Globethics Repository



Redes sindicales de trabajadores [workers' networks]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	da Costa, Hélio
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-06 06:21:04
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/157659

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista **Nueva Sociedad** Nº 264, julio-agosto de 2016, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>**.

Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales

La globalización y transnacionalización de la economía ponen en un lugar de primer orden a la coordinación de las acciones sindicales, y, en efecto, trabajadores y trabajadoras de todo el mundo buscan las formas de construir sus redes, intercambiar experiencias y potenciar lazos de solidaridad dentro de las empresas que operan en diferentes latitudes. Se trata, en definitiva, de pensar una globalización de los derechos. En Brasil se ha avanzado en esa dirección, pero aún queda un largo camino por recorrer.

Hélio da Costa

El impacto de la globalización sobre el mundo del trabajo y los desafíos que le plantea al sindicalismo el cuadro de fragmentación, informalización y nuevos modos de sociabilidad en el proceso y la organización del trabajo han sido objeto de un gran número de estudios dentro de la literatura especializada[1]. En América Latina, los ataques a los derechos de los trabajadores se intensificaron con las políticas neoliberales hegemónicas desde la década de 1990[2].

Hélio da Costa: hizo una maestría en Historia Social por la Universidad de Campinas (Unicamp) y es doctorando en Sociología del Trabajo en la Universidad de San Pablo (USP). Es investigador y coordinador del Programa de Responsabilidad Social del Instituto Observatorio Social (IOS).
Palabras claves: empresas transnacionales, globalización, redes de trabajadores, sindicalismo, Brasil.
Nota: traducción del portugués de Cristian De Nápoli.
1. Boaventura de Souza Santos: *A gramática do tempo. Para uma nova cultura política*, Afrontamento, Oporto, 2006; Peter Waterman: «Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order?» en *Review* vol. 16 Nº 5, 1993; Richard Hyman: «Trade Union and the Disaggregation of the Working Class» en Marino Regini: *The Future of Labour Movements*, Sage, Chicago, 1993; Dimitris Stevis y Terry Boswell: *Globalization and Labor: Democratizing Global Governance*, Rowman & Littlefield, Lanhan, 2008.
2. Ronaldo Munck: «Globalization and Labor Flexibility: The Latin America Case(s)» en *Latin American Perspectives* vol. 31 Nº 4, 2004; José Dari Krein: «As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005», tesis de doctorado, Universidad de Campinas, 2007.

Como observó Boaventura de Sousa Santos[3], los cambios en el capitalismo le imponen al movimiento sindical la necesidad de una autorreflexión que parta de la perspectiva de que los reveses sindicales son de naturaleza global, aun cuando adopten rasgos propios en cada sociedad. Ello es así debido a la intensificación del proceso de transnacionalización de la economía protagonizado por empresas multinacionales que convierten a las economías nacionales en economías locales y crean barreras al proceso de regulación nacional en varios ámbitos, incluyendo las relaciones de trabajo. Es decir que el mundo del trabajo se vuelve cada vez más inestable y precario en el plano nacional, lo que le impone al sindicalismo el desafío de construir acciones de solidaridad y de establecer conexiones entre el plano nacional y el transnacional. Observa De Sousa Santos:

> De ser así, las funciones asumidas por las organizaciones de trabajadores en el lugar de trabajo tenderán a desempeñar un papel cada vez más importante. Por otro lado, cuanto más dominada por multinacionales esté la producción de bienes y servicios, mayor será la necesidad de articular las reivindicaciones locales con las reivindicaciones transnacionales, muchas veces incluso en el nivel de la empresa. Las comisiones de trabajadores, funcionando en red transnacional, están en mejores condiciones para llevar a cabo esa articulación.[4]

Según Robert W. Cox y Timothy J. Sinclair (1999)[5], la primera acción coordinada de trabajadores en red data de 1969 y tuvo lugar en las filiales estadounidenses de la empresa multinacional francesa Saint Gobain, desde las cuales se desencadenó una serie de huelgas coordinadas junto con trabajadores de Europa en reclamo de una participación en las ganancias que inicialmente había sido descartada por la empresa. Los secretariados profesionales internacionales (SPI)[6] adoptaron la misma estrategia desde comienzos de la década de 1990, como modo de responder a la globalización acelerada y a la fragmentación del trabajo mediante las cadenas globales de producción y comercialización de mercancías[7].

---

3. B. de Souza Santos: ob. cit.
4. Ibíd, p. 360.
5. Cit. en José Drummond y Katiuscia Galhera: «Redes sindicais de trabalhadores(as) em empresas transnacionais», ponencia presentada en el XIV encuentro de la Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), Campinas, 2015, p. 6.
6. En 2001 pasaron a denominarse federaciones sindicales internacionales (FSI) y más tarde, sindicatos globales.
7. El Centro Internacional de Formación (CIF) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) produjo un documento en mayo de 2011 en el que se contabilizan 106 redes organizadas por varias FSI en todo el mundo y en diferentes sectores (metalúrgico, químico, textil, construcción, industria forestal, comercio y servicios, energía, transporte y alimentación).

