamientos médicos preventivos y de vestimenta adecuada. Además, la jornada mensual es de 14 días de trabajo y 14 días francos, con una jornada laboral de más de 12 horas contadas desde la puerta de socavón, a las que deben sumarse dos horas más entre la ida y la vuelta al hotel donde pernoctan mientras están a disposición de la minera. La

alimentación provista no era la suficiente en razón de las tareas, que demandaban un gran esfuerzo para el trabajador, y de las condiciones climáticas imperantes a esa altura.

Complementariamente, y retomando diversas denuncias efectuadas desde 2002, se consideraba que la utilización del método de extracción cielo abierto produce un gran impacto ambiental como consecuencia de las voladuras y la lixiviación, y la intensiva utilización de energía y agua, además del empleo de diversos compuestos tóxicos que destruyen cuerpos de agua de vital importancia para la actividad humana y productiva en la zona. También se denunciaban el enterramiento de residuos no biodegradables y la potencial afectación de los glaciares como resultado del derretimiento del hielo mediante sopletes y el uso de explosivos.

Empresa:	Shell (Holanda-Reino Unido), por su filial en Argentina Shell CAPSA
Sector:	petróleo
Denunciantes:	Instituto para la Participación y Desarrollo de Argentina (IPADE) y Amigos de la Tierra de Argentina
Lugar de denuncia:	PNC Argentina, con copia al PNC Holanda
Fecha de inicio:	junio 2008
Fecha de terminación:	en trámite
Fuentes:	informe PNC Argentina y web IPADE

La denuncia se refiere a problemas de contaminación por el uso del agua en Villa Inflamable. El caso fue aceptado en septiembre de 2008.

Brasil

Empresa matriz:	Parmalat (Italia), por su filial en Brasil
Sector:	alimentos
Denunciante:	CUT Brasil, con el apoyo de las tres centrales italianas (CGIL, CISL y UIL)
Países involucrados:	PNC Brasil y PNC Italia
Fecha de inicio:	septiembre 2002
Fecha de finalización:	abril 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 esta 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 cabía 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:	General Motors (Estados Unidos), por su filial en Brasil
Sector:	automotor
Denunciantes:	CUT Brasil y la 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
Fuente:	CUT-SRI

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, que 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.

el sindicato. El PNC pidió una reunión tripartita a la empresa, que no accedió. Posteriormente, no hubo más actividad. El caso también fue enviado a la OIT.

La denuncia fue retomada en octubre de 2008 mediante un oficio a un diputado proveniente de la CUT Brasil.

La presentación fue realizada una vez que la filial de la empresa no accediera a dialogar con

Empresa matriz:	BASF (Alemania), por su filial en Brasil
Sector:	metalúrgico
Denunciante:	CUT Brasil, con el apoyo del TUAC
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	noviembre 2003
Fecha de finalización:	diciembre 2003
Fuente:	TUAC

La denuncia se refería a comportamientos antisindicales. El TUAC acompañó a una reunión,

y un mes después la empresa accedió a lo demandado.

Empresa matriz:	Unilever (Holanda y Reino Unido), por su filial en Brasil
Sector:	producción de artículos de limpieza
Denunciante:	CUT Brasil, con su sindicato de empresa. También se contó con el apoyo del National Committee 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 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 San Pablo, a otra en Ipojuca, en el estado de Pernambuco, afectando 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, que 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 cambió de actitud y aceptó la negociación, lo que llevó al PNC a suspender el tratamiento del caso.

CUT Brasil presentó también el «caso Unilever» en otro ámbito, la Comisión Sociolaboral del Mercosur, con 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 la libertad sindical.

Empresa matriz:	Royal Ahold (Holanda), por su filial Bompreco en Brasil
Sector:	comercio minorista
Denunciante:	CONTRACTS, afiliada a CUT Brasil
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	junio 2004
Fecha de finalización:	sin cierre
Fuente:	CONTRACTS-CUT Brasil

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 (San Pablo, Río, Paraná y Minas Gerais), y 7.000 trabajadores. Ocupaba el sexto lugar en el *ranking* del sector por facturación. Con la incorporación de Bompreco, ampliaba su presencia a 143,

pasaba a tener 27.000 trabajadores y a ocupar el tercer lugar en el *ranking*.

Para CONTRACTS, se requería garantizar los derechos adquiridos y preservar 20.000 empleos. A favor de la situación se contaba el hecho de que todas las sucursales de Bompreco se localizan en el noreste, región donde Wal-Mart recién comenzaba 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 estadounidense.

La presentación no continuó luego de que el denunciante alcanzara condiciones adecuadas en la negociación.

Empresas:	Alcoa Aluminios y Companhia Brasileira de Aluminios (CBA), del Grupo Votorantim
Sector:	energía y metalurgia
Denunciantes:	Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) y Terra de Direitos
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	junio 2005
Fecha de finalización:	sin finalización
Fuente y comentarios:	OCDE Watch

La denuncia se refería a problemas medioambientales vinculados a la construcción de una represa hidroeléctrica en Barra Grande, en el estado de Santa Catalina, y Río Grande del Sur. También se destacaba el hecho de que había existido fraude en la evaluación previa de impacto medioambiental.

mitió que la situación política nacional dificultaría la resolución.