Entre las estrategias sindicales a escala internacional, se han destacado también las acciones frente al poder de las empresas multinacionales impulsadas por comités internacionales capaces de articular a trabajadores de diversas unidades productivas de una misma empresa, como es el caso de la creación de los consejos europeos de empresas (CEE), sobre todo a partir de las directivas 94/45/CE del 22 de septiembre de 1994 (que implementaron estos consejos). Los CEE, impulsados por el accionar de las federaciones sindicales internacionales, dieron origen a los comités mundiales de empresa (CME), como el de Volkswagen en 1999, Daimler Chrysler en 2002 y Ford en 2008, entre otros. Las experiencias de los CME, aún bastante embrionarias, conviven con una práctica competitiva entre los sindicatos y una larga tradición de acción sindical nacional. En este marco, las diferentes culturas sindicales, los diversos modelos organizativos, las legislaciones nacionales –cada una con su particularidad–, la influencia económica, las dimensiones del territorio y de las poblaciones, entre muchos otros factores, constituyen obstáculos por superar en ese recorrido que recién está en sus comienzos. De todos modos, los dados ya están en el aire y la suerte está por echarse. Trabajadores y trabajadoras de todo el mundo van buscando formas de construir sus redes de intercambio de experiencias y trabando lazos de solidaridad en torno de sus intereses comunes[8].

Trabajadores y trabajadoras de todo el mundo van buscando formas de construir sus redes de intercambio de experiencias y trabando lazos de solidaridad

Proceso de formación de redes

Para facilitar la comprensión de lo que sigue, partimos de la definición de *red* como una articulación de trabajadores de diferentes unidades productivas de una misma empresa con el objetivo de intercambiar informaciones y experiencias, consensuar pautas comunes de cara a posteriores negociaciones con la plana empresarial y llevar adelante acciones conjuntas de diferente naturaleza de modo organizado. Por lo general, las redes buscan el reconocimiento formal por parte de la empresa, aunque la mayoría de ellas no cuenta con él. En Brasil, la primera en crearse fue la Red Sudamericana de Trabajadores de BASF, en 1999[9], fru-

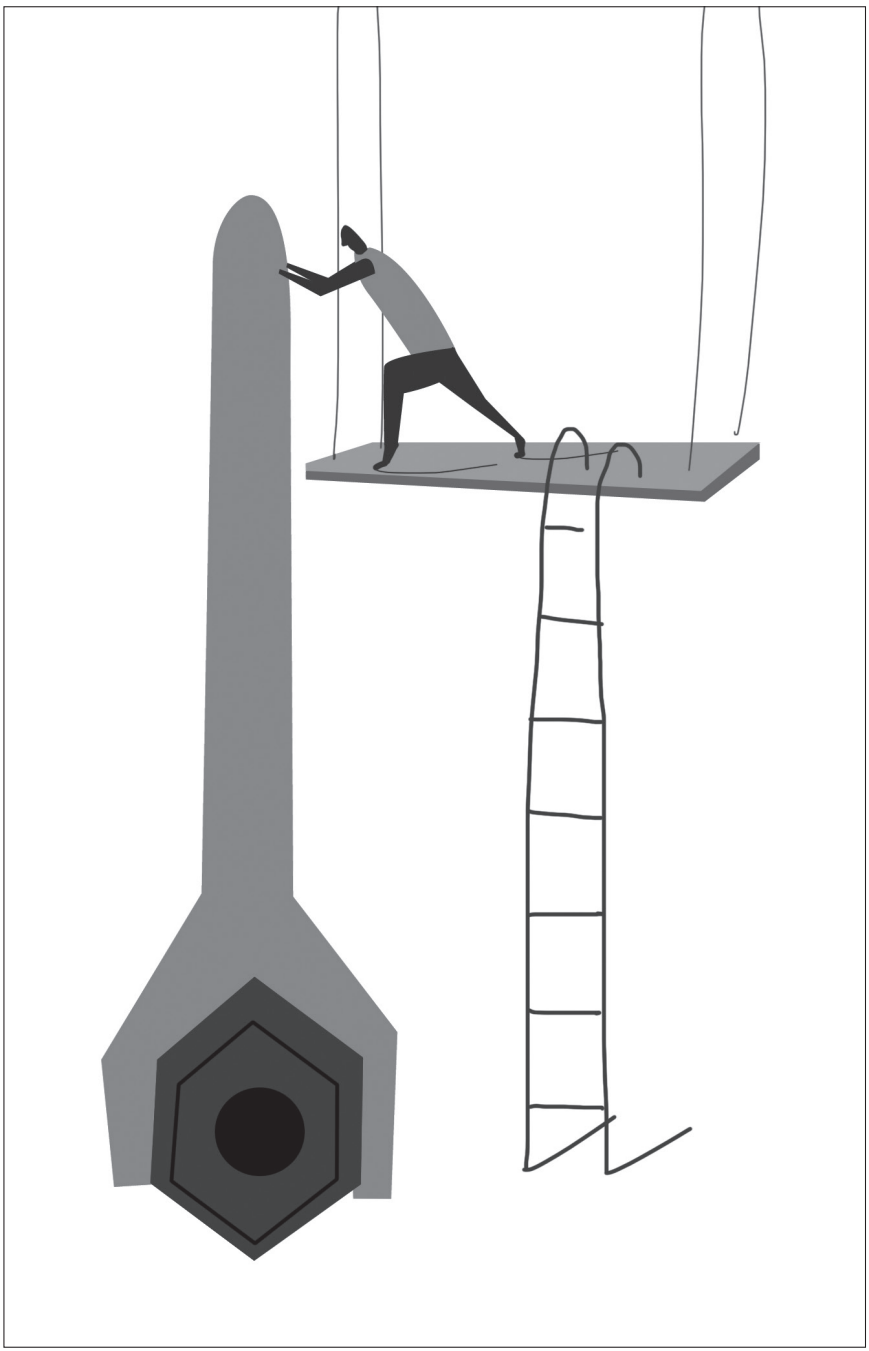
8. Hermes Augusto Costa y Paula Reis Costa: *Conselhos de empresa europeus*, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.
9. Esa red, a diferencia del grueso de las creadas en Brasil, ya nació internacionalizada, en función de la articulación de la cual fue resultado. V. *Rede de Trabalhadores(as) na BASF América do Sul: 10 anos de solidariedade sindical e diálogo social*, Sindicato dos Químicos do ABC, Santo André, 2009.