Los denunciantes conocen de fuentes no oficiales que el PNC ha planeado cerrar el caso por falta de evidencia acerca del comportamiento de las empresas. Entretanto ha mantenido el monitoreo.

En septiembre de 2005 el PNC aceptó el caso y convocó a reuniones con las partes, pero ad-

En su evaluación de junio de 2009, OCDE Watch considera que el caso está «bloqueado».

Empresa:	Dalhoff, Larsen and Hornemann (DHL) (Dinamarca), por actividades en varios países, entre ellos Brasil
Sector:	industria maderera
Denunciante:	Nepenthes
Lugar de denuncia:	PNC Dinamarca
Fecha de inicio:	marzo 2006
Fecha de finalización:	en trámite
Fuentes:	OCDE Watch y comunicación directa del representante sindical en el PNC danés, durante un seminario de IOS Brasil en Bahía (diciembre 2006)

La empresa compra madera de países con altos niveles de deforestación ilegal, incluido Brasil (dato proporcionado por el encargado del PNC de los sindicatos daneses en la reunión del IOS-Brasil, en el marco de la Conferencia sobre RSE del BID, en Salvador, Bahía, diciembre de 2006). El caso fue aceptado,

pero pendiente de que el Ministerio del Medio Ambiente definiera el significado de *madera sostenible* y de *madera legal*, lo que se concretó a mediados de 2007. La asamblea general de DHL de ese año votó en contra de la demanda. El PNC sigue el tratamiento del tema citando a la empresa.

Empresa:	Royal Dutch Shell (Holanda), por actividades en Brasil
Sector:	petróleo
Denunciantes:	Colectivo Alternativo Verde (CAVE), Milieudefensie (Holanda) y Sindicato de los Trabajadores en el Comercio de Mineros y Derivados de Petróleo del Estado de San Pablo (SIPETROL-SP), afiliado a la CUT Brasil
Lugares de denuncia:	PNC Brasil y PNC Holanda
Fecha de inicio:	mayo 2006
Fecha de finalización:	en trámite
Fuentes:	OCDE Watch y TUAC. OCDE Watch registra dos presentaciones sobre esta empresa, en Brasil y en Filipinas, una a cargo de Fenceline Community y FoE Netherlands, y otra de CAVE y FoE Netherlands. OCDE-Watch registra otro caso referido a Exxon Mobil, también presentado por CAVE, sin aclarar a qué país se refiere.

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 de 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 contacto con productos como hidrocarburos alifáticos o aromáticos (y sus derivados). Durante 20 años las empresas habían desarro-

llado una política de entierro de desechos químicos debajo de sus instalaciones.

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

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

Empresa:	C&A (Holanda), por su filial en Brasil
Sector:	tiendas minoristas
Denunciantes:	CUT Brasil y CONTRACTS
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	enero 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	SRI-CUT Brasil, septiembre 2008

La empresa no reconoce ni negocia la legislación sobre participación en los beneficios y resultados.

Empresa:	Pertech (Estados Unidos), por su filial en Brasil
Sector:	química
Denunciantes:	CUT Brasil y Sindicato de Químicos de ABC
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	marzo 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	CUT-SRI, septiembre 2008

La empresa estaba acusada de despedir a un dirigente sindical con estabilidad. No quiere discutir con el sindicato.

Empresa:	ABN AMRO, por su filial en Brasil
Sector:	finanzas
Denunciante:	Confederación de Trabajadores del Sector Financiero (CONTRAF-CUT), con el apoyo de UNI Américas Finanzas
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	abril 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuentes:	TUAC-OCDE y UNI Américas Finanzas

La denuncia fue preventiva sobre los efectos laborales de la venta del banco, adelantándose a las repercusiones sobre la filial local (con 55.000 trabajadores). Al momento de la denuncia, el candidato más firme era el Barclays, pero al final fue un consorcio encabezado por el británico Royal Bank of Scotland (RBS), junto con el belga Fortis y el español Santander, por 72.000 millones de euros. El consorcio dividirá

el banco e integrará las partes en sus operaciones existentes, lo que ponía en peligro a casi 20.000 trabajadores sobre un total de 40.000 involucrados. La denuncia se vinculaba con gestiones de UNI Finanzas para establecer un marco global de relaciones profesionales con los nuevos dueños. El banco negaba un proceso de diálogo, pero a partir de que el PNC aceptó el caso cambió de actitud.

Empresa:	Phillips (Holanda), por su filial en Brasil
Sector:	electrodomésticos
Denunciante:	CUT Brasil
Lugares de denuncia:	PNC Brasil y PNC Holanda
Fecha de inicio:	agosto 2007
Fecha de finalización:	desestimada
Fuentes:	TUAC-OCDE y SRI-CUT Brasil

La denuncia se refirió a un inapropiado involucramiento de la empresa en las políticas locales (aplicando el parágrafo 11 del II Capítulo de las Directrices). El presidente de la filial brasileña había manifestado ante un grupo de gente que estaba organizando un movimiento llamado *Cancel* ('Estoy cansado'), y había comenza-

do una difusión de la propuesta en periódicos de circulación masiva, invitando a sus clientes, empleadores e inversores a participar en medios de comunicación. CUT consideró que los propósitos del movimiento no eran claros, afirmó que tenían una intencionalidad política desde la perspectiva de la elite económica.