to de un intercambio entre dirigentes del Sindicato de Trabajadores Químicos del ABC (Gran San Pablo) y dirigentes y activistas alemanes desde comienzos de los años 80, y que recibió luego el apoyo de la Federación Internacional de Trabajadores de Química, Energía, Minería e Industrias Diversas, organismo que hacia mediados de los años 90 comenzó a estimular la acción en red de los trabajadores de multinacionales. Las redes sindicales fueron surgiendo de manera lenta y despareja, y encontraron en las distintas confederaciones nacionales (nucleadas en torno de oficios o actividades) el respaldo continuo para su consolidación, cosa que se potenció a partir de 2000 con el proyecto «Acción Frente a las Multinacionales» a cargo de la Central Única de Trabajadores (CUT) brasileña, y que contó con el apoyo de la Federación Holandesa de Sindicatos (FNV, por sus siglas en neerlandés)[10].

Las ramas química y metalúrgica, por el hecho de concentrar el mayor número de empresas multinacionales en Brasil, son los sectores donde se desarrollaron más redes sindicales, lo que también es una estrategia política para fortalecer esas ramas a escala nacional[11]. Una concentración similar ocurre en los consejos de empresas europeos[12]. Podemos estimar en algo más de 50 las redes que hoy operan en Brasil: 26 químicas, 18 metalúrgicas, ocho en comercio y servicios, tres bancarias, tres en la alimentación, dos en la construcción civil e industria forestal, una en el sector de energía y tres en el rubro textil. En junio de 2006, durante su noveno congreso reunido en San Pablo, la CUT aprobó la construcción de redes sindicales como una estrategia que debería estar articulada con sus diferentes políticas:

> El Proyecto Acción Frente a las Multinacionales –ya en su segunda etapa–, desarrollado en forma conjunta con la Federación Holandesa de Sindicatos, no puede ser visto meramente, por su importancia estratégica, como una herramienta para la consolidación de redes sindicales implementadas por el área de Relaciones Internacionales de la CUT, sino como un instrumento de organización en el lugar de

10. La CUT fue la primera central sindical brasileña que invirtió en la formación de redes sindicales en la década de 2000, estimulada por un proyecto iniciado en 2001 como fruto de un acuerdo con la FNV: el Projeto CUTMulti «Acción Frente a las Multinacionales», que focalizó su accionar en la formación de redes sindicales de trabajadores en empresas multinacionales holandesas que operan en Brasil, para luego ampliarse a multinacionales de otros países. V. CUT: *Guia para construção de redes em empresas multinacionais. Sistematizando a experiência da CUT*, CUT / FNV, 2009.
11. En el área de la industria química, este proceso viene siendo coordinado por la Confederación Nacional de la Rama Química (CNQ-CUT), que ya promovió dos encuentros de redes del sector en 2008 y 2011. En el rubro metalúrgico, la coordinación está cargo de la Confederación Nacional de Metalúrgicos (CNM-CUT).
12. H.A. Costa y P.R. Costa: ob. cit.



© Nueva Sociedad / Matías Acosta 2016

trabajo importante para toda la Central, principalmente a través de la articulación de diversas políticas en las áreas, por ejemplo, de Organización, Formación Sindical, Mujer, General y otras.[13]

No todas las redes están organizadas a escala internacional, pero todas ellas buscan entablar contacto con el sindicato correspondiente de la empresa matriz, con la intención de estrechar vínculos, intercambiar información y, en muchos casos, solicitar apoyo para abrir canales de negociación entre la red sindical y la filial de la empresa en Brasil. Las redes en actividad que han logrado articularse sindicalmente en el plano internacional de manera más efectiva, en especial entre los países latinoamericanos, son las siguientes: BASF, Bayer, Solvay, Akzo Nobel, Petrobras y Lanxess dentro de la rama química; Gerdau, Tenaris, Grupo Schaeffler y SKF en el sector siderúrgico; Walmart y Carrefour en el rubro comercio; los bancos de Brasil, Santander e Itaú en el sector financiero. Estas redes sindicales internacionales exigen un contacto más frecuente con los sindicatos globales a los cuales están ligadas, y, por lo general, desempeñan un rol estratégico en los encuentros internacionales[14].

Hay algunas redes sindicales organizadas en multinacionales brasileñas, como es el caso de Petroquímica Brasken, Petrolífera Petrobras, Metalúrgica Gerdau, Banco do Brasil y el banco Itaú, que se encuentran con nuevos escenarios. Se trata de una experiencia inédita en la realidad sindical brasileña: las organizaciones sindicales son instadas a solidarizarse con los trabajadores del hemisferio norte que las contactan en busca de apoyo para combatir la diseminación del modelo brasileño de relaciones de trabajo en los países centrales (la «brasileñización» de las relaciones de trabajo)[15].

Las redes en el contexto sindical brasileño

Las redes, junto con su dimensión internacional, cumplen un papel importante en el ámbito nacional al tratar de superar los límites de la estructura sindical existente en el país, caracterizada por contratos colectivos de alcance limitado a la esfera municipal. Es decir, una empresa que cuenta con distintas

13. CUT: *Resoluções* CONCUT. *Trabalho e democracia: emprego, renda e direitos para todos os trabalhadores e trabalhadoras*, CUT, 2006, p. 65.
14. Leonardo Mello e Silva: «Redes sindicais em empresas multinacionais: Contornos de um sindicalismo cosmopolita?», trabajo presentado en el XXXIII encuentro anual de la Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), Caxambú, 2009.
15. Tal fue el caso de los trabajadores de la Metalúrgica Gerdau, que se movilizaron en varias plantas brasileñas por medio de paros y huelgas relámpago en solidaridad con los trabajadores de la unidad de Beaumont, en Texas, tras el cierre de esta decidido por la empresa entre los meses de mayo y diciembre de 2005.

unidades productivas esparcidas en el territorio brasileño tiene un sindicato diferente en cada ciudad para representar a sus trabajadores, de lo que resulta también que haya distintas negociaciones colectivas. En este sentido, se pueden ver las redes como una suerte de acción alternativa a los frustrados intentos de superación del actual modelo sindical brasileño.

Como consecuencia de esta estructura sindical, las asimetrías en salarios, condiciones laborales y beneficios sociales entre trabajadores que ejercen una misma función en diferentes plantas de una misma empresa son una realidad cada vez más palpable en el escenario brasileño, dado el constante desplazamiento de las empresas a regiones con salarios más bajos y menor presión sindical. Las redes, en este aspecto, intentan superar el aislamiento y el desconocimiento de la realidad de los trabajadores en diferentes unidades productivas de las empresas a través de encuentros e intercambios de información. En muchos casos, lo que sigue a esos encuentros es la determinación de ejes de lucha y reivindicación comunes a toda la red de trabajadores. Para un país de dimensiones continentales como Brasil (algunas empresas llegan a tener más de 20 unidades productivas en el país) y en el que la fragmentación sindical es tan palpable, esos simples intercambios entre plantas ya representan un gran potencial de avance organizativo.

Por las razones expuestas hasta aquí, las redes en Brasil empiezan siendo inicialmente nacionales, para después abrirse a un trabajo de expansión hacia las plantas de otros países y finalmente emprender la negociación y firma de un acuerdo marco internacional. En el sector financiero, la articulación internacional es lo que constituye el primer desafío, ya que la Confederación Nacional de Trabajadores de la Rama Financiera (Contraf) estaba habituada a negociar a escala nacional. Fue a partir de la entrada de bancos extranjeros a Brasil en los años 90 cuando los bancarios empezaron a articularse en redes y se prepararon así para un escenario de internacionalización del sector.