Empresa:	Embraer SA (Brasil)
Sector:	transporte aéreo
Denunciantes:	CUT Brasil, su Confederación Nacional Metalúrgica (CNM), y la Union of Employees in Aerospace Industries, de Estados Unidos
Lugares de denuncia:	PNC Brasil y PNC Estados Unidos
Fecha de inicio:	febrero 2009
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	TUAC-OCDE

La denuncia se refería al despido de más de 4.000 trabajadores sin consulta con el sindicalismo.

Caso:	Vale do Rio Doce SA (Brasil)
Sector:	minería
Denunciante:	CUT Brasil
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	marzo 2009
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	TUAC-OCDE

La denuncia se refiere al despido inconsulto de 1.300 trabajadores entre diciembre de 2008 y enero de 2009, así como a la firma de

un acuerdo ilegal de emergencia que reduce en 50% los salarios.

Colombia

Caso:	BH Billiton (Reino Unido y Suiza), por su filial Cerrejón en Colombia
Sector:	minería
Denunciante:	Corporación Colectivo de Abogados (CCDEA)
Lugar de denuncia:	PNC Australia, con copia al PNC Suiza y al PNC Reino Unido
Fecha de inicio:	junio 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	OCDE Watch

La denuncia se refiere a los intentos de la empresa de despoblar, a favor de su expansión, un área de la península de La Guajira, donde existían desde hace 200 años el pueblo Tabaco y otras cinco comunidades (Los Remedios, Patilla, Chancleta, La Roche y Tamaquitos, donde vive el pueblo indígena Wayúu), con el procedimiento llamado localmente *estrangulación*, que identifica acciones tomadas por la compañía para hacer inviable la vida en el área. El denunciante había realizado un traba-

jo de investigación durante 10 meses. El caso incluía testimonios de población de las comunidades mencionadas, que no se identificaron por temor a represalias.

En octubre de 2007 el PNC británico organizó una reunión con los otros dos puntos. A fines de 2008 se alcanzó un acuerdo parcial respecto de una sola de las comunidades. Los denunciantes han insistido en 2009 para lograr cobertura de las restantes.

Chile

Empresa:	Nutreco (Holanda), por su filial Marine Harvest en Chile
Sector:	pesca de salmónidos
Denunciantes:	ONG Milieudefensie (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
Fechas de finalización:	octubre 2003 y mayo 2004
Fuentes 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, con relación a la exportación de salmónidos contaminados, incluyendo el uso del *verde malaquita*, que fue prohibido por el gobierno en 2002. Las salmoneras han sido también denunciadas por *dumping* social por salmoneras irlandesas, escocesas y norteamericanas, por vender por debajo del costo y recibir subsidios de 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 combinaba el factor medioambiental ya mencionado, la protección de la pesca artesanal y aspectos laborales. Con relación a este último aspecto y a los tres sindicatos vinculados a la empresa, se encontraban déficits en cuanto a la libertad para afiliarse al sindicato, que incluían la obligación de firmar contratos de compromiso en contrario y el impedimento de que todos los sindicatos de la empresa negociaran en conjunto. Algunos de estos temas habían sido objeto de infracción, según la Inspección del Trabajo. En octubre de 2001 se concretó una huelga en una de las plantas, luego de la cual la empresa realizó despidos arbitrarios. La de-

nuncia 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, incluidos los pescadores deportivos. Por su parte, la empresa se negó a sentarse a conversar con las ONG, lo que fue aceptado por estas y el punto. En este contexto, viajó a Chile un director de la casa matriz para participar en los 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 de 2003, con una evaluación del punto de que en diciembre de 2002 la empresa había acordado con el sindicato la renegociación del contrato colectivo existente, que incluía un fondo de bienestar complementario, por lo cual el sindicato quedaba reposicionado como interlocutor ya que se habían 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 con 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 la empre-

sa, como la caducidad del contrato, a quienes transgredieran la legislación laboral. El proceso de diálogo recomendado por el PNC incluía la creación de un comité coordinador integrado por funcionarios del sector laboral, turístico y medioambiental, los pescadores artesanales y deportivos, otras ONG, y académicos y científicos (Universidad de los Lagos), además de la federación sindical y las ONG promotoras.

Respecto del capítulo ambiental, el caso fue cerrado en mayo de 2004 al destacarse que 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, que, a juzgar por el punto, tendría un contenido superior al del capítulo respectivo de las Directrices, por lo que había que espe-

rar a que estas medidas alcanzaran vigencia y aplicación para tener una visión completa de 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 los asimila a la situación de la empresa. En esta ocasión, la Federación aprobó el reglamento.

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

Empresa:	Unilever (Holanda y Reino Unido), por su filial en Chile
Sector:	productos alimenticios y de aseo personal
Denunciantes:	CUT-Chile y el Sindicato Nacional de Trabajadores n.º 1 de Empresas Unilever SA
Lugares de denuncia:	PNC Chile y PNC Holanda
Fecha de inicio:	junio 2005
Fecha de finalización:	septiembre 2005
Fuentes comentarios:	CUT Brasil y Sindicato 1 Unilever

La denuncia se refería al Holding Unilever en Chile, que en los ocho años previos había adquirido y reestructurado varias fábricas productoras de alimentos, y había cerrado seis, lo que había implicado el despido de más de 2.000 trabajadores y la desaparición de 15 organizaciones sindicales. Asimismo, se proponía evitar el cierre de una de las restantes empresas 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 de 2004 la empresa anunció nuevos cierres en tres plantas productoras de detergentes líquidos cuya producción pretendía externalizar o trasladar a la planta de Argentina. En marzo del año siguiente comenzó con los despidos, que involucraron a 300 ocu-

pados (que representaban 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. Se solicitó la terminación de los procesos de tercerización de puestos de afiliados al sindicato; un tratamiento especial para los despedidos mediante un plan de reconversión y reinserción laboral, y un aporte anual de la empresa que colaborara a garantizar su calidad de vida durante un tiempo; la manutención de la infraestructura del sindicato, que seguiría siendo patrimonio de los trabajadores despedidos, y el establecimiento de una mesa tripartita de observación 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 (reali-

zada en Santiago); fue recogido por los anales de la reunión, aunque las Directrices fueron mencionadas solo elípticamente, al señalar que el procedimiento incluyó la puesta en juego del cumplimiento de los protocolos suscritos por el Estado chileno.

Caso:	Altas Cumbres (Chile), del grupo Cummins, por su empresa Banco del Trabajo en Perú
Sector:	finanzas, especializado en microcrédito
Denunciantes:	CGTP, Sindicato Unificado de Trabajadores del Banco del Trabajo (SUTRABANTRA), PLADES de Perú y CENDA de Chile, con el acompañamiento de UNI Américas-Finanzas
Lugar de denuncia:	PNC Chile
Fecha de inicio:	abril 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuentes:	PLADES, CENDA, CLC y TUAC-OCDE

El BT se constituyó en Perú en el año 1994 con el objetivo de operar como banca múltiple orientada a otorgar créditos al consumo a personas de los estratos socioeconómicos medio y bajo, especialmente a microempresas. El accionariado pertenece al Grupo Altas Cumbres, que se encuentra vinculado a inversionistas chilenos (grupo Cummins). En Perú el banco tiene una red de 54 agencias, con más de 3.000 empleados y 450.000 clientes. Es el tercer banco en colocaciones para las pymes en Perú, detrás del grupo Crédito y Mibanco.

El banco había tenido diversos conflictos con sus trabajadores desde hacía años, que en febrero de 2005 llevaron a la CGTP a presentar una queja a la OIT contra el gobierno de Perú, denunciando la violación de los derechos sindicales de los dirigentes y afiliados del SUTRABANTRA, constituido en la ciudad de Piura en el año 2004, al desconocerse su representatividad para el ejercicio de la negociación colectiva y ante el despido de dirigentes sindicales y afiliados (esta misma actitud fue aplicada a un segundo sindicato del banco). El comité solicitó al gobierno que enviara sus observaciones; hasta abril de 2007 todavía no habían sido provistas. El sindicato también accionó judicialmente con relación al despido de su secretario general, que tuvo resultado positivo, ya que el Poder Judicial ordenó su reposición y el pago de los salarios devenga-

dos tras determinar que la verdadera motivación del despido habían sido la constitución del sindicato y la participación del trabajador en actividades sindicales. Actualmente el proceso principal se encuentra en la Corte Suprema, que deberá confirmar los fallos anteriores. El trabajador fue repuesto 30 meses después, pero el banco lo destacó a una provincia del interior del país, transgrediendo el fuero sindical que protege al dirigente contra este tipo de medidas antisindicales, hecho que motivó nuevas presentaciones judiciales que llevaron a que la empresa volviera a impedir el ingreso al trabajo del dirigente, alegando un supuesto abandono de trabajo y sin respetar que existe una medida cautelar judicial a su favor.

En paralelo, el sindicato le comunicó al banco su constitución en junio de 2005, pero este impugnó judicialmente su registro y pidió su disolución, con el argumento de que no hubo un notario al momento de la celebración del acta de constitución, y que existía una diferencia entre los afiliados suscritores de aquella y la nómina de afiliados. Como resultado, la Corte Suprema declaró nulo el proceso con el argumento de que la vía judicial no era la correcta, y remitió el expediente al juez civil. Este fallo permitió a la empresa prolongar su estrategia y no efectuar los descuentos en planilla de la cuota sindical. En este marco, el sindicato intentó dos veces negociar colectivamente, les

entregó al banco y a la Dirección de Relaciones Colectivas de Trabajo su primer proyecto de convenio colectivo o pliego de reclamos. El Ministerio de Trabajo ordenó abrir expediente y notificar a las partes a fin de dar inicio a la negociación, pero el banco devolvió el pliego.

Durante 2006, el sindicato realizó dos plantones frente al banco y emitió comunicados a la opinión pública desde Chile, y la CGTP se dirigió a la presidencia del Consejo de Ministros, a la Comisión de Trabajo del Congreso, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la OIT para los países andinos, al gerente general del banco y al embajador de la República de Chile en Perú denunciando la vulneración de la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores. Estas comunicaciones no tuvieron consecuencia alguna.

La CGTP denunciaba despidos fraudulentos y condiciones de explotación centradas en la exigencia de metas de producción prácticamente inalcanzables, con amenaza de sanciones. También el Observatorio Laboral de la CUT Chile elaboró un informe sobre el caso (*El Banco del Trabajo enajenado*, noviembre de 2006).