La principal contribución que las redes pueden hacer es la posibilidad de romper con la reglamentación sindical

Como ya señalamos, la principal contribución que las redes pueden hacer a la organización de los trabajadores en Brasil es la posibilidad de crear mecanismos que permitan romper con la fragmentación sindical que limita a los sindicatos a actuar localmente a escala de los municipios. Las redes hacen posible el cruce de información sobre remuneración y condiciones laborales entre trabajadores de distintas regiones y el desarrollo de acciones conjuntas de

solidaridad frente a los despidos y cierres de plantas. Sin esas iniciativas, los trabajadores permanecerían aislados en sus unidades productivas, sin conocimiento de lo que pasa en otros puntos de la empresa en la que trabajan.

La opción de participar en diferentes centrales sindicales dentro de una misma red, con la posibilidad de que estas superen sus diferencias y actúen en un terreno compartido sobre la base de cuestiones comunes para todas las unidades de la empresa, puede ser visto como otro avance importante. Sin embargo, la lógica de la disputa no está del todo ausente en el proceso de constitución y funcionamiento de las redes, y de modo general podemos decir que si bien esas disputas no impiden que las redes funcionen, incorporan algunas variables en la relación que, en determinadas coyunturas, pueden transformar el comportamiento de la red.

Otro aspecto de importancia no menor se vincula al estímulo que las redes pueden aportar en cuanto a la organización en el lugar de trabajo. En Brasil no hay leyes que permitan la organización sindical en el lugar de trabajo, por lo que esta carece de garantías jurídicas y está sujeta a obstáculos. Para que las redes funcionen, hace falta que al menos uno o dos trabajadores sean elegidos por unidad productiva, y ese proceso, que implica negociaciones entre sindicatos y trabajadores dentro de las fábricas, va generando una trayectoria en dirección a la organización sindical en el lugar de trabajo[16].

En Brasil no hay leyes que permitan la organización sindical en el lugar de trabajo, por lo que esta carece de garantías jurídicas

Uno de los principales escollos para el avance de las redes es la resistencia de los dirigentes a romper con el corporativismo sindical. Muchos de ellos miran con desconfianza a las redes como una amenaza al monopolio del poder local del sindicato[17]. La ruptura con la estructura sindical heredada –que se vislumbró inicialmente con el «nuevo sindicalismo» a fines de los 70 y renació más tarde, tras un largo ir y venir, bajo el primer mandato de Luiz Inácio Lula da Silva– acabó siendo bastante más tibia que lo esperado por el sindicalismo *cutista*: se trató de una suerte de

16. El logro de una organización sindical en el lugar de trabajo, activa en algunos sindicatos brasileños, es un camino marcado por diversas luchas y estrategias de enfrentamiento hasta alcanzar contratos colectivos. La escasa inserción de la organización sindical en el lugar de trabajo es uno de los talones de Aquiles del sindicalismo brasileño. Para la construcción de redes, las dificultades no son menores. En muchos casos, las redes comienzan con un dirigente sindical ligado a la patronal como primer paso para la articulación con las demás unidades de la empresa.
17. J. Drummond y K. Galhera: ob. cit.

«reforma rebanada», que preservó en su base el monopolio de la representación sindical[18].

Otro obstáculo es la resistencia de las empresas a reconocer a las redes sindicales como interlocutores válidos para el diálogo social y las negociaciones colectivas. La cultura política autoritaria de Brasil, presente en su modelo de industrialización, fue fácilmente asimilada por las multinacionales y aún conserva muchos de sus rasgos originales, pese al combate permanente de los sindicatos contra esas prácticas. Las empresas, en ciertas situaciones, se guían por una interpretación inflexible de la legislación sindical nacional, y como esta no prevé la existencia de redes, utilizan esta situación como argumento para no iniciar ningún diálogo con ellas.

Finalmente, otro de los desafíos es el sustento económico de las redes. Casi en la totalidad de los casos, las redes dependen del financiamiento de los sindicatos o de proyectos externos (generalmente ligados a centrales obreras europeas) para hacer posibles sus encuentros y una estructura mínima de funcionamiento. Unas pocas de ellas lograron que los encuentros sean costeados por la empresa[19].

Las redes y los acuerdos marco internacionales

Algunos autores llaman la atención sobre la ambigüedad de una cultura corporativa oriunda de las casas matrices de las empresas al enfrentarse con una realidad institucional distinta en otros países, cosa que suele ser descripta como «dualidad institucional»[20]. En este contexto, la estrategia sindical puede ejercer un rol fundamental al sacar provecho de las tensiones dentro de esa brecha o dualidad institucional. Las redes pueden valerse de modo más efectivo de herramientas de alcance transnacional, como las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y las normas de la OIT, puesto que son vinculantes y permiten ejercer algún tipo de presión sobre la empresa[21]. De igual forma, los acuerdos marco

18. Reiner Radermacher y Waldeli Melleiro: «El sindicalismo bajo el gobierno de Lula» en *Nueva Sociedad* Nº 211, 9-10/2007, disponible en <www.nuso.org>.
19. Por ejemplo, las redes BASF y Bayer en el sector químico y Thyssen Krupp en el metalúrgico. Esta, sin embargo, no es una cuestión que haya obtenido consenso entre las redes. Algunas optaron por no requerir financiamiento por razones ideológicas o por vislumbrar detrás de esa práctica posibilidades de manipulación por parte de las empresas.
20. Tatiana Kostova y Kendall Roth: «Adoption of an Organizational Practice by Subsidiaries of Multinational Corporations: Institutional and Relational Effects» en *Academy of Management Journal* vol. 45 Nº 1, 2002.
21. L. Mello e Silva: ob. cit.

internacionales firmados por las empresas multinacionales y las federaciones internacionales (sindicatos globales) pueden ofrecer una posibilidad de acción conjunta para las redes. Por lo general, en el escenario sindical brasileño esas herramientas son poco conocidas y, por lo tanto, escasamente implementadas por los sindicatos, tanto en el ámbito local como en el internacional[22].

La sanción de los acuerdos marco internacionales es un paso importante, pero su tránsito a la implementación no siempre es sencillo, como puede verse en el caso de la empresa alemana de autopartes ZF, que posee cinco plantas en Brasil. La red de trabajadores, creada en 2007, tomó en 2011 la iniciativa de traducir y publicar en formato de libro de bolsillo el Acuerdo Marco Internacional de ZF, firmado en 2010, con el objetivo de divulgarlo entre los trabajadores de las cinco plantas de la empresa. Esa iniciativa, que no hacía sino seguir un trámite normal en el proceso de implementación del acuerdo, generó una serie de tensiones con la dirección de recursos humanos en la principal planta de la empresa ubicada en la ciudad de Sorocaba. La empresa quería excluir de la publicación la sección que afirmaba que para la implementación y el monitoreo del acuerdo marco internacional debía garantizarse la participación de representantes de los trabajadores. El proceso de negociación demoró más de dos años, y para su resultado favorable hizo falta la colaboración del sindicato alemán de trabajadores metalúrgicos (IG Metall) hasta que, finalmente, el texto del acuerdo marco fue publicado en forma íntegra en marzo de 2013. Este último fue utilizado en 2016 para revertir el despido por justa causa de una empleada de una de las proveedoras de la empresa; según el coordinador de la red en cuestión, siempre que se observa alguna irregularidad con trabajadores tercerizados, el sindicato y la red buscan revertir el problema presionando a ZF sobre la base de los fundamentos del acuerdo marco internacional[23].

Otro caso de utilización de este acuerdo marco para defender a trabajadores de empresas tercerizadas ocurrió en Mercedes Benz

Otro caso de utilización de este acuerdo marco para defender a trabajadores de empresas tercerizadas ocurrió en Mercedes Benz, en São Bernardo, donde los empleados

22. V. la investigación coordinada por la Universidad Libre de Berlín, por medio de la Global Labour University (GLU), sobre el impacto de los acuerdos marco en diferentes países, investigación concluida en 2011: «Monitoring Fundamental Rights of Workers through the Framework Agreement-International (Brazil Report)», disponible en <www.observatoriosocial.org.br>, fecha de consulta: 11/2/2016.
23. Entrevista del autor al coordinador de la Red ZF, 9/5/2016.

se solidarizaron con los obreros de la empresa proveedora de maquinaria B. Grob. Tras el despido de un dirigente sindical de esa firma, el comité de empresa de Mercedes Benz impidió que más de 50 máquinas de B. Grob para el sector de usinas se pusiesen a funcionar. La Red de Trabajadores y la Confederación Nacional de los Metalúrgicos de la CUT (CNM-CUT) denunciaron a Mercedes Benz junto con los sindicatos alemanes argumentando que «la fabricante de máquinas B. Grob es una proveedora de Daimler Chrysler, cuyo acuerdo marco internacional firmado con el Comité Mundial de Empleados de Daimler y la Federación Internacional de Metalúrgicos en 2002 establece claramente que todos los proveedores deben seguir los mismos principios, entre ellos el de respetar la organización sindical»[24].