En enero de 2007, el juzgado declaró infundada la demanda del banco, pero este apeló. Ese mismo mes, el gerente general del BT, Max Chion, manifestó que ese año el banco «culminará su proceso de consolidación», «realizará inversiones importantes en infraestructura y tecnología» y a finales del año «tendrán una institución totalmente ajustada a la competencia».

En febrero de 2007 la CGTP presentó una nueva queja a la OIT, que puso en conocimiento de la cartera laboral, otras autoridades administrativas peruanas, organizaciones sindicales internacionales y la embajada chilena en el país. En marzo, esta última recibió al sindicalismo y le manifestó que la embajada y el propio Estado de Chile no tienen ninguna competencia legal para resolver o brindar solución a la controversia. La autoridad laboral también recibió a la Central para escuchar sus fundamentos.

En marzo la CGTP presentó una denuncia ante el PNC en Chile, con base en la violación del punto n.º 1 de su Prólogo, el punto n.º 2 de los Principios Generales y del apartado IV referido al empleo y las relaciones laborales. La CGTP, el sindicato y PLADES, ONG que preparó el caso, se reunieron a fines de abril con las autoridades del PNC para reafirmar la presentación.

Posteriormente, el grupo negó ser propietario del BT en Perú, y con ello la capacidad del PNC chileno para intervenir en el caso. Más adelante, el grupo vendió el banco a Scotiabank, de Canadá. PLADES evaluó que en el marco de esta transferencia hubo un agravamiento de las presiones antisindicales. Asimismo, el nuevo propietario ha tenido una política cuidadosa de su imagen pública, y no se reportan incidentes con el sindicato local.

Los denunciantes han planteado ante el PNC chileno que el cambio de nacionalidad no debería ser argumento para dejar el caso. También consideran la alternativa de presentar el caso directamente al PNC canadiense.

Caso:	ISS Facility Services SA (Dinamarca), por su filial en Chile
Sector:	servicios de aseo industrial, vigilancia portuaria y terrestre, administrativos, paramédicos y conductores móviles de emergencia
Denunciantes:	CUT Chile y el Sindicato Nacional ISS Facility Services
Lugar de denuncia:	PNC Chile
Fecha de presentación:	abril 2007
Fecha de finalización:	en trámite
Fuentes:	CUT-Chile y TUAC-OCDE

En junio de 2006 la empresa local firmó una Declaración de Principios y Cumplimiento Nor-

mativo basada en las directrices de la OCDE relativas al capítulo de relaciones industriales,

con participación de las autoridades laborales de la región. En este marco la denuncia consideraba que se habían violado varios artículos de la declaración: representación sindical, participación en negociaciones constructivas, proporcionamiento de medios necesarios a los representantes, aporte de información, promoción del diálogo y cooperación entre las partes, adopción de medidas adecuadas para garantizar la vida, la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo, y no amenazas a los representantes de los trabajadores.

En octubre de 2006 el sindicato había denunciado a las autoridades laborales locales el incumplimiento de contrato colectivo vigente, por lo cual la empresa fue sancionada con multas por la Inspección del Trabajo. En marzo de 2007 se inició una nueva negociación colectiva con relación a una nueva empresa adquirida por el consorcio en junio de 2005, en la que había sucedido una serie de irregularidades, como amenazas de pérdida del empleo, cierre de centros, instigación a desistir de sindicalización, entre otras. En marzo de 2007 la empresa cesó a 18 trabajadores que prestaban servicios en servicentros Shell Valdivia, y los pasó, de acuerdo con la ley de Subcontratación, en forma directa a la concesionaria Shell Valdivia, a pesar de que los trabajadores se encontraban afectados a fuero de negociación colectiva, lo que

afectó a la organización sindical, ya que se alteró su quórum.

En abril de 2007 el sindicato recibió hostigamiento y acoso laboral, prácticas desleales, reemplazos ilegales de trabajadores en huelga legal, presiones a trabajadores para que renunciaran al sindicato y trabajaran en forma ilegal en los centros de trabajo en los que ISS suministraba personal. El sindicato efectuó una denuncia ante la Inspección del Trabajo por prácticas antisindicales.

UNI Américas no participó en el caso, pero posteriormente, a fines de ese año, acompañó la creación de la Federación de Trabajadores de Seguridad y Servicios de Chile (FETRA-SECH), integrada por 2.000 trabajadores de los sectores de seguridad, vigilantes privados y servicios afines. La nueva organización está integrada por nueve sindicatos de distintas empresas: la multinacional de transporte de valores Brinks, la empresa SEGEL, subsidiaria local del G4S, Gamaservicios, Protec Chile, Megaservicios, Inter-Con Security, Systems Chile e Interempresas de Servicios.

En junio de 2008 el caso estaba paralizado al haberse interrumpido la participación de los dirigentes sindicales denunciadores, que habían salido de la dirección del sindicato. En 2009 los denunciadores procuraban reavivar el caso a partir de la creación del PNC peruano.

Caso:	Cermaq SA (Noruega), por su filial en Chile
Sector:	salmonero
Denunciante:	FORUM and Friends of the Earth Norway
Lugar de denuncia:	PNC Chile
Fecha de presentación:	marzo 2009
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente:	OCDE Watch

Se refiere al comportamiento de la empresa con relación a comunidades indígenas locales, y a la falta de seguridad para los empleadores.

El caso había sido presentado previamente al Tribunal Permanente de los Pueblos (Lima, mayo de 2008).

Ecuador

Empresa:	West LB (Alemania), por sus actividades en Ecuador
Sector:	petróleo
Denunciante:	Greenpeace (Alemania)
Lugar de denuncia:	PNC Alemania
Fecha de inicio:	2003
Fecha de finalización:	desestimado
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:	Defensa y Conservación Ecológica de Intag (DECOIN), 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 con 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 desistimiento de la ONG, por considerar que la imposibilidad de informar a las comunidades quitaba transparencia.

Guatemala

Empresa:	ChoiShin Co Ltd (Corea), por 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 la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños [FESTRAS]), afiliada a UITA. Con apoyo del TUAC
Lugar de denuncia:	PNC Corea, con remisión de la información a los PNC de Estados Unidos por la sede de la demandante, y a Holanda, porque las actividades de las empresas se realizaban en el marco del Programa de Organización de la Maquila Centroamericana, con ese origen gubernamental
Fecha de inicio:	febrero 2002
Fecha de finalización:	febrero 2003
Fuente:	TUAC

El caso se refería a una agresiva campaña antisindical 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 km de Guatemala. El caso también fue presentado ante la OIT, la cual en febrero de 2003 urgió al gobierno a ocuparse del tema.

El gobierno guatemalteco amenazó 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 retomar a los miembros del sindicato que había despedido.

Existe cierta información (aportada por la ONG involucrada en el seminario TUAC de fines de 2004) en cuanto a que las empresas repitieron los procedimientos anteriores.

México

Empresa:	Continental Tire (Alemania), por Manufactura Euzkadi, su filial en México
Sector:	neumáticos
Denunciantes:	ONG 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, con posterior transferencia al PNC México
Fecha de inicio:	junio 2002, con una nueva presentación al año siguiente
Fecha de finalización:	enero 2005
Fuentes 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 BF Goodrich International, de capital norteamericano, que mantuvo capitales con orígenes 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, que vendió 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 TLCAN.

El episodio denunciado se refería al cierre de cinco plantas (una de ellas la de Jalisco) en diciembre de 2001 para concentrar la producción en la ubicada en San Luis Potosí, además de modificar los acuerdos laborales preexistentes. Como resultado se despedía a 1.164 trabajadores. El SNRTE tomó el local para evitar que se retiraran llantas y equipos, y llamó inmediatamente a huelga. Al poco tiempo realizó una marcha hacia 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 ni haber demostrado la nece-

sidad de la medida. Por su parte, la empresa solicitó que se declarase inexistente la huelga. En marzo de 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 ONG alemanas (FIAN Internacional y German Watch), así como con el acompañamiento de la ICEM y de la DGB.

Durante el conflicto visitó tres veces (entre 2002 y 2004) la casa matriz de Continental, donde se reunió con accionistas y entrevistó a la conducción de la empresa. La primera coincidió con la visita del presidente mexicano a Alemania. El sindicato:

- ▶ presentó el caso ante el PNC local y participó 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-América Latina incluyera una mención explícita en 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 en 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, por lo que los trabajadores que mantuvieron la postura fueron 604. En ese período 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 en 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 fue apelado por el sindicato ante la justicia laboral, que la aceptó.

En febrero de 2004 la justicia laboral reconoció la huelga, con lo que comenzó una nueva etapa del conflicto, que terminó en noviembre de 2004, cuando, con la participación del gobierno, Continental llegó a un acuerdo con el sindicato. Finalmente, en enero de 2005 (37 meses después del inicio), 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 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, y 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 pymes. 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 esta era patrocinadora del Mundial de Fútbol de 2006 y no quería correr el riesgo de que el conflicto siguiera en esa fecha.

Empresa:	Michelin (Francia), por Uniroyal, su filial en México
Sector:	neumáticos
Denunciantes:	CGT de Francia y trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal SA de CV (SNTU)
Lugar de denuncia:	PNC Francia, transferido al PNC México
Fecha de inicio:	febrero 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 año 2000 la empresa redujo progresivamente la plantilla, de los iniciales 1.200 a 650, para la misma producción. En agosto de 2000 la empresa comenzó un proceso de cierre de sus dos plantas (en Querétaro y en el Distrito Federal), a efectos de reestructurar su operatoria, sin consultas públicas con los 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 por el sindicato. En abril de 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 (el 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 con contrato, en función de su antigüedad y la situación familiar, pero no alcanzaron este objetivo.

En marzo de 2004 un grupo de trabajadores de la planta original denunció la situación a la justicia federal y presentó el caso al PNC francés, incluyendo entre los argumentos el hecho de que la planta estaría produciendo en condiciones ilegales, fuera del contrato ley obligatorio para todas las plantas del sector. El caso fue presentado también 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 el que formaron el Frente de Trabajadores en Defensa de la Industria Hulera. El caso fue luego direccionado al PNC mexicano, que realizó reuniones con las partes y el área laboral.