La creación de la Red Sindical Internacional de Trabajadores de Faber Castell también representó una de las principales estrategias a las que recurrió la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) para fortalecer la acción del sindicato global en la región e impulsar la creación de sindicatos en Colombia (unidades productivas de Barranquilla y Bogotá) y Perú (Lima)[25]. Tras algunos encuentros para facilitar el intercambio de información, la red integró a miembros de las comisiones de empleados de las plantas de estos países en las auditorías sociales previstas en el acuerdo marco, y también avaló la posibilidad de crear allí sindicatos tomando como base el Acuerdo Marco Internacional de Faber-Castell[26].

Las redes, al centrar su accionar en las políticas de la empresa, logran visualizar de modo más concreto las posibilidades que tienen de actuar sobre la política de responsabilidad social expresada en los códigos de conducta, en los acuerdos marco internacionales o en las directivas y normas de organismos internacionales a los cuales las empresas en cuestión se vinculan[27]. La experiencia de esas redes sindicales reenvía a los sindicatos globales el desafío de construir e implementar acuerdos verdaderamente globales que impliquen de manera más activa a los sindicatos de todo el

24. Como resultado de la presión sindical, el despido fue dejado sin efecto tras la reunión entre directivos de Mercedes Benz y B. Grob.
25. Junto con estas tres unidades productivas que no tienen sindicatos formalizados, la red está compuesta por los sindicatos de las ciudades de São Carlos (San Pablo) y Prata (Minas Gerais). Se creó en agosto de 2013 durante las jornadas de trabajo del Encuentro Regional de ICM que reunió a trabajadores de empresas multinacionales del sector forestal de América Latina.
26. Esta estrategia fue usada con éxito en Perú por la Red Sudamericana de Trabajadores de BASF, que se valió del estatuto firmado entre la Red y BASF en 2006.
27. Michael Fichter: «Global Value Chains and Trade Union Strategies. Implementing International Framework Agreements» en Sharit Bhowmik (ed.): *The State of Labour: The Global Financial and its Impact,* Taylor and Francis, Hoboken, 2014.

mundo, traspasando la barrera casi exclusivamente europea de los acuerdos marco[28]. De esta forma, las redes pueden contribuir a una visión más profunda del papel de los sindicatos en un entorno globalizado, así como a la construcción de estrategias más eficaces para moverse en ese escenario. Sin embargo, como ya vimos, las iniciativas multilaterales solo logran un impacto efectivo si, en el plano local, los sindicatos están lo suficientemente organizados como para potenciar la aplicación de normas y patrones internacionales de trabajo[29]. En este sentido, los acuerdos marco internacionales pueden ser vistos como el primer paso en un proceso que solo se completa localmente.

Algunas consideraciones finales

Es difícil hacer un balance preciso sobre las experiencias de las redes que están creándose a partir de la iniciativa del sindicalismo brasileño. Son experiencias en plena marcha y todavía en una etapa inicial, que reconocen potencialidades a la par que limitaciones. Lo que presentamos a continuación son solo algunos apuntes basados en observaciones que hemos hecho en encuentros de redes y entrevistas con dirigentes sindicales involucrados en crearlas para las entidades a las que representan.

Las redes no pueden ser evaluadas solo por sus resultados económicos; esa consideración, común incluso entre dirigentes sindicales, tiende a empobrecer la dimensión política que las experiencias de este tipo aportan en el escenario sindical. Los resultados de las negociaciones aún son escasos. Tenemos noticia de solamente dos acuerdos nacionales sobre participación en las ganancias en las redes Thyssen Krupp y BASF, un acuerdo sobre salud y seguridad en la red Braskem y diversas conquistas en cuestiones puntuales tales como la revisión de las planillas de puestos y salarios, unificación de planes de salud, procedimientos para la elección de representantes para las comisiones internas de prevención de accidentes (CIPAS), unificación de la jornada de trabajo en las diversas plantas, conquistas de comisiones de fábrica en determinadas unidades, corrección de distorsiones en los programas de participación en las ganancias entre una planta y otra, etc.[30].

28. D. Stevis y T. Boswell: ob. cit.
29. Don Wells: «Local Worker Struggles in the Global South: Reconsidering Northern Impacts on International Labour Standards» en *Third World Quarterly* vol. 30 Nº 3, 2009.
30. Datos obtenidos en diálogo con dirigentes de la Confederación Nacional de Trabajadores de las Ramas Química y Metalúrgica de la CUT, el 3/5/2016.

Principalmente para el caso brasileño, en el que la fragmentación de la estructura sindical es muy grande, las redes han sido una experiencia de ampliación del horizonte de actuación sindical pensada no solo respecto de la unidad productiva aislada, sino de la empresa y sus ramificaciones. Desde esta perspectiva, han comenzado a poner en práctica el desafío de construir pautas nacionales y generar consensos a partir de un intercambio solidario de datos, experiencias y vivencias.