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

Empresa:	Angelica Textile Services Co (Estados Unidos), por su filial Life Uniform, en México, a cargo de dos plantas, Markey Tex y Coco Tex
Sector:	servicios de limpieza
Denunciantes:	Unite Here (fusión de Unite con Hotel Employees and Restaurant Employees International Union [HERE]) y la ONG mexicana Centro de Apoyo a los Trabajadores de Yucatán [CATY])
Lugares de denuncia:	PNC Estados Unidos y PNC Holanda
Fecha de inicio:	agosto 2004
Fecha de finalización:	junio 2005
Fuente:	TUAC

La presentación denunciaba la situación en dos factorías de la empresa localizadas en México, por las condiciones de salud ocupacional y salarial y el comportamiento antisindical. La denuncia fue desestimada por falta de nexos de inversión, pero su recanalización a través de 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.

Empresa:	Grupo Modelo (México-Estados Unidos), por su empresa Industria Vidriera del Potosí
Sector:	industria del vidrio
Denunciantes:	Sindicato Unico de Trabajadores de la Empresa Industria Vidriera del Potosí (SUTELVP), SA de CV, Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Frente Auténtico de Trabajadores (FAT) y Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS)
Lugar de denuncia:	PNC México
Fecha de inicio:	junio 2008
Fecha de finalización:	en trámite
Fuente comentarios:	UNT

El grupo Modelo es una multilatina mexicana compartida con la norteamericana Anheuser-Busch, que posee el 49% de las acciones. El grupo tiene filiales en Estados Unidos, Costa Rica y Argentina. El caso se refiere al no reconocimiento del sindicato por la empresa un año después de haberse registrado, y al despido de casi todos los representantes, incluido el secretario general. Simultáneamente, se impuso un sindicato con protección patronal.

Al mismo tiempo, Anheuser comenzó un proceso de venta a InBev, que derivó en un arbitraje

pedido por el grupo Modelo, ya que un acuerdo prohíbe a aquella realizar actos que resulten en transferencia o enajenación de acciones del grupo a un competidor del sector sin antes ofrecerlas a los accionistas de control de este.

La representante del PNC mexicano que participó en el seminario TUAC-FES en Buenos Aires (noviembre de 2008) reconoció a un participante mexicano vinculado a la denuncia, presente en esa reunión en que se había recibido el caso. A mediados de 2009 se mantenía la falta de respuesta oficial.

Panamá

Empresa:	G4S (Reino Unido), por sus filiales en ocho países, entre ellos Panamá y Uruguay
Sector:	seguridad
Denunciante:	UNI mundial
Lugar de denuncia:	PNC Reino Unido
Fecha de inicio:	diciembre 2006
Fecha de finalización:	diciembre 2008
Fuentes:	UNI Américas y TUAC-OCDE

El caso es parte de una campaña global de UNI. La presentación ante el PNC cubría a 12 países, en todos los casos por comportamientos antisindicales de la empresa.

En febrero de 2007 UNI organizó una reunión para discutir el caso con sus afiliadas de todas las regiones.

El PNC británico propuso la intervención de un mediador externo, lo que fue aceptado por la

empresa. En especial, el gobierno británico se mostró dispuesto a atender las demandas sobre el comportamiento de la empresa en Nepal, Congo, Mozambique y Malawi (no pago de atrasos, horas extraordinarias, indemnizaciones por despido, primas de vacaciones y la negativa a autorizar licencias). Asimismo, UNI ha destacado que más de 50.000 empleados del grupo han obtenido el reconocimiento sindical desde el lanzamiento de la campaña. Finalmente, la empresa aceptó firmar un AMI con UNI.

Perú

Empresa:	Glencore (Suiza), por su filial Minera Peruba SA en Perú
Denunciantes:	CUT de Perú y la Central Nacional de la Mujer Minera del Perú
Lugares de denuncia:	PNC Perú y PNC Suiza
Fecha de inicio:	marzo 2009
Fecha de finalización:	pendiente
Fuente:	TUAC-OCDE

La denuncia se refiere al fin de operaciones, con despidos inconsultos, de la operatoria de la em-

presa en su unidad Rosaura. Es el primer caso presentado al recién creado PNC peruano.

Paraguay

Empresa:	Unibanco (Brasil), por su filial Interbanco en Paraguay
Denunciante:	CONTRAF-CUT, con el apoyo de UNI Américas Finanzas y la Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Paraguay (FETRABAN)
Lugar de denuncia:	PNC Brasil
Fecha de inicio:	diciembre 2006
Fecha de finalización:	pendiente
Fuentes:	TUAC-OCDE y UNI Américas Finanzas

La denuncia se refiere a un episodio sucedido en septiembre de 2006 durante el cual el banco despidió a una trabajadora siete meses antes de alcanzar su estabilidad (al cumplirse 10 años de servicios), y a pesar de tener una estabilidad especial como dirigente sindical (hasta seis meses después del término de su mandato).

La FETRABAN local se había quejado ante la cartera laboral, luego de lo cual la trabajadora fue reincorporada, pero sin el pago del salario anterior y en otro puesto de trabajo, sin asignarle tarea.

Un agravante del episodio fue el hecho de que la trabajadora estaba embarazada de ocho semanas, lo que fue comunicado al banco, pero este notificó que tenía órdenes de «no tomar conocimiento» y «rechazar» el comprobante médico. Simultáneamente, el banco suspendió su seguro de salud.

En 2007 la trabajadora dio a luz. En 2008 el caso seguía pendiente, luego de que la justicia fallara a favor del reintegro de la trabajadora y el banco apelara. En mayo de 2009 la trabajadora fue nuevamente despedida; ante este episodio UNI Américas Finanzas inició una campaña de dimensión regional.

El apoyo de UNI Américas Finanzas a este caso se dio en el marco de su política de creación de redes en bancos multilaterales (junto al Banco do Brasil). También vinculó este caso con el Movimiento Internacional de Mujeres y el Comité Mundial de Mujeres de UNI, para que la discusión fuera incorporada por la campaña mundial de UNI dirigida a poner fin a la violencia contra las mujeres.

Uruguay

Empresa:	Botnia (Finlandia), por su subsidiaria Metsa-Botnia Orion, en proceso de instalación en Uruguay. El caso incluye también a la empresa química Kemira (Finlandia), por su colaboración con Botnia
Sector:	celulosa papelera
Denunciante:	CEDHA (Argentina) (Centro de Derechos Humanos y Ambientales, Argentina)
Lugar de denuncia:	PNC Finlandia
Fecha de inicio:	abril 2006
Fecha de finalización:	diciembre 2006
Fuentes:	CEDHA y OCDE Watch

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:	desestimado diciembre de 2006, considerando que Finnvera no es una multinacional
Fuentes y comentarios:	CEDHA y OCDE Watch

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, con comunicación al PNC Noruega
Fecha de inicio:	junio 2006
Fecha de finalización:	enero 2008
Fuentes:	CEDHA y OCDE Watch

Las presentaciones se refieren al mismo caso, con centro en la instalación en Uruguay de una papelería de la empresa Botnia, la cual, combinada con un proceso similar de la española ENCE a escasa distancia, daría lugar a la mayor localización de producción de celulosa del mundo. La ONG denunciaba que había sido uno de los principales asesores de la población de Gualeguaychú, localidad de 35.000 habitantes de la provincia de Entre Ríos, en Argentina, que desde mediados de 2003 ha resistido la instalación de dos plantas celulósicas a muy poca distancia, a orillas del río Uruguay que separa a 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 en el momento de controlar la situación medioambiental.

CEDHA diseñó una estrategia múltiple, utilizando a partir de octubre de 2005 instrumentos e instancias internacionales: el proceso de consulta de la Corporación Financiera Interna-

cional (CFI), del Banco Mundial (BM), que tiene pendiente un crédito para la instalación de las plantas; una gestión ante otros bancos (ING, BBVA) mencionando los Principios del Ecuador, también vinculados a la CFI; una gestión ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (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 contratada por Botnia para tareas especializadas en la planta, una parte de cuyo capital es estatal;
- ▶ Finnvera, que es la Agencia de Crédito a la Exportación (ACE) de Finlandia.

Nordea había efectuado reiteradas negativas a expresarse acerca de su responsabilidad,

señalando que las quejas serían tratadas solo por cuerpos de gobernabilidad apropiados. CEDHA tomó esta figura y planteó que la OCDE es uno de esos cuerpos.

El PNC finlandés aceptó la denuncia e invitó a reunirse en aquel país, lo que ocurrió en agosto de 2006. También publicó una carta abierta en su web institucional en la que proponía una visita de CEDHA a su papelera en Finlandia, que fue rechazada por considerarse que no sería una comparación justa, porque la fábrica es de menor producción y está en 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 en condiciones parecidas con técnicas finlandesas en Chile o Brasil, pero no tuvo respuesta.

La estrategia incluyó presentaciones ante el BM, la OEA, el ING de Holanda y el BBVA (con relación a ENCE), vinculados a la ingeniería crediticia del proyecto. En este último caso se apeló a los Principios del Ecuador.

Los casos fueron aceptados por los PNC finlandés y sueco, pero el primero rechazó el tratamiento del subcaso Finnvera por considerar que no era una multinacional.

En diciembre de 2006 el PNC finlandés concluyó que no existía evidencia de mal comportamiento de Botnia. En respuesta, CEDHA presentó dos quejas al CIME y al *ombudsman* del Parlamento finlandés.

En enero de 2008 el PNC sueco concluyó el tratamiento del caso Nordea basándose en la desestimación del PNC finlandés, y por lo tanto coincidiendo en que no había habido violación de las Directrices.

OCDE Watch ha considerado que, más allá del resultado negativo para los demandantes, el tratamiento de los casos ha establecido firmemente que las Directrices se aplican al sector de la banca y otras instituciones financieras, un tema que ha estado en debate en la OCDE.

Empresa: G4S (Véase Panamá)

A N Ā L I S I S Y P R O P U E S T A S
O T R O S T Í T U L O S

KJELD JAKOBSEN	O monitoramento de empresas multinacionais
FLAVIO BENITES	Los comités de empresa: ¿una estrategia para la acción del sindicalismo trasnacional en América Latina?
THOMAS GREVEN	Las normas sociales de los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales y regionales
FLAVIO BENITES	Tendencias actuales de las relaciones laborales en Europa
ERNESTO MURRO	Seguridad social en América Latina y Cono Sur: mitos, desafíos, estrategias y propuestas desde una visión sindical
ÁLVARO CORONEL	Evaluación y perspectivas de la acción sindical en el Mercosur