También es preciso entender las limitaciones para estas experiencias en cuanto a su alcance internacional. El grueso de las redes todavía se restringe al universo nacional y solo una pequeña parte está internacionalizada; dentro de estas, la mayoría se limita a un plano continental (América Latina y Estados Unidos). El camino para la constitución de redes globales es largo y depende de muchas variables nacionales e internacionales dentro y fuera del movimiento sindical. En este sentido, la participación de los sindicatos globales es fundamental para acelerar el proceso, que exige la superación de muchas particularidades nacionales, como ya se mencionó anteriormente. Es necesario entender las redes en su dimensión político-pedagógica de agrupamiento de fuerzas y construcción de una globalización antihegemónica, basada en la globalización de los derechos y en la solidaridad internacional entre los trabajadores de diferentes países, cosa que va construyéndose de manera lenta pero en persistente expansión.

Es necesario entender las redes en su dimensión político-pedagógica de agrupamiento de fuerzas

Desde el punto de vista internacional, las redes van apropiándose del proceso de globalización a partir de cada realidad local, en constante intercambio con las realidades de otros lugares. La globalización y su impacto pasan a formar parte del repertorio de temas de las redes de trabajadores de un modo más concreto. Y sus miembros van, poco a poco, familiarizándose con algunos instrumentos internacionales para actuar a escala local, instrumentos que suelen ser desconocidos para la gran mayoría de los dirigentes y activistas sindicales. La dimensión internacional de la acción sindical todavía está muy lejos de la realidad cotidiana de los sindicatos en general, y dejar atrás esa distancia es uno de los principales desafíos de las redes que operan en Brasil. Lo cierto es que estas iniciativas, todavía muy localizadas, son pasos sumamente importantes para que se asuma el desafío de regular el accionar de las empresas multinacionales.

Las redes sindicales no son una novedad ni una invención del sindicalismo brasileño, pero aun así las características del modelo sindical brasileño –que fragmenta la negociación sindical–, sumadas a las dimensiones continentales del territorio brasileño –que habilitan la existencia de diversas unidades de una misma empresa en el país–, constituyen un terreno fértil para la actuación de redes sindicales nacionales. A estas características se añade además la experiencia internacional de los sectores más dinámicos del sindicalismo brasileño, que ya acarrea una tradición de más de tres décadas y que se mantiene activa en luchas recientes. Ese camino, con todas sus idas, venidas y obstáculos, parece no tener vuelta atrás tanto en lo que hace al potencial emancipatorio como a la necesidad urgente de oponerse a las prácticas y la ideología de la globalización neoliberal.

REVISTA MEXICANA DE POLÍTICA EXTERIOR

Enero-Abril 2016 México, DF Nº 106

LA ALIANZA DEL PACÍFICO. UN NUEVO PARADIGMA DE INTEGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Coordinador: Juan Pablo Prado Lallande

ARTÍCULOS: **Ildefonso Guajardo Villarreal**, La dimensión económica de la Alianza del Pacífico: una perspectiva mexicana. **Jorge Heine**, Sigla nueva en sopa de letras: raíces y ramificaciones de la Alianza del Pacífico. **Andelfo García**, La Alianza del Pacífico: plataforma de proyección global. **Andrés Rebolledo Smitmans**, El Acuerdo Marco y el Protocolo Adicional de la Alianza del Pacífico. Visión desde Chile. **Socorro Flores Liera**, La Alianza del Pacífico: una apuesta para la libre movilidad y la integración. **Eduardo Martinetti Macedo**, Perú y la evolución de la Alianza del Pacífico como proceso de integración económica regional. **Rodrigo Morales Castillo, Gerardo Maldonado y Jorge Schiavon**, Las bases sociales de la Alianza del Pacífico. **José Ángel Sotillo Lorenzo**, La Alianza del Pacífico vista desde España. **Michel Leví Coral y Giulliana Reggiardo**, La Alianza del Pacífico en el regionalismo sudamericano actual. **Juan Pablo Prado Lallande y Rafael Velázquez Flores**, La Alianza del Pacífico: comercio y cooperación al servicio de la integración. **Luis Ochoa Bilbao y Pedro Manuel Rodríguez Suárez**, Cronología de la Alianza del Pacífico. DIPLOMACIA PRESIDENCIAL Y LA ENTRADA DE MÉXICO EN LA ALALC.

Revista Mexicana de Política Exterior *es una publicación cuatrimestral del Instituto Matías Romero, Secretaría de Relaciones Exteriores. República de El Salvador Núms. 43 y 47, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc. México DF, CP 06080. Tel.: (55) 36 86 50 00 Exts. 8268 y 8247, (55) 36 86 51 63 y (55) 36 86 51 48. Correo electrónico: <imrinfo@sre.gob.mx>. Página web: <www.sre.gob.mx/imr/>.*